

1990 VE 1991 YILLARINDA TÜRKİYE'DE
SENDİKALAŞMA VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

Yıldırım Koç

Mart 1992

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ 61

- A. Türkiye'de Sendikalaşma ve Yeni Gelişmeler
- B. Türkiye'de Toplu İş Sözleşmeleri
- C. Toplu İş Sözleşmelerinin Hükümleri
 - (I) Ücret Zammı ve Diğer Parasal Ödemeler
 - (II) Çalışma Süresi
 - (III) İş Güvencesi
- D. Türkiye'de Grevler ve Toplu İş Sözleşmeleri

ÇİZELGELERE İLİŞKİN AÇIKLAMALAR

- I. İncelenen Toplu İş Sözleşmeleri 27 LIST.1A - LIST.5A
- II. Ücret Zamları 46 LIST.10 - LIST.5U
- III. Enflasyon Maddesi 34 LIST.1F - LIST.5F
- IV. İkramiye 26 LIST.1B - LIST.5B
- V. Bayram İkramiyesi 26 LIST.1C - LIST.5C
- VI. Yıllık Ücretli İzin Yardımı 26 LIST.1D - LIST.5D
- VII. Sosyal Yardım 26 LIST.1M - LIST.5M
- VIII. Ücretsiz Yemek ya da Yemek Parası 27 LIST.1P - LIST.5P
- IX. Kira Yardımı 26 LIST.1E - LIST.5E
- X. Yakacak Yardımı 27 LIST.10 - LIST.50
- XI. Giyim Yardımı 26 LIST.1S - LIST.5S
- XII. Çocuk Parası 26 LIST.1H - LIST.5H
- XIII. Aile Yardımı 26 LIST.1G - LIST.5G
- XIV. Fazla Çalışma ve Tatil Günlerinde Çalışma Zammı 26 LIST.1J - LIST.5J
- XV. Vardiya Primi ve Gece Çalışma Zammı 26 LIST.1K - LIST.5K
- XVI. Haftalık Çalışma Süresi 26 LIST.1N - LIST.5N
- XVII. Yıllık Ücretli İzin 33 LIST.1R - LIST.5R
- XVIII. İhbar Öneli 64 LIST.1T - LIST.5T
- XIX. Kıdem Tazminatı 28 LIST.1L - LIST.5L
- XX. Sendikalar ve İşyerleri 80 LISTE.01 - LISTE.37

713

SUNUŞ

Türkiye'de işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi 12 Eylül darbesi sonrasında bir yenilgi yaşadı. Ancak 1989, 1990 ve 1991 yıllarında bağitlanan toplu iş sözleşmeleri ile, 12 Eylül sonrasında parasal kayıpları geri alındı.

Bu çalışmanın amacı, çalışma yaşamına ilişkin mevzuat değişiklikleri yapılmadan ve DISK'e bağı sendikalar örgütlenme çalışmalarına başlamadan önce, Türkiye sendikacılık hareketinin ayrıntılı bir tablosunu sunmaktır.

Türkiye'de tüm sendikaların örgütlü oldukları tüm işyerlerini dökmeye yönelik başka bir çalışma yoktur. Bu nedenle, bu araştırmada yer alan ve genellikle sendikaların kendi kaynaklarından derlenen verilerde eksiklikler ve hatalar bulunmaktadır. Ancak bunlara karşın, bu araştırma oldukça geniş ve gerçeğe yakın bir tablo sunmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre, 1990 ve 1991 yıllarında 24.568 işyeri için 6984 toplu iş sözleşmesi bağitlanmıştır. Bu toplu iş sözleşmelerinin 3422'si 10 ve daha az sayıda işçiyi kapsamaktadır. Daha çok işçiyi kapsayan bazı toplu iş sözleşmeleri ise çok küçük işletmelerden oluşmaktadır. Örneğin, Tekgıda-İş Sendikası ile İstanbul Ekmek Sanayii İşverenleri Sendikası arasında bağitlanan toplu iş sözleşmesi, 1306 işyerinde çalışan 12 bin işçiyi kapsamaktadır.

Çalışmalar sonucunda, 3364 işyerinin örgütlü buldukları sendikalar belirlenmiş ve bunların listesi Çizelge 20'de yayınlanmıştır. Yalnızca Ankara Fırınlarının (259 fırın) ve İstanbul Anbarlarının (194 anbar) isimleri tek tek verilmemiştir. Bu 3364 işyerinin 1532'sini kapsayan 317 toplu iş sözleşmesi elde edilerek, temel hükümleri açısından incelenmiştir (Çizelge 1-19).

1532 işyerini kapsayan 317 toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı ise 1 milyonun biraz üstündedir. Diğer bir deyişle, Türkiye'de toplu pazarlık hakkından yararlanan işçilerin yaklaşık üçte ikisinin toplu iş sözleşmeleri elde edilmiş ve incelenmiştir.

Türkiye'de sendikacılık hareketine ilişkin yeni araştırmalar, bu çalışmanın eksikliklerini tamamlayacak, hatalarını düzeltecektir.

Mart 1992

ÇİZELGELERE İLİŞKİN AÇIKLAMALAR

Çizelge 1: İncelenen 317 toplu iş sözleşmesinin kod numaraları ve isimleri. Çizelgeler işkollarına göre sınıflandırılmış, her bir sendikanın toplu iş sözleşmeleri arka arkaya konmuştur. Kod numaraları, belirli bir maddenin incelenmesi sırasında toplu iş sözleşmesinin temel özelliklerinin görülebilmesi amacıyla temel bazı verileri içermektedir. Üst sıradaki ilk iki rakam, işkolu numarasını; üçüncü rakam, işkolunda sendikanın numarasını; dördüncü ve beşinci rakamlar, o sendikanın incelenen toplu iş sözleşmesinin numarasını; altıncı hanedeki harf, işletmenin kamu kesiminde (K) veya özel kesimde (Ö) olduğunu; yedinci hanedeki rakam, işveren örgütünü; son beş hane ise kuruluştaki işçi sayısını vermektedir. Bazı toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işyerlerinde çalışan işçi sayısına ilişkin güvenilir veri bulunamadığından, son beş hane boş bırakılmıştır. Sendikalar ve 1992 yılı Ocak ayı itibariyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre üye sayıları ve işveren örgütleri rakamları her işkolunun başında ayrıca gösterilmiştir. İkinci sırada ise toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihleri yer almaktadır.

Çizelge 2 - 19: 317 toplu iş sözleşmesinin temel verileri.

Çizelge 20: Sendikaların 1990 ve 1991 yıllarında yetkili oldukları işyerleri. İşletmenin kamu kesiminde (K) veya özel kesimde olduğu (Ö), toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihleri ve işyerlerindeki işçi sayıları verilmiştir. Bazı işyerlerine ilişkin bazı bilgilerin temini mümkün olmamıştır. Listelerde işyeri adının başındaki "*" işareti, bu işyerinin incelenen 317

toplu iş sözleşme arasında yer aldığını göstermektedir. Bazı işkollarında işyeri adının sonunda yer alan rakam ise, sözkonusu işyerinin hangi grup toplu iş sözleşmesi kapsamında olduğunu belirtmektedir. Grup toplu iş sözleşmeleri sözkonusu işkolunun en sonunda gösterilmiştir. Bazı kamu iktisadi teşebbüslerinin işyerleri de işletmenin hemen altında bulunmaktadır.

A. TÜRKİYE'DE SENDİKALAŞMA VE YENİ GELİŞMELER

Türkiye Sendikacılık Hareketi, Cemiyetler Kanunu'nda yer alan sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağının 1946 yılında kaldırılmasıyla birlikte yeniden canlandı. Ancak yaklaşık 20 yıllık bir sendikasızlık döneminin yarattığı olumsuzlukların izlerinin silinmesi zaman aldı. Sendikacılık hareketi, 1961 Anayasası ile grev hakkının tanınması ve toplu pazarlık ve grev haklarının kullanımının 1963 yılında (275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ile) düzenlenmesi sonrasında büyük bir gelişme gösterdi.

1963-1980 döneminde Türkiye'de sendikalarda örgütlü işçi sayısında önemli bir artış gerçekleşti. Bu konuda Çalışma Bakanlığı verileri gerçek durumu yansıtmaktan uzaktır (1). Ancak, sendika üyesi sayısının 1980 yılında 2 milyona yaklaştığı söylenebilir.

1970'li yılların sonlarında uluslararası düzeyde yaşanan ekonomik bunalıma ve gündeme getirilen yeni uluslararası işbölümünde Türkiye için öngörülen role, ön plana çıkan Soğuk Savaşa ve Türkiye kapitalizminin kendi yapısal sorunlarına bağlı olarak, Türkiye'de sendikalara yönelik sürekli ve sistemli bir saldırı başlatıldı.

24 Ocak 1980 tarihinde yürürlüğe konulan yeni istikrar programının uygulanabilmesi, ancak 12 Eylül darbesi ile mümkün olabildi (2).

12 Eylül 1980 darbesi öncelikle sendikaları hedef aldı. Tüm grevler yasaklandı, toplu pazarlık hakkı kaldırıldı, bazı sendikaların faaliyeti durdurulurken, açık bırakılan sendikaların sendikal etkinlikleri ya yasaklandı, ya da son derece sıkı bir denetim altına alındı (3).

Sendikalara yönelik saldırının bu birinci evresinde, en açık ve katı baskı yöntemleri uygulandı. Saldırının ilk hedefi DISK ve bağlı sendikalardı. DISK davası nedeniyle 1955 sendika yöneticisi ve üyesi gözaltına alındı, işkenceden geçirildi ve dava sonunda 264 sendikacı toplam 2053 yıl 5 ay 20 gün hapse mahkum edildi. Türk-İş ve Hak-İş yönetimleri DISK'in maruz kaldığı bu doğrudan saldırı karşısında askeri yönetim döneminde darbecilerin yanında yer aldı.

Sendikalara yönelik saldırının ikinci evresine, 1983 yılı Kasım ayında yapılan genel seçimler sonrasında oluşturulan ANAP iktidarı döneminde geçildi. Bu dönemde uygulanan çalışma yaşamına ilişkin mevzuat, 12 Eylül döneminde kabul edilmişti. 1982 Anayasası ve 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası, sivil yönetime geçildiğinde, askeri yönetimin etkilerini işçi-işveren ilişkilerinde sürekli kılmayı amaçlıyordu.

1983 sonlarında 1988 yılına kadar süren bu ikinci evrede ANAP iktidarının genel tavrı, sendikaları ve sendikacıları işçilerin gözünde küçük düşürmek, sendikal mücadelenin başarılı olamayacağı inancını yaygınlaştırmak ve işçilerin örgütlülüğünü dağıtarak, işçi sınıfının bağımsız özgücüne olan güvenini yok etmek ve işçileri bireysel kurtuluş yolları aramaya itmektir.

Bu dönemde ANAP'ın sendikalara yaklaşımını bazı açıklamalarda açıkça izlemek mümkündür. Örneğin, Devlet Bakanı Yusuf Bozkurt özal 1988 yılı Haziran ayında şöyle bir açıklama yapıyordu: "KIT'leri sırtımızdan atarsak, sendikalardan da kurtuluruz. Devletin görevi şirket işletmek değil, hizmet etmektir. Bugünkü çarpık düzenden dolayı sendikalarla karşı karşıya kalıyoruz." (4)

ANAP Genel Başkanı ve Başbakan Turgut özal ise 1986 yılı Kasım ayında toplanan ANAP ikinci küçük kurultayında, "biz

işçinin dostuyuz, sendika ağalarının değil," diyordu. özal, 29 Kasım 1987 seçimlerinden sonra ise şöyle bir açıklama yapıyordu: "Benim meselem işçilerle değil, sendikacılarla."

ANAP döneminde sendikacılık hareketinin zayıflatılması amacıyla birçok yeni düzenleme getirildi (5).

Ancak olaylar 1987 ve özellikle de 1989 yılından itibaren ANAP'ın hesapları dışında gelişti. Çeşitli etmenlere bağlı olarak, Türkiye'de ilk kez çok farklı siyasal eğilimler, mezhepler, etnik kökenler ve bölgelerden işçiler, ortak sınıf çıkarları doğrultusunda kendiliğindenci ve bağımsız bir meşru kitle eylemliliği geliştirdiler. Gelişen bu meşru kitle mücadelesi, sendikal örgütlülük içinde, 1989, 1990 ve 1991 yıllarında grevler ve grev-dışı eylemler sonucunda bağıtlanan toplu iş sözleşmeleri ile gerçek ücretlerde 12 Eylül 1980 sonrasında yaşanan kayıpları geri aldı. Sendikalı işçilerin satınalma gücü, 12 Eylül öncesinin üstüne çıktı.

Bu gelişmeye koşut olarak sendikacılık hareketi yeni sorunlarla karşı karşıya kaldı.

1990 ve 1991 yıllarında bağıtlanan toplu iş sözleşmelerinin değerlendirileceği bu çalışma, bu sözleşmelerin sendikalaşma üzerindeki etkilerini de ele almak durumundadır. Bu nedenle, gerçek ücretlerde ve dolayısıyla işgücü maliyetlerinde önemli artışlara neden olan 1990 ve 1991 toplu iş sözleşmelerinin sendikalaşma üzerindeki etkisi öncelikle incelenecektir.

Bu etkinin kavranabilmesi açısından 12 Eylül öncesindeki yeniden-bölüşüm sürecine gözetmek gereklidir.

12 Eylül sonrasında Türkiye'de işçiler önemli bir gerçek ücret kaybına (ve bu sonucu doğuran hak ve özgürlük kayıplarına)

uğradılar. Ancak işçi sınıfının kayıpları bir taraftan sanayicilere giderken, diğer taraftan geçitli kanallardan banka sermayesine, ticaret sermayesine, uluslararası sermayeye ve siyasal iktidarla iyi ilişkiler içinde vurgunculuk yapan sermaye kesimlerine gitti.

İşçiler, sendikal örgütlülük içinde, 1989, 1990 ve 1991 yıllarındaki grevleri ve grev-dışı eylemleriyle, 12 Eylül sonrasındaki gerçek ücret kayıplarının tümünü, bu kaybın ancak bir bölümüne el koymuş olan kesimden almaya çalıştı ve aldılar. Türkiye'de toplu sözleşme masasına oturan işverenler, 12 Eylül sonrasında işçilerden kendilerine aktarılandan fazlasını geri vermek zorunda kaldı. İşçiler ve sendikalar, sendikal mücadeleyi ağırlıklı toplu pazarlık alanında sürdürerek, yalnızca masada karşısında bulunduğu kesimlerden, kayıplarının tümünü talep etti.

İstanbul Sanayi Odası verilerine göre, Türkiye'nin 500 büyük sanayi şirketinin tümünün yarattığı katma değer içinde maaş ve ücretlerin payı 1983 yılında yüzde 55,5 iken, bu oran 1988 yılında yüzde 33,5 oldu. Ancak 1989 ve 1990 yıllarındaki grevler ve grev-dışı eylemler sonucunda, bu oran 1990 yılında yüzde 59,9'a yükseldi. Bu şirketlerde katma değer içinde kârların payı 1983 yılında yüzde 15,2 iken, 1985 yılında yüzde 34,5 ve 1988 yılında yüzde 22,3 düzeyinde gerçekleşti; 1990 yılında ise yüzde 9,2 düzeyine indi.

500 büyük sanayi şirketi içinde özel şirketlerde yaratılan katma değer içinde maaş ve ücretlerin payı 1983 yılında yüzde 42,7 iken, bu oran 1987 yılında yüzde 29,5'e geriledi. 1990 yılında ise yüzde 48,5 oldu. Buna karşılık, kârların katma değer içindeki oranı 1983 yılında yüzde 26,9 iken, 1987 yılında yüzde 34,9'a yükseldi; ancak 1990 yılında yüzde 26,2 düzeyine geriledi (6).

Sendikacılık hareketinin yalnızca toplu pazarlık yoluyla

kayıplarını geri alma çabası ve bunda başarılı olması, işverenlerin de sendikalara yönelik politikalarında bir değişikliğe yol açtı.

12 Eylül 1980 - 1983 döneminde sendikalara yönelik çok açık ve doğrudan baskıların yerini, 1983-1988 döneminde, işçileri sendikalardan soğutarak ve sendikaları başarısız kılarak sendikasızlaştırma politikası almıştı. Bu politika 1989-1991 döneminde başarısızlıkla sonuçlanınca, işveren çevrelerince doğrudan sendika üyelerine yönelik yeni bir politika benimsendi. Ülkede yaşanan ve giderek artan işsizlik de bu politikanın sendikalar açısından önemli olumsuz etkilerinin olmasına yol açtı.

İşverenlerin bu amaçla kullandıkları yöntemlerden biri, işyerinin kapatılmasıdır. İşveren, piyasada geçerli ortalama kâr oranının altında bir kârla çalışmaktansa, işyerini geçici veya sürekli olarak kapatmayı göze alabilmektedir. 1990 ve 1991 yıllarında birçok işveren bu yola başvurdu.

Toplu iş sözleşmesinin bağışlanması ardından da çok sayıda işçinin işten çıkarılması yoluna gidilmektedir. 1991 yılı Mayıs ayında Türk Metal Sendikası'nın Ereğli Demir ve Çelik İşletmesi'nde imzaladığı toplu iş sözleşmesi sonrasında 674 işçi işten çıkarılmıştır. Bazı işyerlerinde ise sendikalı işçiler işten çıkarılmakta ve asgari ücretle ve sendikasız olarak yeniden işe alınmaktadır. Edirne'deki Sanko fabrikasında 300'ü aşkın işçi 1991 yılı Ekim ayında böyle bir uygulamaya maruz kalmış, Sanko'nun bir yan şirketinde işbaşı yaptırılmıştır.

Özellikle son bir yıl içinde giderek yaygınlaşan diğer bir uygulama ise, işgücü maliyetini düşürecek biçimde işyerini küçük parçalara ayırmaktır. Türkiye'de bugün bir işçinin işverene toplam maliyetinin yaklaşık yüzde 45'i o işçinin eline net ücret olarak geçmektedir. İşletmenin küçük parçalara ayrılmasıyla birlikte, bu maliyet unsurlarının bazılarında muafiyet

kazanılmaktadır. Ayrıca, küçük işletmelerde sigortasız kaçak işçi geliştirilmesi veya işçilerin ücretlerinin bordroda gerçekte olduğundan düşük gösterilerek vergi ve sigortadan kaçırılması uygulaması da yaygındır.

Küçük işyerlerinde sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev haklarının kullanımının ve grev-dışı eylem yapmanın zorluğu da bilinmektedir.

Bütün bu nedenlere bağlı olarak, ya üretim sürecinin bir bölümü fason olarak küçük atölyelere devredilmekte, ya işyerinde taşeron uygulamasına geçilmekte, ya da eve-iş-verme uygulamasına gidilmektedir.

Taşeron uygulamasına, inşaat, dokuma, metal, haberleşme, ağaç çimento-toprak ve sağlık başta olmak üzere, hemen hemen tüm işkollarında rastlamak mümkündür. Taşeron uygulamasının en uç örneklerinden biri 1991 yılı sonlarında Denizli'de Türk Metal Sendikası'nın yetkili olduğu DESAN A.Ş. işyerinde yaşanmıştır. Taraflar arasında 2.4.1990 tarihinde imzalanan ve 1.3.1990 - 28.2.1992 tarihleri arasında yürürlükte kalacak toplu iş sözleşmesinin yenilenmesi yaklaşınca, işyeri, herbirinden 10'dan az işçi çalışan 28 parçaya bölünmüş ve işyerinde sendikal örgütlülük yok edilmiştir. Taşeron olarak çalışanların önemli bir bölümü, eski ustalar ve ustabaşılardır (7).

Geçici işçi veya belirli süreli hizmet akdiyle işçi geliştirme uygulaması da yaygınlaşmakta ve sendikalaşmanın önünde bir engel oluşturmaktadır. "Standart-dışı çalışma" olarak nitelendirilen kısmi zamanlı çalışma gibi uygulamalar da işverenler tarafından giderek daha yaygın bir biçimde kullanılmaktadır.

Sendikalardaki örgütlülük yoluyla 1989-1991 yıllarında önemli hakların elde edilmesi ve işgücü maliyetinin hızla artması

sonucunda, işyerlerinde sendikasızlaştırma doğrultusunda yoğun baskılar uygulanmaktadır. İş Yasası'nın 13. maddesinin işverenlere hiçbir haklı gerekçe göstermeksizin işçinin hizmet akdini tek taraflı olarak feshetme hakkını tanıması nedeniyle, sendikalaşma girişimleri kitle halinde işten çıkarmalarla karşılaşmaktadır. Birçok işçi, yaşadığı yoğun işsizlik tehdidi nedeniyle, sendika üyeliğinde ısrar etmesi durumunda işsiz kalma tehlikesiyle karşı karşıya kalınca, sendikadan istifayı kabullenmektedir.

İmzalanan toplu iş sözleşmelerinde kapsam-dışı personel listesinin kapsamının genişletilmesi de sendikalaşma önündeki önemli engellerden biridir.

Bütün bu nedenlere bağlı olarak, Türkiye'de sendikalı işçi sayısında sürekli bir düşüş yaşanmakta, ancak bu durum resmi verilerde gözükmemektedir. Ayrıca bazı sendikacılarda sendikal mücadele açısından bir ürkeklik yaşanmakta ve sendikal mücadelenin sürdürülmesi durumunda işverenlerin karşı saldırısının göğüslenemeyeceği düşüncesiyle, teslimiyet gündeme gelmektedir (8).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan verilere göre, Ocak 1984 - Ocak 1992 döneminde Türkiye'de sendika üyesi sayısı şöyle gelişmiştir:

Türkiye'de Sendika Üyesi Sayıları

Tarih	Sendika Üyesi
Ocak 1984	1.247.744
Temmuz 1984	1.427.271
Ocak 1985	1.594.577
Temmuz 1985	1.828.471
Ocak 1986	1.937.120
Temmuz 1986	1.953.892
Ocak 1987	1.977.066
Temmuz 1987	2.044.797
Ocak 1988	2.120.667
Temmuz 1988	2.227.029
Ocak 1989	2.277.898
Temmuz 1989	1.834.969
Ocak 1990	1.921.441
Temmuz 1990	1.997.564
Ocak 1991	2.076.679
Temmuz 1991	2.130.811
Ocak 1992	2.192.792

Son yıllarda sendika üyesi sayısı artıyor gözükmesine karşın, yukarıda belirtilen etmenlere bağlı olarak, ödenti veren sendika üyesi sayısının günümüzde ancak 1,3 - 1,5 milyon dolayında olduğu tahmin edilebilir.

Bakanlık verilerine göre, sendika üyelerinin yaklaşık dörtte üçü Türk-İş'e bağlı sendikalarda örgütlüdür. Hak-İş de 300 bin dolayında işçiyi temsil etmektedir.

Sendikal alanda 1991 yılındaki önemli diğer bir gelişme, DISK ve bağlı sendikaların 11 yıl aradan sonra yeniden faaliyete geçmesidir.

DISK ve bağılı sendikalar İstanbul Sıkıyönetim Komutanlığı 2 numaralı Askeri Mahkemesi tarafından 23.12.1986 tarihinde kapatılmış, konu Askeri Yargıtay'a intikal etmişti. Ancak 12.4.1991 tarihinde yürürlüğe giren Terörle Mücadele Yasası'nın Türk Ceza Kanunu'nun 141 ve 142. maddelerini kaldırması üzerine, Askeri Yargıtay 16.7.1991 günlü kararıyla DISK ve bağılı sendikaları beraat ettirdi.

Önümüzdeki dönemde DISK'e bağılı sendikaların da yeniden örgütlenme çalışmalarına başlamaları, sendikal alandaki canlılığı artıracaktır. Ekte yer alan ve 1990 ve 1991 yıllarında Türkiye'de etkinlik gösteren sendikaların yetkili oldukları işyerlerini gösterir çizelge, önümüzdeki dönemde yaşanacak önemli değişiklikler öncesinde, bir durum saptamasını amaçlamaktadır.

Sendikal alanda önemli diğer bir gelişme ise, 1971 sonrasındaki ilk memur sendikası olan Eğitim-İş'in 1990 yılında kurulmasıyla başlayan süreçtir. Türkiye'nin onaylamış bulunduğu uluslararası sözleşmelerdeki hakların kullanılmasına oluşturulan memur sendikalarının bugün 55-60 bin dolayında üyesi vardır. Bu sayı, Hükümetin bu doğrultuda atacağı adımlarla yükselecektir.

1990 ve 1991 yıllarında çok sayıda işyerinde, yukarıda belirtilen nedenlere bağılı olarak, sendikal örgütlülük sona ermiştir.

örneğin, Tarım İş Sendikası bu dönemde 8 işyerinde yetki kaybetmiştir (9). Türkiye Maden İşçileri Sendikası'nın ise 1989 sonları, 1990 ve 1991 yıllarında 29 işyerindeki örgütlülüğünü sona ermiştir(10). 1990 ve 1991 yıllarında Ağaç-İş Sendikası 11 işyerinde, Çimse-İş Sendikası ise 31 işyerinde toplu iş sözleşmesi bağitlayamaz duruma düşmüştür (11).

Ağaç iş'in özel sektördeki tüm işyerlerinde taşeron uygulaması vardır. Eski işçilerden taşeron yaratılmaktadır. Sendika yöneticilerinin tahminlerine göre, işyerindeki işçilerin yaklaşık yüzde 20-25'i taşerona geçmektedir.

1990 ve 1991 yıllarında Tez Koop-İş Sendikası da 21 işyerinde yetki kaybetmiştir (12):

Sendikacılık hareketi, üye sayısının azalmasının yanı sıra, diğer emekçi sınıflardan tecrit olma tehdidiyle de karşı karşıyadır.

12 Eylül 1980 öncesinde sendikacılık hareketi diğer emekçi sınıf ve tabakalardan önemli ölçüde kopuk durumdaydı. Grevler ve direnişlerde sendikasız işçilerden, memurlardan, işsizlerden, emeklilerden, esnaf-sanatkardan ve küçük üretici köylülerden bir destek genellikle sağlanmazdı. Aksine, bu toplum kesimlerinin birçoğunun gözünde ülkede emekçilerin yoksullaştırılmasında araç olarak kullanılan enflasyonun sorumlusu, "gözü bir türlü doymak bilmeyen" işçilerdi.

12 Eylül sonrasında bu yaklaşımda bir değişiklik gerçekleşti. Sendikalı işçilerin ANAP iktidarına karşı tavrı, diğer emekçi sınıf ve tabakaların sendikacılık hareketine olumlu yaklaşması ve destek vermesi sonucunu doğurdu. Büyük grevlerde ve özellikle de grev-dışı eylemlerde bu toplum kesimlerinden büyük manevi ve bir ölçüde de maddi destek görüldü.

Bu hava 1991 yılında başarılı bir biçimde bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin ardından değişmeye başladı. Bazı çevreler bu konuda son derece açık bir tavır takındılar.

Cumhurbaşkanı Turgut özal, kamu kesimi 1991 toplu iş sözleşmelerinin anlaşma tutanağınının 22 Temmuz 1991 günü imzalanmasının ardından, 24 Temmuz günü Malatya'da yaptığı konuşmada şunları söylüyordu:

"Bağırmak, çağırmakla hak alınmaz. Karşılıkla görüşerek alınır. Bir nevi edepsizlik yaparak hak aramaya kalkarsanız onun sonu gelmez. Sonunda yanlışlıklar yapılır ve düzeltilemeyecek hale gelir. Düzeltilemeyecek hale gelince de, arka arkaya problemler çıkar. Biz aynı hatayı Zonguldak Taşkömürü Müessesesinde yaptık. Yapılan bu hata bugün yeni toplu iş sözleşmelerine aksetti. Aşağı yukarı 400 bin kişiye 26 trilyon verilmiş. Memurlara verilenin iki misli. Bu müesseselerin hepsi zarar edecek... Bu memleketteki işsizleri hiç kimse düşünmüyor mu? Bir sürü insan iş peşinde. Sadece çalışan bir gruba yüksek ücret vermek reva mı? Milyonların üzerinde iş arayan insan var. Onlar asgari ücret almaya razılar. Hatta asgari ücretin altında çalışmaya razılar. Bunu hiç düşünüyor muyuz? Bunlara karşı hiçbir mesuliyetimiz yok mu? Onları koruyan kimse yok mu?"

"Üç milyon esnaf var. ikibuçuk trilyon krediden bahsedildi. Şimdi 400 bin kişiye verdiğiniz ücretin yekünü 26 trilyon. Bu mukayese ediliyor mu? Halka herşeyi doğru söylemek mecburiyetindedesiniz... Bugün mesuliyet bende değil, ama yanlışı da söylerim. Çünkü arkasından memur gelecek... Biz 83'ten beri memleketi en iyi şekilde dengeli götürmeye çalıştık. Ama maalesef ipin ucu kaçar hale geliyor."

Basında da, işverenlerin her gün milyarları bulan kârlarına genellikle değinilmezken, işçi ücretlerinin çok arttığı yolunda haberler yayınlanmaya başlandı. örneğin, Sabah Gazetesinin Melodi ekinde ilker Sarıer'in iki sayfalık haberinin başlığı, "Belediyede İşçi Olmak Varmış" idi (10.3.1992).

Sendikacılık hareketinin önümüzdeki dönemde karşılaşacağı sorunlardan bir diğeri de etnik köken farklılığının sendika-içi geçişmelere yol açabilmesidir. 1992 yılında yapılacak şube genel kurullarında bazı bölgelerde bu nitelikte sorunlar çıkacağı benzenmektedir.

Ayrıca, son aylarda terörün artması ve yaygınlaşması da, sendikacılık hareketinin içinde gelişip güçlenebildiği demokratik ortamı yok etme açısından önemli bir tehdit oluşturmaktadır.

Bütün bu koşullarda, sendikacılık hareketi ile ilgili olarak bazı değerlendirmeler yapılabilir.

Sendikalar, işçi sınıfının en geniş kitle örgütleri olma özelliğini sürdürmektedir. Son 12 yıllık dönemde yaşanan deneyim, ülkemizde sendikaların bu işlevinin daha da önem kazanmış olduğunu göstermektedir.

Sendikalar mücadelede toplu pazarlığa dayalı bir mücadele anlayışı doğal sınırlarına ulaşmıştır. Mücadele hedefleri konusunda bir genişlendirme yapılmazsa ve mücadele siyasallaşmazsa, önemli bir tıkanıklık yaşanacaktır.

12 Eylül sonrasındaki yeniden-bölüşüm sürecinde önemli miktarda değere el koyan ve ancak toplu pazarlık masasına oturmeyan toplum kesimlerinden işçi sınıfına kaynak aktarmanın yolu siyasetten geçmektedir. Devletin, vergi, sosyal güvenlik, fon ve kamu harcamaları gibi alanlardaki temel politikaları değiştirilmeden ve işsizliğe karşı köklü ve etkili önlemlerin alınması sağlanmadan, bu tıkanıklık aşilamaz.

Önümüzdeki dönemde toplu pazarlık alanında yaşanılacak tıkanıklık, tek tek işyerlerindeki işçilerin birbirlerinden kopuk olarak verecekleri mücadelelerle giderilemez. özelleştirme ve toplu sözleşmelerle sınırlı bir sendikacılığın yaşadığı

tıkanıklık ile daha da artacak olan işsizliğin sendikacılık hareketi üzerindeki öldürücü etkisi de yalnızca toplu pazarlık masasıyla sınırlı bir mücadeleyle engellenemez.

Gündemdeki sorun, işçi sınıfının giderek daha geniş kesimlerinin sendikalarda biraraya getirilmesi, sendikal mücadelenin toplu pazarlık masasını aşarak siyasallaşması (13) ve değişik işyerleri ve işkollarında örgütlü sendikaların meşru, demokratik ve kitlesel bir mücadeleyi geliştirmesidir.

DİFNOTLAR

(1) Bu konuda bkz. Koç, Y., "Türkiye'de Sendika Üyeliği ve Sendikalı İşçiler," İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketinin Güncel Sorunları, Ataul Yay., İst., 1991, s. 20-31.

(2) Bu konuda Kenan Evren'in değerlendirmesi şöyledir: "Eğer 24 Ocak kararları denen kararların arkasından 12 Eylül dönemi gelmemiş olsaydı, o tedbirlerin fiyasko ile sonuçlanacağından hiç şüphem yoktu. Böyle sıkı bir askeri rejim sayesinde o tedbirler meyvesini vermiştir." (Milliyet, 7.1.1991)

(3) Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Koç, Y., 24 Ocak Kararları ve Çalışma Yaşamındaki Gelişmeler (1980-1982), Yol-İş Federasyonu Yay., Ankara, Nisan 1982.

(4) Milliyet, 17.6.1988.

(5) Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Koç, Y., ANAP ve İşçi Sınıfı, Bilar Yay., Ankara, 1991.

(6) İstanbul Sanayi Odası Dergisi, No.306, 22 Ağustos 1991.

(7) 1991 yılı Ekim ayında, herbirinin ayrı Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bölge Çalışma Müdürlüğü sicil numaraları bulunan ve hepsinin "Desan A.Ş. yanı, Akhan Köyü Mevkii, P.K.22, Denizli" adresinde bulunduğu belirtilen taşeron şirketler ve çalıştırdıkları işçi sayıları şöyleydi:

- (1) Sönmez Çelik, 8 işçi
- (2) Has Çelik, 8 işçi
- (3) Gök Çelik, 9 işçi
- (4) Derya Çelik, 7 işçi
- (5) Ebru Çelik, 8 işçi
- (6) Cihan Çelik, 8 işçi
- (7) Şirin Montaj, 8 işçi
- (8) Şirin Çelik, 8 işçi
- (9) Emek Metal, 8 işçi
- (10) Halley Çelik, 7 işçi
- (11) Öz Çelik, 8 işçi
- (12) Özlem Çelik, 9 işçi
- (13) Seçkin Çelik, 9 işçi
- (14) Yılsan Metal, 7 işçi
- (15) Sayıl Metal, 5 işçi
- (16) Doğan Metal, 6 işçi
- (17) Demir Metal, 9 işçi
- (18) Irmak Metal, 9 işçi
- (19) Ufuk Metal, 8 işçi
- (20) Olcay Metal, 9 işçi
- (21) Gül Metal, 3 işçi
- (22) Murat Ambalaj, 3 işçi
- (23) Ceyhun Metal, 2 işçi
- (24) Ay Metal, 3 işçi
- (25) Ozan Emaye, 4 işçi
- (26) Yalçınkaya Emaye, 5 işçi
- (27) Galip Metal, 7 işçi
- (28) Şahin Metal, 8 işçi

(8) 1992 yılı Mart ayında taşeronlaşma nedeniyle önemli üye kaybına uğrayan bir şube başkanı, bu gelişmeler karşısında ne yaptığı sorusuna şöyle yanıt verdi: "İşverenlerin üzerine hiç gitmiyorum, onları hiç sıkıştırmıyorum; hatta bazılarında toplu sözleşme bile yapmayacağımı söylüyorum."

(9) Tarım-İş'in yetki kaybettiği işyerleri:

- (1) Altın Tavuk Tarım İşletmeleri (İstanbul) : kapandı
- (2) Ar Market A.Ş. : kapandı
- (3) Ar Tavuk A.Ş. : kapandı
- (4) Ege Tarım A.Ş. (Serik):kapandı
- (5) Hasat Tarım A.Ş. (Gebze): kapandı
- (6) Koçman Güneşli Tavuk Çiftliği (İstanbul): kapandı
- (7) Tarım Ürünleri San. Tic.A.Ş. (Muş) : kapandı
- (8) Tömük Su ve Sulama Birliği (Erdemli) : kapandı

(10) T.Maden-İş'in örgütlülüğü dışına çıkan işyerleri:

- (1) Tumaş Tekno Uşak Mermer San.A.Ş. (kapandı), 367 üye
- (2) Esan Eczacıbaşı Endüstriyel Hammaddeler San. ve Tic.A.Ş. (çoğunluk sağlanamadı), 27 üye
- (3) Yılmaz Madencilik San.A.Ş. (çoğunluk sağlanamadı), 10 üye
- (4) Kazdağ Madencilik A.Ş. (kapatıldı), 32 üye
- (5) Çakman Madencilik San. ve Tic. A.Ş. (işçiler işten çıkarıldı), 34 üye
- (6) Turantaş Alçı ve Dolgu Maddeleri San.A.Ş. (işçiler istifa etti), 27 üye
- (7) Özkar Maden İşletmesi (kapatıldı), 9 üye
- (8) Bursa Toros Kromları A.Ş. (kapatıldı), 229 üye
- (9) Has Madencilik ve Tic. A.Ş. (toplu sözleşme görüşmeleri uyuşmazlıkla sonuçlandıktan sonra kapatıldı), 37 üye
- (10) Manat Maden San. Tic. (çoğunluk sağlanamadı), 23 üye

- (11) Akdeniz Madencilik Tic. ve San.A.Ş. (çoğunluk sağlanamadı)
- (12) Estaş Madencilik Ltd.Şti. (yetki alındıktan sonra işyeri kapatıldı), 18 üye
- (13) Linfa Madencilik A.Ş. (işçiler işten çıkarıldı).
- (14) Türker İzabe ve Rafine San.A.Ş. Balya işyeri (kapatıldı), 8 üye
- (15) Türker İzabe ve Rafine San.A.Ş. Handeresi işyeri (kapatıldı), 44 üye
- (16) İrfan Pazarköylü Maden Zenginleştirme Tesisleri (kapatıldı), 14 üye
- (17) Özdemir Antimuan Madencilik Ltd.Şti (işçiler işten çıkarıldı), 470 üye
- (18) Demir Export A.Ş. (çoğunluk sağlanamadı), 130 üye
- (19) Akpınar Madencilik A.Ş. (kapatıldı), 3 üye
- (20) Üzmen Madencilik Kömür İşletmesi (ertelenen grev sonrasında işveren işyerini kapattı), 33 üye
- (21) Muharrem Kirecci Kömür İşletmesi (işyerinde üye kalmadı)
- (22) Estaş Madencilik A.Ş. (yetki alındıktan sonra işyeri kapatıldı), 34 üye
- (23) Ege Metal madencilik A.Ş. Gezer Krom Konsantrasyon Tesisi (işyeri Estaş Madencilik A.Ş.'ne devredildi), 34 üye
- (24) Şah Metal Madencilik Ltd.Şti. (kapatıldı), 11 üye
- (25) Güven Etiman Krom Madeni İşletmeciliği (kapatıldı), 4 üye
- (26) Akdemir Madencilik San.A.Ş. (kapatıldı), 120 üye
- (27) Saim Budin Madencilik A.Ş. (kapatıldı), 5 üye
- (28) Ege Murtaş Mermer San.Kol.Şti. (çoğunluk sağlanamadı)
- (29) Pontit Madencilik Metalurji San. ve Tic.A.Ş. (üyeler önce istifa ettiler, sonra tekrar üye oldular, ancak işveren bu işçileri işten çıkardı ve çoğunluk sağlanamadı), 22 üye

(11) 1990 ve 1991 yıllarında Ağaç-İş Sendikası'nın yetki

kaybettiği yer:

- (1) Adel Kalemcilik, Giresun Fabrikası (kapandı)
- (2) Avar Ağaç San. (Eskişehir) (kapandı)
- (3) Cemil özgür Mobilye (Ankara) (kapandı)
- (4) Kros Ağaç San. (çoğunluk sağlanamadı)
- (5) Kuzey Mobilya A.Ş. (Trabzon) (kapandı)
- (6) SFC Ağaç San.T.A.Ş. (Kastamonu) (işçileri çıkardı)
- (7) Sipahiler A.Ş. (kapandı)
- (8) Sunta Tahta San. (İstanbul) (kapandı)
- (9) Zeytinoğlu Tic.San.A.Ş. (Eskişehir) (kapandı)
- (10) Balmal Ağaç Mamulleri A.Ş. (İstanbul) (çoğunluk sağlanamadı)
- (11) Düzsan T.A.Ş. (Düzce-Bolu) (öz Ağaç-İş'e gitti)

Çimse-İş Sendikası ise 1990-1991 yıllarında aşağıdaki işyerlerinde yetki kaybetti:

- (1) Akalev Ateş Tuğla Fabrikası
- (2) Anavatan Tımtaş Tuğla Fabrikası
- (3) Asbest Boru Fabrikası
- (4) Askerali Blok Tuğla Fabrikası
- (5) Aykutlar Kol.Şti.
- (6) Basel Üçyıldız Kiremit Fabrikası
- (7) Betontaş Konut Sanayii
- (8) Birlik Kardeşler Kiremit Fabrikası
- (9) Bor Tuğla Fabrikası
- (10) Büyüküzmer Kiremit Fabrikası
- (11) Çelik Tuğla Fabrikası
- (12) Dost Blok Tuğla Fabrikası
- (13) Elson Yapı Malzemeleri A.Ş.
- (14) Emek Kiremit Fabrikası
- (15) Güven Kireç Fabrikası
- (16) Has Blok Tuğla Fab.

- (17) Intumaş A.Ş.
- (18) İstanbul Porselen San.A.Ş.
- (19) İstaş İnş.Tic.San.A.Ş.
- (20) Kimtaş Kireç Fabrikası
- (21) Koç Kiremit Fabrikası
- (22) Kurt Kiremit Fabrikası
- (23) Meksan Maden Kıрма Fabrikası
- (24) Mekan Tuğla Fabrikası
- (25) Örnek Blok Tuğla Fabrikası
- (26) Özgür Toprak San.A.Ş.
- (27) Semizler Tuğla Fabrikası
- (28) Şayakçı Madencilik San.
- (29) Temel Yapı A.Ş.
- (30) Yıldız Blok Tuğla Fabrikası
- (31) Yüksel Blok Tuğla Fabrikası

(12) Tez Koop-İş Sendikası'nın yetki kaybettiği işyerleri:

- (1) A.Ü.Dil ve Tarih Coğrafya Enstitüsü (Koop-İş'e gitti)
- (2) A.Ü.Siyasal Bilgiler Fakültesi (Koop-İş'e gitti)
- (3) Bambino A.Ş. (işçiler istifa etti)
- (4) Baksan (İzmir) (çoğunluk sağlanamadı)
- (5) Binboğa Balı Bal Kooperatifi (Adana) (çoğunluk sağlanamadı)
- (6) Büyük Dersane (çoğunluk sağlanamadı)
- (7) Düziçi Esnaf Kefalet Kooperatifi (çoğunluk sağlanamadı)
- (8) Grunberg Ticaret A.Ş. (çoğunluk sağlanamadı)
- (9) İlksan (Ankara) (Koop-İş'e geçti)
- (10) Kozan Noteri (çoğunluk sağlanamadı)
- (11) Kurtkaya Tic. (işçiler işten çıkarıldı)
- (12) NCR Bilgi İşlem Sistemleri A.Ş. (çoğunluk sağlanamadı)
- (13) Narko (Adana) (çoğunluk sağlanamadı)
- (14) özel Çankaya Lisesi (İzmir) (çoğunluk sağlanamadı)
- (15) özel Tarsus Lisesi (üyeler istifa etti)

- (16) özel Yenişehir Lisesi (çoğunluk sağlanamadı)
- (17) Sabırlar İthalat İhracat Ltd.Şti. (çoğunluk sağlanamadı)
- (18) Şerbetçioğlu (Ankara) (çoğunluk sağlanamadı)
- (19) TODAİE (Ankara) (çoğunluk sağlanamadı)
- (20) Türk Amerikan Derneği (Ankara) (çoğunluk sağlanamadı)
- (21) Yavuz Selim Bölge Okulu (çoğunluk sağlanamadı)

(13) Sendikal mücadelenin Türkiye'de günümüzde siyasallaşması ancak siyasal parti ve hareketlerden bağımsızlaşma ve sendika-içi demokrasinin geliştirilmesi temelinde gelişecektir.

(B) TÜRKİYE'DE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

İşçiler, sendikaları aracılığıyla, ücretlerini ve işyerlerindeki çalışma koşullarını doğrudan ilgilendiren konularda çeşitli kanallardan hak elde etmeye çalışırlar.

İşçilerin ve sendikaların bu konudaki istekleri şöyle sınıflandırılabilir: (1) Ücretler ve ücret-dışı ödemeler; (2) Çalışma süresi; (3) İş güvencesi; (4) İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri; (5) Yönetime katılma.

İşçilerin ve sendikaların, işçi sınıfını doğrudan ilgilendiren demokrasi, insan hakları, barış, gevre ve benzeri konularda da istemleri vardır. Ancak bu istemler farklı kanallardan ve farklı mücadele biçimleriyle gerçekleştirilebilir.

İşçilerin ücretlerini artırma ve diğer haklar elde etmesinde Türkiye'de iki ana araç bulunmaktadır. Bu araçlardan en yaygın olarak kullanılanı, toplu iş sözleşmeleridir. İkinci araç ise yasalardır. Sendikalar, toplu iş sözleşmeleri bağtlama ve işçiler lehine yasa çıkartma mücadelesini bağlantılı ve dengeli bir biçimde götürmek zorundadır. Yasalar alanındaki mücadelenin küçümsenmesi, toplu sözleşmeden yararlanan kesimlerin tecrit olması sonucunu doğurabilir. Yasalar yoluyla herkese hak sağlanması ve toplu iş sözleşmelerinin ihmal edilmesi ise, sendikal örgütlülüğü geriletebilir.

Türkiye'de 1963 öncesinde toplu sözleşme yapma hakkı hukuken olmasına rağmen, grevin yasaklanmasına bağlı olarak, çok az toplu iş sözleşmesi bağtlanmıştır. 1963 öncesinde sendikal mücadelede yasa ve kararname çıkartılmasına ağırlık verilmiştir.

1963-1980 döneminde ise toplu iş sözleşmeleri yoluyla hak elde etmeye ağırlık verilmiş, yasa değişiklikleri doğrultusundaki mücadele önemli ölçüde ihmal edilmiştir.

Ücretleri artırmanın ve hak elde etmenin üçüncü aracı, Bakanlar Kurulu'nun, belirli bir işkolunda en çok üyeye sahip olan sendikanın bağıtlamış olduğu toplu iş sözleşmesini, aynen veya gerekli değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı diğer işyerlerinde uygulamasıdır (teşmil). Türkiye'de 1991 yılında üç önemli teşmil kararı alınmıştır.

(a) Çimse-İş Sendikası ile Ege Topsan Toprak Sanayii İşverenleri Sendikası arasında bağıtlanan ve 1.1.1990 tarihinden 21.12.1991 tarihine kadar yürürlükte kalacak olan toplu iş sözleşmesi, Bakanlar Kurulu'nun 21.11.1990 tarihli kararıyla bu işkolundaki 82 işyerine teşmil edilmiştir (T.C. Resmi Gazete, 22 Ocak 1991; teşmil kararı toplu iş sözleşmeleri bölümünde 12.0.00.8.0 kodu ile gösterilmiştir).

(b) Tek Gıda İş Sendikası ile Golden Çikolata ve Şekerleme San. ve Tic. A.Ş. arasında bağıtlanan ve 1.1.1991 ile 31.12.1992 tarihleri arasında yürürlükte kalacak olan toplu iş sözleşmesi ise, Bakanlar Kurulu'nun 10.10.1991 tarihli kararıyla, işkolundaki 39 işyerine teşmil edilmiştir (T.C.Resmi Gazete, 17 Ekim 1991; teşmil kararı toplu iş sözleşmeleri bölümünde 04.0.00.8.0 koduyla gösterilmiştir).

(c) Sağlık İş Sendikası ile Yedikule Surp Pırgit Ermeni Hastanesi Vakfı arasında bağıtlanan toplu iş sözleşmesi, 1.8.1990 ile 31.7.1992 tarihleri arasında yürürlükte kalacak biçimde, işkolundaki 107 işyerine teşmil edilmiştir (T.C.Resmi Gazete, 19 Ekim 1991; teşmil kararı toplu iş sözleşmeleri bölümünde 24.0.00.8.0 koduyla gösterilmiştir).

Bugün sendikacılık hareketinde tartışılan konulardan biri, işverenlerin sendikasızlaştırma doğrultusunda işçilere yaptıkları doğrudan baskıya karşı, siyasal iktidarı etkileme yoluyla teşmil kararlarının çıkarılmasının sendikalaşma üzerindeki olası etkileridir. Teşmil uygulaması, sendikalaşmayı gereksiz kılarak örgütlenmenin önünde bir engel oluşturabileceği gibi; sendikasız işçinin maliyetini yükselterek, işverenlerin sendikalaşmayı engelleme eğilimlerini zayıflatabilir.

Kendisiyle görüşülen Sağlık İş Sendikası yetkilisi, uygulamada, teşmil kararının örgütlenme açısından hiçbir yararının olmadığını; teşmil kararlarını işverenlere uygulatmanın mümkün olmadığını, ilk başta üye olan bazı işçilerin ise, işverenden gelen baskılar karşısında istifa ettiklerini belirtmiştir.

Çimse-iş'in teşmili uygulama çabaları daha sistemli olmuştur. Çimse-iş yetkilisinin anlattığına göre, Bakanlar Kurulu kararının yayınlanmasının ardından Aydın ve Salihli'de pilot bölge kurulmuş, buraya sendika görevlileri ve bir avukat verilmiş ve örgütlenme çalışmalarına başlanmıştır. Ayrıca kaçak işçi geliştirilmesinin ve teşmil kararının uygulanmaması nedeniyle Maliye'nin kayıplarının önlenmesi amacıyla kamu kuruluşlarıyla işbirliği yapılmış ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan bir müfettiş gönderilmesi sağlanmıştır. Ancak tüm bu çabalara karşın teşmil kapsamındaki işyerlerinde ücret zamları ve diğer haklar uygulanamamış, hiçbir işyerinde örgütlenilememiş ve aksine sendikada örgütlenen 700 dolayında işçi işten çıkarılmıştır.

Hak elde etmede kullanılacak dördüncü araç, özellikle, son yıllarda artan taşeronlaşma eğilimine karşı önemli olabilir. Ancak bu konuda henüz sonuç alıcı girişimlerde bulunulmamıştır.

Türkiye'nin 1960 yılında onayladığı 94 sayılı ILO Sözleşmesi ("Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına Müteallik 94 sayılı Sözleşme") ve Bakanlar Kurulu'nun 1.11.1988 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 88/13168 sayılı kararnamesi, kamu kuruluşlarınca yaptırılan ve belirli bir büyüklüğün üstündeki ihalelerde çalışan işçilere sağlanacak ücretlerin ve çalışma koşullarının, işkolunda bağitlanmış toplu iş sözleşmesinde sağlananlardan aşağıda olamayacağı hükmünü getirmektedir.

Önümüzdeki dönemde sendikal mücadelede toplu iş sözleşmeleri önemini korurken, yasalar ve teşmil karararnameleri ve yukarıda belirtilen Bakanlar Kurulu kararının kamuda iş alan müteahhit ve taşeronlara uygulatılması önem kazanacaktır.

1990 ve 1991 yıllarında bağitlanan toplu iş sözleşmeleri, bu genel çerçeveye içinde değerlendirilmelidir.

Günümüzde toplu pazarlık hakkı, Anayasa ile güvence altına alınmış ve 1983 yılında Milli Güvenlik Konseyi tarafından (Danışma Meclisi'nde bile görüştürülmeden) kabul edilen 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'na düzenlenmiştir.

Anayasaya göre, aynı işyerinde, aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.

2822 sayılı Yasaya göre, işyeri veya işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi bağitlanabilir. Bir sendikanın toplu pazarlık yapabilmesi için, işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde 10'unu ve sözkonusu işyeri veya işletmede çalışan işçilerin de en az yüzde 50'sinden 1 fazlasını üye kaydetmiş olması gerekmektedir.

Toplu iş sözleşmeleri en az 1 yıl, en çok ise 3 yıl süreli olabilir. Toplu iş sözleşmelerinin çok büyük bir bölümü 2 yıllık olarak bağitlanmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre, 1990 yılında 11.399 işyerini kapsayan 1954 toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Bu işyerlerinde çalışan işçi sayısı ise 483.852'dir. 1991 yılında 13.169 işyerini kapsayan 5030 toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Bu işyerlerinde çalışan işçi sayısı ise 1.089.549'dur. Bir yıllık toplu iş sözleşmelerinin çok az olduğu düşünülürse, 1990 ve 1991 yıllarında Türkiye'de toplu pazarlık hakkından yararlanabilen işçi sayısının 1,5 milyon dolayında olduğu söylenebilir. 1990 ve 1991 yıllarında toplu sözleşmelerin bağitlanmasından sonra yaşanan işçi çıkartmalar, kapanmalar ve diğer tür sendikasıztırma eylemlerinin ardından, sendikalı ve toplu pazarlık hakkından yararlanan işçi sayısının 1,3 - 1,5 milyon dolayına düştüğü söylenebilir.

Türkiye'de ücretlerin ve diğer çalışma koşullarının belirlenmesinde kamu kesiminin önemli bir yeri vardır. Aşağıdaki çizelgede de görüldüğü gibi, 1990 yılında bağitlanan toplu iş sözleşmelerinden yararlanan işçilerin yüzde 58'i ve 1991 yılındakilerin ise yüzde 57'si kamu kesiminde çalışmaktadır. Kamu kesiminde çalışan işçilerin tümünün sendikalı olması ve büyük işyerlerinde çalışması ve toplu iş sözleşmelerinin siyasal kararlarla bağitlanması, Türkiye'deki toplu pazarlık düzeninin önemli özelliklerinden biridir. Parlamenter sistemin işlediği dönemlerde genel seçim öncesine rastlayan toplu iş sözleşmelerinde başarılı sonuç alınmasında, işçilerin oy güçleri ve bu güçlerini sınıf çıkarları doğrultusunda kullanmaları önemli bir etmen olmaktadır.

Türkiye'de Toplu İş Sözleşmelerinden
Yararlanan İşçiler

Yıl	Kamu	Özel	Toplam
1990	278.590	205.262	483.852
1991	624.071	458.705	1.089.549

1990 ve 1991 yıllarında bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin işyeri büyüklüğüne göre dağılımı da aşağıda sunulmaktadır.

Toplu İş Sözleşmelerinin İşyeri
İşçi Sayısına Göre Dağılımı (1990 ve 1991)

İşyeri İşçi Sayısı	Kamu	Özel	Toplam
1 - 10	438	2984	3422
11 - 25	377	350	727
26 - 50	253	423	676
51 - 100	184	423	607
101 - 250	185	566	751
251 - 500	82	299	381
501 - 750	33	114	147
751 - 999	17	53	70
1000 ve +	94	109	203
TOPLAM	1663	5321	6984

24 Ocak istikrar tedbirlerinin ardından toplu pazarlıkta bir tıkanıklık yaşandı. Hükümet 1980 yılında 131 bin işçiyi ilgilendiren 47 grevi ertelerken, greve çıkan işçi sayısı 84 bine ulaştı. Adalet Partisi iktidarı, bir taraftan yaygınlaşan işçi

eylemleri, diğer taraftan yaklaşan genel seçimler nedeniyle, Uluslararası Para Fonu'nun talimatları dışına çıkarak, 1980 yılı Temmuz ve Ağustos aylarında günün koşullarına göre çok iyi hakların tanındığı toplu iş sözleşmeleri imzaladı. Kamu kesiminde bazı işyerlerindeki işçiler 12 Eylül darbesinin ücretleri üzerindeki etkisini ancak 1982 yılından sonra yaşamaya başladılar.

12 Eylül darbesiyle birlikte toplu pazarlık kaldırıldı ve grevler yasaklandı. Daha önce bağışlanmış olan toplu iş sözleşmeleri ise uygulandı. Yüksek Hakem Kurulu henüz görüşmesi süren toplu iş sözleşmelerini ve daha sonra süresi biten sözleşmeleri elden geçirdi ve önemli hak kısıtlamalarına gittikten sonra, yeniden yürürlüğe koydu. Yüksek Hakem Kurulu döneminde elden geçirilen toplu iş sözleşmelerindeki ücret zamları da enflasyonun altında tutuldu (1).

1984 yılında toplu pazarlık ve grev haklarının kullanılmasına yeniden izin verildi. Ancak 12 Eylül döneminde çıkarılan yasalarda bu hakların büyük ölçüde kısıtlanmış olmasına bağlı olarak, toplu pazarlık yoluyla ücretlerin satınalma gücünün artırılması mümkün olmadı. Aksine satınalma gücü sürekli ve sistematik bir biçimde enflasyon aracılığıyla düşürüldü.

1986 yılı sonlarında başlayan grev-dışı eylemler (yemek boykotları, vizite eylemleri, sakal bırakma, servis araçlarına binmeme, v.b.) ve büyük grevler yeni bir dönemin habercisiydi. 1989 yılı toplu sözleşme görüşmeleri sürerken işçilerin ücretlerinin satınalma gücü o denli düşmüştü ki, "bahar eylemleri" adını verdiğimiz meşru kitle eylemleri, yılların sessizliğinin ardından dipten gelen bir dalga biçiminde kendiliğinden patladı ve yaygınlaştı (2)

1990 yılında lastik, çimento ve metal işkolundaki grevler sonucunda da başarılı toplu iş sözleşmeleri imzalandı.

1991 yılında grev-dışı eylemler ve grev hazırlıkları sonrasında ve erken genel seçimler öncesinde kamu kesimi işyerlerinde bağitlanan ve ücretler açısından çok başarılı olan toplu iş sözleşmeleri ile, 12 Eylül öncesindeki gerçek ücret düzeyi aşıldı.

1987 toplu iş sözleşmelerine kadar ücret zamları genellikle yıllık olarak belirlenirdi. Ancak 1987 yılında bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin çoğunda zamlar altı aylık dönemler halinde yapılmaya başlandı.

İlk kez 1989 toplu iş sözleşmelerinin önemli bir bölümünde ise, sözleşmenin birinci yılında enflasyonun belirli bir oranın üstünde olması durumunda, aradaki farkın ikinci yıl için belirlenen ücret zammına eklenmesi kararlaştırıldı. Bu hüküm son derece önemli bir kazanımdır. 1989 yılında bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin büyük bir bölümüne konan bu hükümde enflasyon beklentisi olarak genellikle yüzde 60 rakamı alındı. Böylece, sözleşmelerde ikinci yıl zammına yüzde 8,8 puan enflasyon farkı eklendi. Sözleşmenin ikinci yılında enflasyonun yüzde 45'in üstünde olması durumunda, aradaki farkın "yeni dönem toplu iş sözleşmesinde dikkate alınacağı" belirtildi. 1991 toplu iş sözleşmelerinde de birinci yılda enflasyonun yüzde 60'ı aşması durumunda aradaki farkın ekleneceği hükmü yer aldı ve 1.3.1992 tarihinde ikinci yıl birinci altı ay zammını alacak işçilere, kamu kesimindeki sözleşmelerde belirlenmiş olan yüzde 30 zam yerine, DIE Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli İndeks artış oranı yüzde 77,8 oranında gerçekleştiği için, yüzde 47,8 oranında zam yapıldı.

Aşağıdaki çizelgelerde, Türkiye Yol-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu Karayolları Genel Müdürlüğü işyerinde 1980-1991 döneminde bağitlanan toplu iş sözleşmelerinde ortalama gerçek brüt günlük ücret düzeyindeki gelişmeler (1980 Ocak fiyatlarıyla ve gerçek ücret indeksi olarak) aylar itibariyle sunulmaktadır.

Karayolları Gn.Md. İşçilerinin Ortalama Gerçek Brüt Günlük Ücretleri (TL/gün,1980 Ocak Fiyatlarıyla)

Aylar	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992
Ocak	389	502	635	511	440	367	345	325	305	278	473	470	967
Şubat	347	495	605	507	431	355	338	317	293	246	453	445	900
Mart	651	834	627	555	534	449	411	381	328	442	576	1205	1360
Nisan	635	823	610	549	505	444	409	374	308	416	540	1132	
Mayıs	619	798	605	536	479	434	402	356	298	403	525	1097	
Haziran	605	765	594	527	453	439	393	356	295	395	516	1065	
Temmuz	595	752	592	523	449	431	385	350	290	383	521	1051	
Ağustos	591	739	600	520	439	421	382	343	283	370	508	1010	
Eylül	569	699	582	500	428	401	374	402	312	557	562	1239	
Ekim	541	681	563	483	410	378	348	381	296	524	526	1162	
Kasım	526	667	545	471	396	361	340	360	280	502	500	1103	
Aralık	519	657	533	453	387	355	334	323	275	492	492	1057	

(Not: 1.3.1991 tarihinden itibaren herkese sürekli olarak yüzde 15 veya 20 oranında yıpranma primi verilmeye başlanmıştır. Ücrete ek niteliğindeki bu prim de çiplak ücretlere yüzde 15 oranında eklenmiştir. 1980-1983: İstanbul Ticaret Odası, İstanbul Şehri Ücretliler Geçinme İndeksi; 1984-1992: DİE, Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Türkiye Geneli İndeksi) ;

Karayolları Gn.Md. İşçilerinin Ortalama Gerçek Brüt Günlük
Ücretlerinin Gelişimi (1980 Mart = 100)

Aylar	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992
Ocak	60	77	98	78	68	56	53	50	47	43	73	72	149
Şubat	53	76	93	78	66	55	52	49	45	38	70	68	141
Mart	100	128	96	85	82	69	63	59	50	68	88	185	209
Nisan	98	126	94	84	78	68	63	57	47	64	83	174	
Mayıs	95	123	93	82	74	67	62	55	46	62	81	169	
Haziran	93	118	91	81	70	67	60	55	45	61	79	164	
Temmuz	91	116	91	80	69	66	59	54	45	59	80	161	
Ağustos	91	114	92	80	67	65	59	53	43	57	78	155	
Eylül	87	107	89	77	66	62	57	62	48	86	86	190	
Ekim	83	105	86	74	63	58	53	59	45	80	81	178	
Kasım	81	102	84	72	61	55	52	55	43	77	77	169	
Aralık	80	101	82	70	59	55	51	50	42	76	76	162	

Bu çizelgeden de görüldüğü gibi, 24 Ocak istikrar tedbirleri ile gerçekleşen yüksek oranlı enflasyon, 1.3.1980 tarihinde yürürlüğe giren (5.8.1980 tarihinde imzalanan) toplu iş sözleşmesi ile büyük ölçüde etkisiz kılınmıştır. Karayolları Gn.Md. işçileri, 12 Eylül'den kısa bir süre önce imzalanan bu toplu iş sözleşmesi sayesinde 1980-1982 dönemini oldukça rahat atlattırlardır. 1983 ve 1984 yıllarından itibaren ise gerçek ücretlerdeki düşüş hızlanmıştır.

1989 yılındaki bahar eylemlerinin nedeni çizelgede açık bir biçimde görülmektedir.

1989 yılı Mart ayındaki ücret düzeyi (Haziran ayında bağitlanan ve 1 Mart 1989 tarihinde yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesi zammından sonra bile) 1980 yılı Mart ayındaki düzeyin yüzde 68'i, 1981 Mart'ındakinin yüzde 53'ü kadardır. Ancak işçilerin davranışlarının nedenlerini kavrayabilmek için, zamdan önceki ücret düzeyine bakmak gereklidir. 1981 yılı Mart ayındaki ücret düzeyi 100 kabul edilirse, 1989 yılında toplu sözleşme görüşmeleri sürerken, Karayolları işçilerinin 1989 yılı Mart ayı ücret düzeyi 29, Nisan ayı ücret düzeyi 27 ve Mayıs ayı ücret düzeyi 26'dır. Diğer bir deyişle, eylemlerin en yoğun olduğu Mayıs ayında işçilerin satınalma gücü 1981 yılı Mart ayındakinin ancak dörtte biri kadardır.

Türkiye'de sendikalarda örgütlü işçiler, tüm eksik ve hatalarına karşın, 1989, 1990 ve 1991 yıllarında, grev-dışı eylemler, grevler, grev tehditleri ve oy gücü sayesinde, ücretlerinin satınalma gücünü olağanüstü bir düzeye yükselttiler. Örneğin, 1 Mart 1992 tarihi itibariyle Karayolları Gn. Md. ve Köy Hizmetleri Gn.Md. işyerlerinde çalışan toplam 110 bin dolayındaki işçinin ortalama brüt çıplak yevmiyesi ve % 15 üzerinden hesaplanmış yıpranma primi toplamı 169.057 TL idi. Diğer aylık yan ödemeler de dahil edildiğinde bu işyerlerinde Mart-Nisan 1992 aylarında aylık net ücret 3,5 milyon lira dolayındadır. Ayrıca yılda toplam 112 günlük ücret tutarında ikramiye ödenmektedir. 1991 toplu iş sözleşmelerinin ardından kamu kesimi işçileri arasında önemli sayıda işçi araba satın almış, konut kooperatifine üye olmuş ve yıllardır alamadığı dayanıklı tüketim mallarını satın alabilmiştir. Birçok işyerinde araç parkı bir sorun olmaya başlamıştır. 1991 toplu iş sözleşmeleri ile kamu kesimi işyerlerinde çalışan işçilerin net ücretleri, aynı işyerlerinde memur statüsünde çalışan ücretlilerin aylık net gelirlerinin oldukça üstüne çıktığından, zaman zaman bazı işyerlerinde sürtüşmeler çıkmıştır.

12 Eylül darbesi sonrasında 8 yıllık baskı dönemindeki parasal kayıplar, 3 yıl içinde demokratik, meşru, kitlesel ve ancak barışçıl eylemlerle fazlasıyla geri alındı. Sendikaların ve sendikalarda örgütlü işçilerin bu başarısı, sendikalara ve sendika üyelerine yönelik yeni bir saldırıyı gündeme getirdi.

DİPNOTLAR

(1) Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Koç,Y., 24 Ocak Kararları ve Çalışma Yaşamındaki Gelişmeler (1980-1982), Yol-İş Yay., Ankara, 1982 ve Koç,Y., Temel Sendikal Eğitim, 2. basım, Kavram Yay., İstanbul, 1991, s.144; Koç,Y., "12 Eylül öncesinde Kamu Kesiminde İşçiler ve Toplu İş Sözleşmeleri," Gelecek, No.4, Güz 1990, s.31-57.

(2) Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Koç,Y., Günümüzde İşçi Sınıfı ve Sendikalar, Metis Yay., İstanbul, 1989.

(C) TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN HÜKÜMLERİ

Türkiye'de toplu iş sözleşmeleri, yaklaşık 30 yıllık bir deneyim birikiminin ürünü olarak, özellikle kamu kesimi işyerlerinde son derece kapsamlı ve genellikle karmaşık metinlerdir. İşyerinin özellikleri bilinmeden birçok toplu iş sözleşmesinin inceliklerini kavramak mümkün değildir. Her toplu iş sözleşmesi, toplu pazarlık sırasındaki tartışmaları ve karşılıklı olarak verilen sözleri ve bazan gizli protokolları da içeren bir bütünlüktür. Bazan metinde yer alan bir hak uygulanmazken, bazı durumlarda ise metinde yer almayan bir hak fiilen uygulanabilir. Bazı toplu iş sözleşmelerinde yer alan "eski uygulamaya devam olunur" türü ibareler ise, toplu iş sözleşmeleri ile sağlanan veya tanınan hakların belirlenmesinde önemli zorluklar çıkarabilmektedir.

Toplu iş sözleşmesi, belirli bir anda tarafların karşılıklı güç dengesine aşağı yukarı uyan hakların kağıt üzerine geçirilmesidir. Ancak kağıda geçirilmiş hakların hayata geçirilmesi ayrı bir süreci gerektirir. Hak grevinin bir hak olarak tanındığı koşullarda, toplu sözleşmenin uygulattırılması daha kolaydır. Ancak, 1982 Anayasası ve 2822 sayılı yasa ile hak grevinin yasaklanması ile birlikte, toplu sözleşmelerin uygulanmasında önemli sorunlarla karşılaşmaktadır.

Türkiye'de toplu pazarlık, bazan zannedildiğinin aksine, bilimsel hesaplara dayanılarak sürdürülmemektedir. Bunda en önemli etmenlerden biri, hiç kuşkusuz, işverenlerin tavrıdır. İşverenler, yönetime katılmaya yönelik talepleri sürekli ve sistematik bir biçimde reddederek, sendikaların güvenilir veriler elde etmesini önlemektedir. Bu durumda sendikaların doğal tepkisi ise, işveren tarafından işyerine ilişkin tek taraflı olarak sunulan ve denetlenmesine olanak tanınmayan verilerin gözönüne alınmaması-

dır. Birçok durumda ise şirketin gerçek durumunu işveren de bilmemektedir.

Sendikaların güçlendiği durumlarda sermayenin anti-demokratik mücadele yöntemlerine başvurması da ilişkileri sertleştirmektedir. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun 1980 yılındaki genel başkanı Halit Narin'in 12 Eylül darbesi sonrasındaki "20 yıl işçiler güldü, biz ağladık, şimdi gülme sırası bizde" değerlendirmesi, işyerlerinde sıradan işçilerin bugün bile unutmadığı sözlerdir. Sermaye, sendikalar karşısında demokrasi dışında mücadele yollarına başvurduğunda ve askeri darbe dönemlerinden pervasızca yararlandığında, sendikalar da güçlendiklerinde taleplerinde acımasız olma eğilimine girmektedirler. 12 Eylül sonrasında sendikaların faaliyetinin büyük ölçüde durdurulduğu koşullarda bazı işverenlerin acımasız davranışları, 1989-1991 döneminde aynı sertlikte tepkileri doğurmuştur.

Türkiye'de toplu pazarlık, işyerinin ekonomik gücünü, teknolojik durumunu, pazarlama sorunlarını ve yatırım planları gibi konuları masada görüşmeye ve karşılıklı iknaya değil, toplumsal ve siyasal alandaki karşılıklı güçlere ve güç gösterilerine dayanmaktadır. İşçilerin toplumsal ve siyasal gücünün çok ağır bastığı, ancak işverenin kâr oranının ortalamanın altına düşme tehlikesinin bulunduğu durumlarda ise, işverenin işyerini kapatma özgürlüğü vardır. Bu karmaşık yapı nedeniyle, toplu iş sözleşmelerinin hükümlerinde işyerleri, bölgeler ve işkolları arasında önemli farklar olabilmektedir. İşverenlerin örgütlülük düzeyi de toplu pazarlıkta önemli bir etmendir.

Günümüzde toplu sözleşme görüşmelerinin tıkanması karşısında

işçiler ve sendikalar genellikle grev-dışı meşru kitle eylemlerine başvurmakta ve işveren üzerinde önemli bir baskı uygulamaktadırlar.

Türkiye'de günümüzde dokuma, metal, deri, gıda, kara taşımacılığı gibi işkollarında grup toplu iş sözleşmeleri yaygındır. Örneğin, Teksif Sendikası'nın Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ile bağitladığı toplu iş sözleşmesi (Kod No.06.1.16.ö.2.99999) 142 şirkete bağli 167 işyerini ve 100 bin işçiyi kapsamaktadır. MESS'in Türk Metal Sendikası ile bağitladığı grup toplu iş sözleşmesi (Kod.No.13.1.08.ö.1.85000) 198 şirkete bağli 218 işyerini ve 85 bin işçiyi; Otomobil-İş Sendikası ile bağitladığı grup toplu iş sözleşmesi 80 şirkete bağli 90 işyerini (Kod.No. 13.2.10.ö.1.30000); Özgelik-İş Sendikası ile bağitladığı grup toplu iş sözleşmesi ise 40 şirkete bağli 45 işyerini (Kod.No.13.3.03.ö.1.09500) kapsamaktadır. Tekgıda İş Sendikası'nın Ankara Tüm Ekmek Sanayii İşverenler Sendikası ile bağitladığı toplu iş sözleşmesi (Kod.No. 04.1.02.ö.1.02800) 259 fırını kapsamaktadır. TÜMTİS Sendikası ile Nak-İş arasında bağitlanan toplu iş sözleşmesi kapsamında 194 anbar bulunmaktadır (Kod.No.18.1.05.ö.2.00850). Kamu işyerlerinde bağitlanan işletme toplu iş sözleşmeleri ise aynı anda onbinlerce işçiyi ilgilendirmektedir.

Grup toplu iş sözleşmeleri, işveren sendikalarının, bazı işyerlerinde ortalamanın çok üzerinde haklar tanınmasını ve böylece örnek oluşturmasını önlemek amacıyla ortaya çıkmıştır. Ancak grup toplu sözleşmeleri, mücadelenin boyutlarını tek tek işyerlerinden işkolu düzeyine taşımıştır.

Günümüzde toplu pazarlık artık işkolları düzeyini ve salt toplu sözleşme masasını da aşmıştır. Özellikle kamu kesimi işyerlerindeki toplu iş sözleşmeleri ayrı ayrı işkollarında işveren örgütleriyle değil, kamu kesiminin bütünlüğü ile hükümet

arasında sürdürülmektedir. Kamu işveren sendikaları ise bu pazarlıkta teknik görevler üstlenmektedir. 1989 ve 1991 toplu iş sözleşmelerinin başarıyla sonuçlanmasındaki etmenlerden biri, Türk-İş sendikalarının hükümet karşısında ortak tavır almasıdır. Toplu grevlerin gündeme gelmesi ve çatışmanın siyasal alana taşınması hükümeti önemli ölçüde ürkütmüştür.

Toplu iş sözleşmelerinde işçileri doğrudan ilgilendiren ve işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen hükümleri şu başlıklar altında sınıflandırmak mümkündür:

- (I) Ücret zammı ve diğer parasal ödemeler
- (II) Çalışma süresi
- (III) İş güvencesi
- (IV) Yönetime katılmaya ilişkin kurullar

Toplu iş sözleşmelerinin günümüzde işçiler açısından en önemli hükümleri, işgücü maliyetini oluşturan ücret zammı ve diğer parasal ödemeler ve çalışma süresine ilişkin düzenlemelerdir. Ancak iş güvencesi de, özellikle işsizliğin arttığı koşullarda, işgücünden başka satacak bir malı olmayan işçiler açısından son derece büyük bir önem kazanmaktadır. Yönetime katılmaya ilişkin kurullar da günümüzdeki dönemde önemini artıracaktır.

İncelenen toplu iş sözleşmelerinde yönetime katılmaya ilişkin hükümler son derece kısıtlıdır. 12 Eylül öncesinde çok sayıda işçi çalıştıran kamu iktisadi teşebbüslerinin yönetim kurullarında bir işçi temsilcisinin bulunmasına ilişkin hüküm, 12 Eylül sonrasında kaldırılmıştır. Toplu sözleşmeler aracılığıyla bu konuda önemli bir adım atılamamıştır.

Toplu iş sözleşmelerinde en yaygın olarak rastlanan kurul,

toplu sözleşmenin uygulanmasında çıkan sorunların tartışıldığı ve karara bağlandığı organlardır. Bu organların adları Çaykur'da Çalışma Barışı Üst Kurulu, MKE'de İşbirliği Komitesi, Şeker Fabrikalarında İşletme Komitesi'dir. Değişik adlar alan bu kurullarda taraflar genellikle eşit sayıda temsil edilir. Ancak oylamada eşitlik durumunda, kurul başkanı olan işveren temsilcisinin oyu çift sayılır.

İşyerlerinde disiplin kurulu da yaygındır. Birkaç örnek dışında, disiplin kurullarında başkanlık işverenlere aittir ve oyların eşitliği durumunda başkanın oyu çift sayılır. Ancak, örneğin, Tümtis'in İstanbul Anbarlar toplu iş sözleşmesinde (Kod No. 18.1.05.8.2.00850, Madde 13) disiplin kurulu başkanlığı sırayla yapılmaktadır.

İşyerlerinde yer alan diğer komiteler ise işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu, işgücü verimini artırma kurulu, izin kurulu, pozisyon değişikliklerinde sınav kurulu, işe girişte sınav kurulu, ücretli izin kurulu, yemek listesi kurulu, yükseltme ve değerlendirme kuruludur.

Toplu iş sözleşmelerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin önemli hükümler yer almamaktadır. Bu konudaki mevzuatın toplu iş sözleşmesinin eki ve tamamlayıcısı olduğuna ilişkin hükümlerin ise, hak grevi hakkının olmadığı koşullarda, fazla bir yararı bulunmamaktadır.

(I) Ücret Zammı ve Diğer Parasal Ödemeler

Toplu iş sözleşmelerinde genellikle ücret düzeyi değil, ücret zamları belirtilmektedir. Kamu kesiminde bazı işyerlerinde ücret zammı yapıldıktan sonraki ücret cetvelleri de yayınlanmakla birlikte, işyerinin yapısı bilinmeden, bu ücret cetvellerinden

hareketle işyerindeki ortalama ücrete ilişkin değerlendirme yapmak mümkün değildir. Az sayıdaki işyerinde ise ücretler belirtilmiştir. Bunun en ilginç örneği, İstanbul'daki 194 anbar işyerini kapsayan 18.1.05.8.2.00850 kod no.lu toplu iş sözleşmesidir. Bu toplu iş sözleşmesine göre, sendika üyesi işçilerin net aylıkları 1.5.1992 tarihinden itibaren 5,4 milyon lira olacak, her türlü yasal kesinti ve sendika ödentisi ayrıca hesaplanacaktır (Madde 18).

Ücret zammı ve diğer parasal ödemeler, incelenen 317 toplu iş sözleşmesinden hareketle, geçitli biçimlerde sınıflandırılabilir:

(A) Ücret zammı ve ücret niteliğindeki ödemeler: Bu gruptaki ödemeler ücretin doğrudan parçası kabul edilebilir.

(1) Ücret zammı: Ücret zamları 12 Eylül öncesindeki toplu iş sözleşmelerinde genellikle seyyanendi, diğer bir deyişle, saat ücretlerine, yevmiyelere veya aylık ücretlere belirli bir miktarda eşit zam yapılırdı. 12 Eylül sonrasında hakim olan biçim, yüzdeli zamdır. Son yıllarda yüzdeli zamma seyyanen bir miktarın eklenmesi yaygındır. Seyyanen zam az işyerinde uygulanmaktadır (Bkz. Çizelge 2). Ücret zammını ilgilendiren önemli bir düzenleme, sözleşmenin yürürlük tarihinden sonra gerçekleşecek enflasyonun daha sonraki ücret zamlarına eklenmesi ile ilgilidir. 1989, 1990 ve 1991 toplu iş sözleşmelerinde bu konuda oldukça önemli kazanımlar elde edilmiştir. Bu konudaki tek sorun, ikinci yıl enflasyonunun ücretlere yansıtılmasının ancak çok az işyerinde sağlanabilmiş olmasıdır (Bkz. Çizelge 3). Ücret zammında önemli konulardan biri, sözleşmede belirtilen zam tarihlerinden sonra işyerine yeni alınan işçilerin durumudur. Bazı işyerlerinde, zam verilen tarihten sonra işe girenlere de orantılı bir zam verileceği hükmü yer alırken, diğerleri böyle bir haktan yararlanamamaktadır. Toplu iş sözleşmelerinin sendika üyesi olmayanlara uygulanması konusunda sendikaların çabaları

genellikle başarısızlıkla sonuçlanmaktadır. Ödemelerde gecikme söz konusu olduğunda faiz işletilmesi konusunda da az sayıda toplu iş sözleşmesinde hükme rastlanmıştır.

(2) İkramiye: Toplu iş sözleşmelerinin hemen hemen tümünde ikramiye vardır. Ancak, 12 Eylül döneminde MGK tarafından çıkarılan bir yasa ile, özel sektör işyerlerinde çalışan işçilerin alabilecekleri ikramiye yılda 120 günlük ücretle sınırlandırılmıştır. Kamu sektöründe bu miktar 112 günlük ücrettir. Ancak yeraltında çalışan işçiler için yıllık ikramiyenin üst sınırı 136 günlük ücrettir. İkramiyeler genellikle günlük ücret olarak belirtilmişken, çok az işyerinde belirli bir miktara dayalı ikramiye uygulaması vardır (Bkz. Çizelge 4). Bazı durumlarda, yasadaki bu kısıtlamayı aşmak için başka adlar altında fiilen ikramiye ödenmektedir. Örneğin 03.1.04.8.0 kod no.lu Petrol-İş - Mobil sözleşmesinde, "sahra primi" adı altında, 30 günlük bir ikramiye daha verilmektedir (Madde 38).

(3) Bayram ikramiyesi: Yıllık ikramiyenin yanı sıra, Şeker ve Kurban bayramında da, genellikle belirli bir miktarda, ikramiye verilmesi uygulaması oldukça yaygındır. Çok az işyerinde ise bayram ikramiyesi günlük ücret esas alınarak belirlenmiştir (Bkz. Çizelge 5).

(4) İzin Parası: İzne çıkan işçiye izin süresinin ücreti verilir. Ancak birçok toplu iş sözleşmesinde ayrıca bir izin ödeneğinin verilmesi öngörülmüştür. Bu ödenek genellikle belirli bir miktarken, bazı sözleşmelerde günlük ücretlere dayalı izin ödeneği ödemesi de uygulanmaktadır (Bkz. Çizelge 6).

(5) Koşulsuz Prim: Ücret zamlarını gizlemenin veya ikramiye kısıtlamasını aşmanın yollarından biri de, fiilen herkese sürekli olarak ödenen primlerdir. Bu primin adı bazan yıpranma primi, bazan iş riski primi, bazan rasyonel çalışma primi, bazan üretim

primi, bazan devamlılık primidir. Örneğin, T.Demir-Çelik İşletmeleri işyerlerinde bu primin tabanı yüzde 50'dir. TEK ve DSI işyerlerinde bu prim yüzde 20 ile 25, Karayolları ve Köy Hizmetleri Genel Müdürlüklerinde yüzde 15 ile 20 oranındadır.

(6) Sosyal Yardım: İşverenlerin yan ödemeleri sınırlandırma çabasının sonucunda 1989 toplu iş sözleşmelerinde yakacak, çocuk, eğitim, aile, kira, yemek gibi bazı ödenekler kaldırılarak bunların yerine herkese eşit miktarda ödenen bir "sosyal yardım" maddesi kondu. Bugün kamu kesiminde işyerlerinin çoğunda bu madde yer almaktadır (Bkz. Çizelge 7).

(B) Ücret-Dışı ödemeler: Ücret dışı ödemeler de geçitli başlıklar altında sınıflandırılabilir.

(1) Ağırlıkla ihtiyaca bağlı olarak kişilere yapılan ödemeler: İşverenlerin tepkisini en fazla çeken ödemeler, işçinin Üretime katkısı, ünvanı, mesleği, nitelikliliği gözönüne alınmadan, ihtiyaç doğduğunda ilgili tüm işçilere yapılan bu nitelikteki ödemeler veya sunulan hizmetlerdir. Bunların en önemlisi yemek veya yemek bedelidir. Bugün işyerlerinin büyük bir çoğunluğunda oldukça kaliteli yemek verilmektedir (Yemeğin bedeli için bkz. Çizelge 8). Bu gruptaki ödemeler işyerinden işyerine büyük bir geçitlilik göstermektedir. Aşağıda belirtilen ödemeler veya sunulan hizmetlerin bazıları çok az işyerinde bulunmakla birlikte, düzenlemelerin karmaşıklığını göstermesi açısından bu maddeler önemlidir.

- (a) Aydınlanma yardımı
- (b) Yemek-ekmek, süt-yoğurt (Bkz. Çizelge 8)
- (c) Servis veya yol parası, sağlık tesisine taşıma
- (d) Konut giderine katkı (Bkz. Çizelge 9)
- (e) Yatacak yer
- (f) Taşınma yardımı

- (g) İşyeri hamamından ücretsiz yararlanma
- (h) İşyeri tarafından sunulan hizmetten parasız yararlanma
- (i) Kredi açılması
- (j) Havlu, sabun, temizlik malzemesi
- (k) İşyeri ürününün satın alınmasında sırada öncelik
- (l) Arsa tahsisi
- (m) İşyeri ürününün veya hizmetinin ucuza satılması
- (n) İşyeri ürününün parasız verilmesi
- (o) Yakacak veya yakacak parası (Bkz. Çizelge 10)
- (p) İş elbisesi dışında ayakkabı, elbise veya giyim parası (Bkz. Çizelge 11)
- (r) İşyeri sosyal tesislerinden veya dinlenme kampından işgilerin yararlandırılması
- (s) Gezinti yardımı
- (t) Topluca özel yemek
- (u) Özel gıda yardımı veya parası
- (v) Hasar-zarar karşılığı olarak yapılan para kesintisinin veya faizinin geri verilmesi
- (y) Hasar-zarar giderine işveren katkısı
- (z) Çocuk parası (Bkz. Çizelge 12)
- (aa) Kreş yardımı
- (bb) Aile yardımı (Bkz. Çizelge 13)
- (cc) Eğitim yardımı
- (dd) Çocuklara elbise
- (ee) Sakat çocuklara yardım
- (ff) Çocuklara mama ve ilaç
- (gg) Sünnet
- (hh) Burs
- (ii) Sosyal Sigortalar Kurumu'nun ödediği iş göremezlik ödeneğinin ücretlerden eksik kalan kısmının işveren tarafından tamamlanması
- (jj) Askere gidenlere askerlik parası
- (kk) Askerlik süresinde ücretin ödenmesi

- (ll) İhtiyat askerliği süresince ücretin ödenmesi
- (mm) İş kazası tazminatı
- (oo) Evlenme parası
- (pp) Çocuk evlendirme parası
- (rr) Ölüm parası
- (ss) İş kazasında ölen işçilerin çocuklarına tahsil yardımı
- (tt) Doğal afet yardımı
- (uu) Doğum parası
- (vv) İşçi yakınlarının işyerindeki sağlık hizmetlerinden yararlandırılması
- (yy) Hasta işçinin evine götürülmesi
- (zz) Cenaze nakli
- (ab) Sakatlık yardımı

(2) Fona Katkı, Sigorta veya Bazı Toplu İhtiyaçların Karşılanması İçin Yapılan Ödemeler: Bazı toplu iş sözleşmelerinde işçilerin birey olarak ihtiyaçlarının karşılanmasının dışında, bazı toplu ihtiyaçların karşılanması için işverenin katkısı söz konusudur.

- (a) Toplu kaza sigortası
- (b) Eğitim fonu
- (c) Kantin, ekonomik veya tüketim kooperatifi için malzeme ve personel yardımı veya kredi
- (d) Moral eğitimi ve eğlence
- (e) İşletmeye sinema açılması ve çalışanların sinemadan ücretsiz yararlanmaları
- (f) Park yeri
- (g) İşçi koruma sandığı, hayat sandığı, öğrenim ve dinlenme fonu, iş riski, sosyal yardım ve biriktirme fonu, kaza fonu, sağlık yardımı fonu gibi kuruluşlara işveren katkısı
- (h) Emzirme odası ve kreş

- (i) Lokal
- (j) Spor yardımı

(3) Üretime doğrudan veya dolaylı katkıya, çalışma zamanı ve süresine, meslek ve pozisyona ve işin zorluğuna, sorumluluğuna veya tehlikesine bağlı olarak kişilere yapılan ödemeler: Toplu iş sözleşmelerinde işverenlerin tercih ettiği ücret sistemi, ücretin, üretime katkıya bağlı olarak farklılaştırılmasıdır. Sendikalar ve işçiler de bu nitelikteki maddelerden yararlanmak istemektedir. Çeşitli adlar altındaki bu tür ödemeler işyerleri arasında büyük farklılıklar göstermektedir. Her işyeri, kendi işçi-işveren ilişkileri sistemi ve ihtiyaçları çerçevesinde bu nitelikte çeşitli ödemeler geliştirmiştir.

- (a) Atölye primi
- (b) Postabaşı tazminatı
- (c) Kasa tazminatı
- (d) Sağlık personeli tazminatı
- (e) Mali sorumluluk tazminatı
- (f) Ekipbaşılık zammı
- (g) Makina yıpranma zammı (işçinin kendisine ait makine için)
- (h) Yem bedeli (işçinin kendisine ait hayvan için)
- (i) Sanat zammı
- (j) Lojman
- (k) Öğretmenlik zammı
- (l) Eğitim teşvik ödeneği
- (m) Yabancı dil ödeneği
- (n) Mahrumiyet yeri zammı
- (o) Kaynakçılar için göz tazminatı
- (p) Yıpranma primi
- (r) Kar mücadele zammı
- (s) Kirletici iş primi
- (t) Hizmet primi

- (u) Ağır vasıta zammı
- (v) Teknik bakım ve onarım ödeneği
- (y) Teleişlem ödeneği
- (z) Söför ödeneği
- (aa) Patlayıcı madde tazminatı
- (bb) İş riski
- (cc) Arazi zammı
- (dd) Hava kirlenmesi zammı
- (ee) İrtifa zammı
- (ff) Jubile
- (gg) Kıdem teşvik ikramiyesi
- (hh) Kademe-Derece terfii zammı
- (ii) Kıdem zammı, emek zammı
- (jj) Fazla çalışma zammı (Bkz.Çizelge 14)
- (kk) Hafta tatili ve genel tatillerde çalışma ve fazla çalışma zammı (Bkz. Çizelge 14)
- (ll) Ödül
- (mm) Buluş ikramiyesi
- (nn) Üretimde tasarruf primi
- (oo) Teşvik ikramiyesi
- (pp) Teşvik primleri
- (rr) Devamlılık primi
- (ss) Üretim primi
- (tt) Yolluk
- (uu) geçici görev zammı
- (vv) Vardiya zammı (Bkz. Çizelge 15)
- (yy) Gece zammı (Bkz. Çizelge 15)
- (zz) Olağandışı saatlerde çalışma zammı

(II) Çalışma Süresi

İşçi-işveren ilişkilerinde ücretler kadar önemli anlaşmazlık konularından biri çalışma süresidir.

(A) Haftalık çalışma süresi; 1475 sayılı İş Yasası'na göre, haftalık çalışma süresi 45 saattir. 45 saatlik çalışmasını tamamlayan işçiye, bir gün ücretli hafta tatili (7,5 saat) verilir. Haftalık çalışma süresi aynı işyerinde farklı işler yapan işçiler için değişik olabilir. Yasaya göre, haftalık çalışma süresinde bir indirim yapıldığında, işçinin ücreti yine 45 saat çalışmış gibi hesaplanmaya devam olunur. Ayrıca, toplu iş sözleşmeleri ile çalışma süresi içinde ücretli ara dinlenmesi de alınabilir (Bkz. Çizelge 16).

(B) Yıllık ücretli izin: 1475 sayılı İş Yasası'na göre, işyerinde bir yılını doldurmuş işçiler yıllık ücretli izne hak kazanır. İzin süresi, işçinin kıdemine göre değişir. 1-5 yıl kıdemli işçi için 12 gün, 5-15 yıl kıdemli işçi için 18 gün ve 15 yıl ve daha fazla kıdemli işçi için de 24 gün ücretli izin öngörülmüştür. Bu izin sürelerine rastlayan hafta tatili ile genel tatil günleri ücretli izne eklenir. Cumartesi günleri işgünü sayılır. Toplu iş sözleşmeleri ile ücretli izin süreleri uzatılmış ve bu hakkın kullanılışı ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir (Bkz. Çizelge 17).

(C) Artırılan veya eklenen genel tatiller: Yasalarda ücretli genel tatil olması öngörülen günler, toplu iş sözleşmeleri ile uzatılabilmektedir. En yaygın uygulama, arife gününün tam gün ücretli izin yapılmasıdır. Ayrıca bazı özel günlerde ücretli izin hakkı tanınmaktadır. Örneğin, Tümtis'in Nak-İş ile bağtladığı toplu iş sözleşmesinde 1 Mayıs İşçi Bayramı olarak kabul edilmiş ve işçilere 3 o gün ücretli izin verilmiştir (Kod.No.18.1.05.ö.2.00850, Madde 16).

(D) Mazeret izinleri: Toplu iş sözleşmelerinde, işçilerin geçitli ihtiyaçlarını karşılamaları için ücretli mazeret izinleri yer almaktadır.

- (1) Yakacak alma izni
- (2) Evlenme izni
- (3) Eşi doğum yapan işçi için izin
- (4) Ölüm izni
- (5) Doğal afet izni
- (6) İş kazasına uğrayan işçiye kaza izni
- (7) Çocuğunu okula kaydettirme izni
- (8) Tanıklık veya sanıklık izni
- (9) Askerlik yoklaması izni
- (10) Çocuğunu evlendirme izni
- (11) Sınava girme izni
- (12) Ev taşıma izni
- (13) Şehirlerarası nakil izni
- (14) Kadınların doğum öncesi ve sonrası iznine ek
- (15) Ehliyet vizesi izni
- (16) Emzirme iznine ek
- (17) Ölen işçinin cenazesine katılma izni
- (18) Okuma yazma öğrenme izni
- (19) Cuma namazı izni
- (20) SSK'dan para alma izni
- (21) Muayene süresi ve SSK sağlık kuruluşlarına
sevkte geçen sürenin ücretli olması
- (22) Bakmakla yükümlü olunan kişilerin hastalıkları
nedeniyle başka bir yere götürülmeleri
gerektiğinde ücretli refakat izni
- (23) Sendikal izinler
 - (a) Temsilci ve baştemsilci izni
 - (b) Sendika toplantılarına ve eğitim seminerlerine
katılma izni
- (24) Diğer mazeretler için ücretli idari izin
- (25) Ücretli eğitim izni
- (26) Hac izni
- (27) Geç kalmada ücretin kesilmemesi ve işe kabul
- (28) İş arama izni

(III) İş Güvencesi

Yürürlükteki mevzuata göre, Türkiye'de işçilerin iş güvencesi yoktur. 1475 sayılı İş Yasası'nın 13. maddesi, işverenlere, hiçbir neden gösterme zorunluluğu olmaksızın, kıdem tazminatı ödemek ve işten çıkarılacağını işçiye belirli bir süre önceden bildirmek (ihbar öneli) koşuluyla, işçilerin hizmet akdini sona erdirmeye yetkisi tanımaktadır (1475/13). İşçinin hatası veya kötü niyetinin görülmesi durumunda ise (1475/17/II), hizmet akdi ihbar önelsiz ve tazminatsız olarak feshedilebilmektedir. Sendikalar, işverenlerin daha ucuz işçi geliştirme eğilimlerini zayıflatacak maddeleri toplu iş sözleşmelerine koyarak, iş güvencelerini artırmaya çalışmaktadır. Ancak bu konudaki kazanımlar, yürürlükteki mevzuat nedeniyle, son derece sınırlı kalmaktadır.

(A) İşten çıkarma yetkisine kısıtlama: Bazı toplu iş sözleşmelerinde işçi çıkarılmasına kısıtlama getirilmiştir. Örneğin, toplu işçi çıkarmalarda bir sıra öngörülmüştür. Harb-İş Sendikası'nın Vinnel Brown and Root işyerindeki toplu iş sözleşmesinde ise, 13. maddeye göre işçi çıkarmaların bile işyerindeki İşçi-İşveren İşbirliği Komitesi'nde görüşülmesi gerekmektedir (Kod.No.26.1.04.8.0.03300, Madde 35). Ancak bu nitelikteki maddeler ve bunların etkisi sınırlıdır.

(B) İşten çıkarılmanın disiplin kurulu kararına bağlanması: Çok yaygın bir uygulama, işçinin hatası nedeniyle hizmet akdinin sona erdirilmesinde disiplin kurulu kararı aranmasıdır. Ancak disiplin kurulların çok büyük bir çoğunluğunda, oylamada işverenin çoğunluğu söz konusudur.

(C) 1475 sayılı İş Yasasına göre, işçinin kendi isteğiyle

veya savsaması nedeniyle işyerine on günlük ücreti ile ödeyemeyeceği kadar bir zarar vermesi durumunda hizmet akdi tazminatsız olarak feshedilmektedir. Toplu iş sözleşmelerine bu nedenle feshi önleyici hükümler konmaktadır.

(D) İhbar öneli: 1475 sayılı İş Yasası, işten çıkarılacak işçiye belirli bir süre önceden bu durumun bildirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu bildirim yapılmazsa, bu sürenin ücreti peşin olarak ödenebilir. İşçinin işyerinde 6 aya kadar kıdemli olması durumunda bu süre (ihbar öneli) 2 hafta, kıdem 6 ay ile 18 ay arasında olması durumunda 4 hafta, 1,5 yıl ile 3 yıl arasında olması durumunda 6 hafta ve 3 yıldan fazla olması durumunda da 8 haftadır. Toplu iş sözleşmeleri ile bu süre artırılmaktadır (Bkz. Çizelge 18).

(E) Kıdem tazminatı: İş Yasası'nın 14. maddesi işten çıkarılma ve ayrılmalarda kıdem tazminatı hakkını düzenlemektedir. Yasada belirtilen süre, çalışılan her yıl için 30 günlük giydirilmiş ücret tutarıdır. Bu miktardan gelir vergisi ve sosyal sigorta primi kesilmediğinden, brüt miktar net miktara yakındır. İşverenlerin en önemli taleplerinden biri kıdem tazminatının kaldırılmasıdır. 12 Eylül sonrasında MGK tarafından yapılan bir değişiklikle, işçilere her bir yıl için ödenecek kıdem tazminatı miktarının en yüksek devlet memuruna bir yıl için ödenecek emeklilik ikramiyesini geçemeyeceği hükmü getirilmiştir. Bu miktar 1992 yılının ilk yarısında 4.663.389 TL idi. Toplu iş sözleşmeleri ile kıdem tazminatına esas gün sayısı artırılmakta, ancak bu tavan aşılamamaktadır (Bkz. Çizelge 19).

(F) İşsizlik ödeneği: 12 Eylül öncesinde birçok toplu iş sözleşmesinde işsizlik sigortasının yerini tutacak işsizlik ödeneği hükmü yer alıyordu. 12 Eylül sonrasında bunlar toplu iş sözleşmelerinden çıkarılmıştır. Bugün çok az sayıda sözleşmede bu nitelikte hüküm vardır. Dok-Gemi-İş Sendikası'nın bağıtladığı bir

toplu iş sözleşmesinde, bazı özel durumlarda, işçiye kıdem tazminatından ayrı olarak ve kıdem tazminatı miktarınca işsizlik ödeneği verilmesi öngörülmektedir (Kod.No. 14.1.01.ö.O.00126, Madde 17).

(G) İşyerinde uygulanan asgari ücretin toplu iş sözleşmeleri yoluyla artırılması da iş güvencesi sağlamaya yönelik ve oldukça yaygın bir uygulamadır.

(H) İşçinin gözaltına alınması, tutuklanması veya hüküm giymesi durumunda hizmet akdi feshedilebilmektedir. Toplu iş sözleşmelerine, bu konuda işverenin haklarını sınırlayan hükümler konmaktadır.

(I) Askerliğe giden işçinin işyeri ile ilişkisi kesilmektedir. Bazı toplu iş sözleşmelerinde, askerliğini bitiren işçinin öncelikle işe alınacağı veya mutlaka işe alınacağına ilişkin hükümler konmuştur.

(J) İhtiyat askerliği veya başka resmi görev nedeniyle işyerinden geçici olarak ayrılan işçinin hizmet akdi işveren tarafından feshedilebilir. Birçok işyerinde toplu iş sözleşmelerine konan hükümlerle, bu konuda iş güvencesi sağlanmıştır.

(K) Mevsimlik işçilerin iş güvencesi önemli bir sorundur. Bazı toplu iş sözleşmelerinde, bir çalışma dönemi sonunda hizmet akdi feshedilen mevsimlik işçilerin bir sonraki dönemde yeniden işbaşı yapabilmeleri toplu iş sözleşmeleri ile güvence altına alınmıştır.

(L) Sendikalar, çalışmakta olan işçilerin iş güvencesini artırmak amacıyla, toplu iş sözleşmelerine, işyerinde belirli süreli veya geçici işçi çalıştırma konusunda kısıtlama getiren

hükümler koydurmada başarılı olmuşlardır.

(M) Son yıllarda giderek yaygınlaşan taşeron uygulaması da işçilerin iş güvencesi açısından önemli bir tehdit oluşturmaktadır. Bazı toplu iş sözleşmelerinde işyerinde yapılan işin taşeronlara devredilemeyeceği konusunda hükümler vardır.

(N) Çeşitli nedenlerle işyerinden toplu halde işçi çıkarılması gerektiğinde, çıkarmada izlenecek sıra bazı toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmiştir.

(O) İş Yasası'na göre işveren, hastalığı belirli bir süreyi aşan işçiyi tazminatlı olarak işten çıkarabilir. Bazı toplu iş sözleşmelerinde bu süreyi artıran veya hastalık süresince işten çıkarmayı tümüyle önleyen, eski işini yapamayacak durumda olan işçinin başka bir işe verilmesini zorunlu kılan ve hastalığı geçen işçinin işine geri dönmesini güvence altına alan maddeler konmuştur.

(P) Bazı toplu iş sözleşmelerinde sendikada görev alanların bu görevlerinden ayrılmaları durumunda işyerine dönebilmelerini sağlayıcı hükümler de yer almaktadır.

(R) Çok seyrek rastlansa da, işçiler açısından önemli kazanımlardan biri, hamilelik sırasında ve doğumdan sonraki belirli bir süre içinde bayan işçinin hizmet akdinin feshedilemeyeceğine ilişkin hükümdür. Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın bir toplu iş sözleşmesinde hamilelikte ve doğumdan sonraki bir yıl içinde bu yasak yürürlüktedir (Kod.No. 27.1.03.ö.1.00348, Madde 32).

(S) İşverenlerin sendikasız işçi çalıştırmada kullanabildikleri yollardan biri stajyer çalıştırmaktır. Ancak toplu iş sözleşmeleri ile stajyer öğrenci oranına ve sayısına kısıtlama

getirilebilmektedir. .

Türkiye'de toplu iş sözleşmeleri gelişme yaşamının her alanına ilişkin düzenlemelerin yer aldığı son derece önemli metinlerdir.

(D) TÜRKİYE'DE GREVLER VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

Türkiye'de grev hakkı 1961 Anayasası ile tanındı. 1963 yılında kabul edilen 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ile grev hakkının kullanımı düzenlenirken, birçok yasaklama ve kısıtlama getirildi. Ancak bunlara karşın, 1963-1980 döneminde grev hakkı oldukça etkili bir biçimde kullanıldı.

12 Eylül 1980 tarihinde tüm grevler yasaklandı ve bu grev yasağı 1984 yılı Ocak ayına kadar sürdü. 1982 Anayasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ile grev hakkı etkisiz kılındı. 1984 ve 1985 yıllarında hem işçilerde, hem de sendikacılarda grev korkusu hakimdi.

Bağımsız Otomobil-İş Sendikası'nın 18.11.1986 - 18.2.1987 tarihleri arasında süren Netaş grevi, toplu sözleşme görüşmeleri sırasında grev-dışı direniş ve eylem türlerinin ve grevdeki dayanışmanın gücünü göstererek, grev korkusunun yenilmesine büyük katkılarda bulundu.

Selüloz-İş Sendikası'nın 6.9.1988 - 16.1.1989 tarihleri arasındaki SEKA grevi ise siyasal iktidarla işçi sınıfı ve sendikalar arasında bir mücadele alanı oldu. SEKA işçileri, diğer sendikalardan sağladıkları destekle bu mücadeleyi yenilgisiz bitirdiler.

1989 yılında bahar eylemleri ile toplu pazarlık masasında sonuç alındı. Ancak Çelik-İş Sendikası, Türkiye Demir ve Çelik İşletmeleri Gn.Md. işyerlerinde 20 bin dolayında işçiyle 4.5.1989 tarihinde greve çıktı. 137 günlük grev sonucunda, diğer kamu kesimi işyerlerine göre daha başarılı bir toplu iş sözleşmesi imzalandı.

1990 yılında, gimento ve lastik fabrikalarında, Tarım İşletmeleri Gn.Md. işyerlerinde, Süt Endüstrisi Kurumu'nda, Harb-İş'in Amerikan işyerlerinde, Türkiye Taşkömürü Kurumu ve Maden Tetkik ve Arama Enstitüsü'nde ve MESS işyerlerinde büyük grevler yaşandı. ANAP iktidarı, 1989 ve 1990 yıllarında grevleri etkisiz kılmak için büyük bir çaba gösterdiyse de, başarısız kaldı. Özellikle kamu kesimindeki her grev, ANAP ile işçi sınıfını karşı karşıya getirdi. Grevler sırasında büyük yardım kampanyaları düzenlendi. Özellikle TTK grevi sırasında işçiler Zonguldak'ı her gün bir miting alanına dönüştürdüler.

1991 yılında Türk-İş'in 3 Ocak genel eylemi ve Genel Maden İş Sendikası üyesi TTK işçilerinin 4-8 Ocak yürüyüşü, 1991 toplu iş sözleşmelerinde işçilerin gücünü artırdı. 1991 yaz eylemleri ve sendikaların greve çıkma kararlılığı da 1991 toplu iş sözleşmelerinin başarıyla sonuçlanmasını sağladı. Grev yasağı kapsamında olan milli savunma ve enerji işkolu işçileri de grev-dışı eylemlere katılarak, aynı haklardan yararlandılar.

Türkiye'de yıllara göre grev, greve katılan işçi ve grevde geçen işgünü sayıları aşağıda sunulmaktadır:

Türkiye'de Grevler

	Grev	Katılan işçi	İşgünü
1984	4	561	4.947
1985	21	2.410	194.296
1986	21	7.926	234.940
1987	307	29.734	1.961.940
1988	156	30.057	1.892.655
1989	171	39.435	2.911.407
1990	458	166.306	3.466.550
1991	398	164.968	3.809.354

Türkiye'de son yıllarda yoğunlaşan grevler ve grev-dışı eylemler, gerçek ücretlerin artmasını sağladı. Ancak işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen diğer hükümlerde, 12 Eylül sonrasında yapılan yasa değişikliklerinin kısıtlayıcı düzenlemesi aşılamadı.

Türk Metal Sendikası'nın 26.12.1990 tarihinde başlattığı ve 80 bin dolayında işçinin katıldığı MESS grevleri sonrasında imzalanan toplu iş sözleşmesi ile daha önceki dönem toplu iş sözleşmesinin bazı maddeleri karşılaştırmalı olarak aşağıda sunulmaktadır:

Türk-Metal - MESS Toplu İş Sözleşmeleri

Yürürlük	01.09.88-31.08.90	01.09.90-31.08.92
İkramiye	120 gün	120 gün
Bayram İkramiyesi	4 grup 50.000; 60.000; 75.000; 100.000	3 grup 300.000; 400.000; 600.000
İzin Parası	4 grup 60.000; 80.000; 100.000; 150.000	3 grup 340.000; 400.000; 600.000
Sosyal Yardım	-	-
Yemek Parası	1. yıl: 1200 TL 2. yıl: 1500 TL	1. yıl: 10.000 2. yıl: 12.000
Kira Yardımı	-	-
Yakacak Yardımı	4 grup (yılıda) 240.000; 300.000; 350.000; 450.000	2 grup (ayda) 130.000/ay 200.000/ay
Giyim Yardımı	elbise + ayakkabı	elbise + ayakkabı
Çocuk Parası	1000/ay	12.000 veya 15.000/ay
Aile Yardımı	-	-
Fazla Çalışma Zammı	% 100	% 100
Hafta Tatili, Genel Tatil		

Çalışması Zammı	% 100	% 100
Vardiya Zammı	-	-
Gece Zammı	% 10	% 10
Haftalık Çalışma Süresi	45 saat	45 saat
Yıllık Ücretli İzin	1 - 5 yıl 18 gün 5 -15 yıl 22 gün 15 ve faz.26 gün	1 - 5 yıl 18 gün 5 -15 yıl 22 gün 15 ve faz. 26 gün
İhbar Süresi	Yasa. Fazla uy- gulamaya devam	Yasa. Fazla uygu- lamaya devam
Kıdem Tazminatı	Yasa. Fazla uy- gulamaya devam	Yasa. Fazla uygu- lamaya devam

Genel Maden İş Sendikası tarafından 30.11.1990 tarihinde Türkiye Taşkömürü Kurumu'nda (Zonguldak) başlatılan grevde de idari maddelerde önemli değişiklik yapılmamıştır. Bu grev öncesinde ve sonrasında uygulanan toplu iş sözleşmesinin bazı maddeleri aşağıda sunulmaktadır.

Genel Maden-İş - TTK Toplu İş Sözleşmeleri

Yürürlük	01.07.88-30.06.90	01.07.90-30.06.92
İkramiye	112 + 26 gün	112 + 26 gün
Bayram İkramiyesi	-	-
İzin Parası	-	-
Sosyal Yardım	32.000/ay	1990: 100.000 1991: 150.000 1992: 200.000
Yemek Parası	1. yıl: 750 TL 2. yıl: 900 TL	1. yıl: 2.500 2. yıl: 3.000
Kira Yardımı	-	-
Yakacak Yardımı	3,6 ton kömür	3,6 ton kömür

Giyim Yardımı	elbise + ayakkabı	elbise + ayakkabı
Çocuk Parası	-	-
Aile Yardımı	-	-
Fazla Çalışma Zammı	% 100	% 100
Hafta Tatili, Genel Tatil		
Çalışması Zammı	% 100	% 100
Vardiya Zammı	-	-
Gece Zammı	50 TL/saat	500 TL/saat
Haftalık Çalışma Süresi	45 saat	45 saat
Yıllık Ücretli İzin	1 - 5 yıl 18 gün 5 -15 yıl 25 gün 15 ve faz.30 gün	1 - 5 yıl 18 gün 5 -15 yıl 25 gün 15 ve faz. 30 gün
İhbar süresi		
6 aya kadar	3 hafta	3 hafta
6 - 18 ay	5 hafta	5 hafta
1,5 - 3 yıl	7 hafta	7 hafta
3 yıldan fazla	10 hafta	10 hafta
Kıdem Tazminatı	45 gün	45 gün

1989 yılında T. Demir ve Çelik İşletmeleri Gn. Md. işyerlerinde 137 günlük bir grev yapan Çelik-İş (bugün Özçelik-İş) Sendikası'nın 1980-1991 döneminde toplu iş sözleşmeleri ile sağladığı bazı haklar ise aşağıda sunulmaktadır:

kaynaklanmaktadır. Diğer taraftan, 1983 yılında haftalık çalışma süresi 48 saatten 45 saate indirildi. Bu değişiklik sonucunda aylık toplam gelirden bir artış olmaksızın, saat ücretleri yükseldi. Örneğin, 48 saat üzerinden 215 lira olan saat ücretleri, çalışma süresinin kısaltılmasına bağlı olarak 229 liraya çıktı. TDÇİ işyerlerinde günlük saat ücretlerindeki gelişme izlenirken, bu noktalara dikkat edilmesi gerekmektedir.

Dönem boyunca primlerde bir değişiklik yapılmadı.

1980-1988 döneminde her yıl 1,5 ton kok kömürü verilirken, 1989 grevinden sonra bu miktar 2 tona çıkarıldı. Yemek parası her gün için 1980 yılında 75 TL iken, 1989 yılında 1200 TL, 1992 yılında 5000 TL oldu. Fazla çalışma zammı 1980 yılında yüzde 80 iken, 1989 grevi sonrasında yüzde 100'e yükseltildi. Hafta tatili ve genel tatillerde çalışma zammı ise dönem boyunca yüzde 100 oranında kaldı.

1980 yılından 1992 yılına kadar, vardiya zammı, yıllık ücretli izin, ihbar önellere ve kıdem tazminatı konularında bir ilerleme sağlanamadı. Haftalık çalışma süresinin 48 saatten 45 saate indirilmesi ise yasa değişikliğiyle gerçekleşti.

1990 ve 1991 yıllarındaki grevler, toplu iş sözleşmelerinin parasal hükümlerinin ve özellikle de ücretlerin artırılması açısından etkili oldu.

Çelik-iş - TDÇİ Toplu İş Sözleşmesi
(1980-1991)

Brüt Çıplak Ücretler (TL/saat) (Cari Fiyatlar)

Kad.	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
1	84	124	159	172	229	287	353	483	604	1492	4026	9887
2	84	124	159	173	230	288	354	485	607	1489	4036	9910
3	84	125	160	174	233	291	358	490	612	1507	4054	9950
4	85	125	160	176	235	293	361	494	618	1517	4073	9987
5	85	126	162	178	237	296	364	499	624	1528	4094	10036
6	86	127	163	180	240	300	369	506	633	1544	4125	10099
7	86	127	164	182	242	303	372	510	638	1553	4141	10133
8	87	128	165	184	245	307	377	517	646	1568	4170	10193
9	87	129	169	187	250	312	384	526	657	1588	4208	10275
10	88	130	169	191	255	319	392	537	671	1613	4255	10375
11	89	132	172	194	258	323	397	544	680	1629	4287	10441
12	90	133	175	198	263	329	405	555	694	1654	4335	10544
13	91	135	178	203	271	339	417	571	713	1688	4399	10679
14	92	136	182	208	277	347	426	584	730	1719	4459	10806
15	94	139	187	214	285	356	438	600	750	1755	4526	10952
16	95	141	192	222	295	369	454	623	778	1805	4622	11154

Not. 1990 ve 1991 yılı verileri, ilk 6 aylık dönem içindir.

1980-1992 döneminde TDÇİ işyerlerinde her yıl verilen ikramiye tutarında 12 Eylül sonrasındaki mevzuat değişikliğine bağlı bir azalma oldu. 1980 yılında 134 yevmiye ve 1981 yılında 150 yevmiye olarak verilen ikramiye, 1982 yılında 112 yevmiyeye indirildi ve aradaki fark çıplak ücretlere eklendi. Çıplak ücretlerde 1983 yılında meydana gelen artışın bir bölümü, gerçek bir gelir artışından değil, ikramiye sayısındaki indirimden