

Meltem Koc

ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
MIDDLE EAST TECHNICAL UNIVERSITY

*KAMU KESİMİNDE
İŞGİ İSTİHDAMI VE
İŞGİ-İŞVEREN İLİŞKİLERİ
(Ağustos 1980)*



İDARİ İLİMLER FAKÜLTESİ
FACULTY OF ADMINISTRATIVE SCIENCES

KAMU KESİMİNDE İŞÇİ İSTİHDAMI
VE İŞÇİ - İŞVEREN İLİŞKİLERİ
(Ağustos 1980)

Yıldırım Keç
O.D.T.Ü.
İdari İlimler Fakültesi
İşletmecilik Bölümü

İÇİNDEKİLER

<u>A. Kamu Kesimi ve Kamu Kesiminde İşçi İstihdamı</u>	A/1 - A/28
1. Giriş - Çalışmanın Kapsamı	A/1
2. Kamu Kesimi Nedir?	A/3
3. Kamu Kesimi İşçilerinin İşkollarına ve Bölgelere Göre Dağılımı	A/6
4. Kamu Kesiminde İşçilerin Genel Nitelikleri	A/21
5. İşçi-İşveren İlişkilerini Düzenleyen Mevzuat	A/26
<u>B. Kamu Kesimi İşvereni</u>	B/1 - B/8
<u>C. Kamu Kesimi İşçilerinin Sendikasal Örgütlenmesi</u>	C/1 - C/24
1. İşçilerin Örgütlenmesinin Gelişimi	C/1
2. Kamu Kesiminde İşçilerin Bugünkü Örgütlenmesi	C/2
a. İşçi Örgütlenmesine İlişkin Verilerin Değerlendirilmesi	C/2
b. Bugünkü Konfederasyonlar	C/5
c. İşkollarına Göre Örgütlenme	C/7
3. Kamu İşvereninin İşçilerin Sendikalaşmasına Müdahale Olanakları	C/22
<u>D. Kamu Kesiminde İşveren Sendikacılığı</u>	D/1 - D/7
<u>E. Kamu Kesiminde Ücretler ve Toplu İş Sözleşmeleri</u>	E/1 - E/32
1. Ücretler	E/1
a. Kamu Kesiminde ve Özel Kesimde İşletmelerde Ortalama Ücretler	E/1
b. Kamu Kesiminde İşletmeler Arasındaki Ücret Farklılaşması	E/3
2. Toplu İş Sözleşmeleri	E/6
3. Kamu Kesiminde Toplu İş Sözleşmelerine Karşı Hükümetlerin Tavrı	E/27
<u>F. Kamu Kesiminde İşçi-İşveren Uyuşmazlıkları</u>	F/1 - F/9
1. Grev Hakkı ve Kullanımı	F/1
2. Kamu Kesiminde Grevler	F/3
3. Kamu Kesiminde Direnişler	F/4

EKLER

Ek/1 - Ek/20

- Ek-1 : Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Çalışan İşçiler Ek/1
- Ek-2 : Genel ve Katma Bütçeye Bağlı Daireler, Bönce Sermayeli Daireler, Özel Yasa ile Kurulmuş Daireler (Önemlileri) Ek/4
- Ek-3 : Önemli Belediyeler Ek/6
- Ek-4 : Tarım Kredi, Tarım Satış ve Üretici Kooperatifleri Ek/8
- Ek-5 : Dernek, Kooperatif, Sandık, Sendika, v.b. Ek/10
- Ek-6 : Kamu Payı % 50 ve Aşağı Olan Kuruluşlar Ek/10
- Ek-7 : Kamu Kesiminde Sektörlere Göre Ortalama Ücretler Ek/13
- Ek-8 : Çeşitli İşyerlerinde Ortalama Çıplak Ücret ve İşçilik Maliyeti Ek/14
- Ek-9 : Kamu Kesiminde Bölgelere Göre Ortalama Ücretler Ek/16
- Ek-10: Toplumsal Anlaşma Ek/17

Yer Aranan Önemli Kaynaklar

K/1 - K/3

İncelenen Toplu İş Sözleşmeleri

K/4 - K/6

A. Kamu Kesimi ve Kamu Kesiminde İşçi İstihdamı

1. Giriş-Çalışmanın Kapsamı

Kamu kesiminde işçi istihdamı ve işçi-işveren ilişkilerini ele alırken, karşılaştığımız ilk sorun "işçi" tanımı ve işçi-memur ayrımıdır.

Toplumsal sınıfların belirlenmesinde kullanılan kıstaslardan biri, çalışan insanın üretimde kullanılan araçlar ve ürettikleri ile arasındaki mülkiyet ilişkisidir. Bu kıstası kullandığımızda, "işçi"yi şöyle tanımlayabiliriz: Kendi işleyebileceği toprağa ve diğer üretim araçlarına sahip olmadığı için, geçimini sağlayabilmesi ancak bunlara sahip olanların yanında ücret karşılığı çalışmasına bağlı olan kişi. "İşçi"yi, toplumsal yapıyı ve bazı dinamikleri açıklayabilmek umuduyla bu şekilde tanımlayabilir ve bu tanıma göre veri derleyerek belli sonuçlara varabilirsiniz.

Ancak, günümüz Türkiye'sinde yasalar "işçi"yi bu yaklaşımla tanımlamıyor. 1475 sayılı İş Yasası, işçiyi şöyle tanımlıyor: "Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi...denir."(1475/1)

Yasa, ayrıca bir "işveren vekilliği" kurumu getiriyor.

Ancak, işçilere ilişkin çalışma yapanların en yaygın olarak kullandığı Sosyal Sigortalar Kurumu verilerinde böyle bir ayırım yok. Özel sektörde çalışan herkes adına SSK'na prim ödeniyor ve tüm çalışanlar (İş Yasasına göre işçi ve işveren vekili sayılanlar) SSK verilerinde "işçi" olarak gözükyor. Hatta Sakıp Sabancı sosyal sigortalardan emekli bile olabiliyor.

İşçilere ilişkin yapılan çalışmalarda karşılaşılan ilk sorun, tanımlar ve verilerdeki bu karışıklıktır.

İş Yasası, bir başkasının yanında ücret karşılığı çalışana "işçi" olarak tanımlarken; "bir başkası"nın devlet olması halinde, işin içine bir de yapılan işin niteliği giriyor.

Kamu kesiminde bir ücret karşılığı çalışanların tümü işçi sayılmıyor. Belirli "iş"ler tanımlanmaya çalışılıyor.

İşçi-Memur Ayrımı Komisyonu'nun 10.11.1976 tarihli raporuna göre, "işçi"ler ve "memur"lar arasındaki fark yapılan işin niteliğine göre belirlenmeye çalışılmış; Komisyon kararına ek 1 no.'lu listede "işçi statüsünde," 2 no.'lu listede ise "memur statüsünde çalıştırılmaları kararlaştırılan görev ve kadro ünvanları" tek tek sayılmıştır. İlk sorun, bu ayırmada kullanılan kıstasların tespitinde yatmaktadır.

İkinci sorun, işlerin belirlenmesinden sonraki keyfi uygulamalardır. Aynı işi yapan bazı kimseler işçi, bazı kimseler ise memur statüsünde çalıştırılmaktadır. Aynı odada, işçi statüsünde çalıştırılan

daktilograf ile memur statüsünde çalıştırılan daktilografa rastlayabilirsiniz. Aynı işi yaparlar. Çalışma süreleri de aynıdır. Ancak hakları ayrıdır.

Devlet, ücret karşılığı çalıştırdıklarını "işçi" ve "memur" diye iki ayrı statüye soktuğunda ve bunlara ayrı ayrı haklar verdiğinde, bu ayrılık çeşitli gelişmeler yaratmaktadır. Kamu işyerlerinde daha az hak alınan bir statüde çalışanlar, daha çok hak alınan statüye geçmek için uğraşmaktadırlar. 25 yıl önce, memur olmak avantajlıydı. İşçiler memur statüsüne geçmeye çalışırdı. Bugün işçi statüsünde çalışmak avantajlı. Memurlar, ya işçi statüsüne geçirilmelerine, ya da kendilerine de aynı hakların verilmesini istiyorlar. İstedikleri haklar ise sendikalaşmak ve greve gidebilecekleri bir pazarlık ortamında çalışma ve yaşama koşullarını toplu iş sözleşmeleriyle belirlemek. Bu statü ve hak farklılığı, işçi-memur ayrımı olarak bilinen sorunu doğuruyor.

Bu çalışmanın kapsamında kullanılmak durumunda olduğum "işçi" kısıtı ve tanımı, veri durumundaki uygulamadır.

Yaygın olarak düşülen bir hata, "işçi"lere ilişkin çeşitli yasal tanımlarla hazırlanan verileri, başka toplumsal tanımlarla yapılacak tahlillerde kullanmaktır. İşçiyi, "kendi işleyebileceği toprağa ve diğer üretim araçlarına sahip olmadığı için, geçimini sağlayabilmesi ancak bunlara sahip olanların yanında ücret karşılığı çalışmasına bağlı olan kişi" diye tanımlar ve bu tanımla yaptığımız tahlillerle, toplumsal yapıya ve dinamığa ilişkin bazı sonuçlara gitmek isterseniz; bu tanıma uygun veriler derlemeniz gerekir. Yoksa SSK verilerine göre özel sektördeki tüm işveren vekillerini de "işçi" kabul etmiş oluruz.

Türkiye'de Kamu Kesiminde İşçi İstihdamı ve İşçi-İşveren İlişkileri çalışmasındaki "işçi", bugün yürürlükte olan yasalara göre işçi sayılanlardır. Örneğin, köyde toprağa sahip olup, maden ocağında da ücret karşılığı çalışan veya geçici tarım işçisi olarak belli bölgelere veya büyük kentlere inşaat işçiliğine giden kişi, ücret karşılığı çalıştığı sürece, yasal olarak "işçi"dir. İşçilere ilişkin olarak derlenen verilerde "işçi" olarak geçer. Ancak daha önce değindiğim tanım açısından, bu kişi "yarı-işçi"dir. Bizim çalışmamızda ise "işçi" kabul edildi.

Örneğin, yaşamını ancak ücretli bir işte çalışarak sürdürebilen ve diyelim lokomotifte ateşçilik veya hastanede temizlikçilik veya PTT'de hat döşemeciliği yapan kimseler, yukarıda değindiğim tanıma göre "işçi" sayılmak durumundadırlar. Ancak bu işlerde çalışanların bugünkü yasal statüsü memurluktur. Bu nedenle, biz, bu işlerde çalışanları çalışmamızın kapsamı dışında tutmak zorunda kaldık.

Çalışmamızın konusu, yukarıda değindiğim tanımdan hareketle, Kamu Kesiminde İşçi Sınıfının Durumu olşaydı; yarı-işçiler diye ayrı bir kategori de geliştirip, bugün yasal olarak işçi sayılanların bazılarını

bu kategoriye aktarmak ve bugün memur olarak ele alınanların büyük bir kısmını, "sendikalaşma, grevli toplu sözleşme" hakkını henüz alamamış işçiler kategorisinde incelememiz gerekirdi. Konumuz bu değil. **Konumuz**, bugünkü kendi içinde çelişik yasal çerçeve ve bundan keyfi sapmalarla oluşan uygulama durumunda, kamu kesiminde işçi istihdamı ve işçi-işveren ilişkileri.

2. Kamu Kesimi Nedir?

Kamu kesiminde istihdam konusuna genellikle sadece kamu iktisadi teşebbüsleri (KİT'ler) boyutunda bakılmaktadır. KİT'ler bile ayrıntılı bir şekilde ele alınmadan, en önemli işletmelerle yetinilmektedir. Kamu kesimi çok daha geniş boyutludur. Kamu iktisadi teşebbüslerinde karşımıza çıkan sorunlar, diğer kamu kesimi işyerleri için de aynen geçerlidir.

Bu durumda, öncelikle kamu kesimi işyerlerinin genel durumunu sunmak, kamu kesiminde istihdam konusunun ele alınabilmesi için gereklidir.

a. Kamu iktisadi teşebbüsleri (KİT'ler): Bunlar, sermayesinin yarısından fazlasının (% 51 ve daha fazlası) kamuya veya kamuya ait kurumlara ait işletmelerdir. Bir kısmı iktisadi devlet teşekkülü (İDT) olarak sınıflandırılmış ve ayrı yasaya bağlanmıştır (İktisadi Devlet Teşekkülleriyle Müesseseleri ve İştirakler Hakkında 440 sayılı Kanun ve Devlet Yatırım Bankası Hakkında 441 sayılı Kanun). Ancak bu ayrımın, işçi-işveren ilişkileri açısından tek özelliği, 440 sayılı yasaya bağlı kuruluşların bir kısmında, yönetim kurulunda bir işçi temsilcinin bulundurulma zorunluluğudur. Diğer açılardan, iktisadi devlet teşekkülleri ile diğer kamu iktisadi teşebbüsleri arasında bir ayrılık yoktur.

1979 yılı verilerine göre, kamu iktisadi teşebbüslerinde 350 bini devamlı, 110 bini geçici olmak üzere, yaklaşık 460 bin işçi çalışmaktadır. Kamu iktisadi teşebbüsleri ve buralarda çalışan işçi sayıları Ek-1'de gösterilmiştir. DPT Koordinasyon Dairesi Tetkik ve Tahlil Şubesinin önemli kamu projelerine ilişkin bir raporuna göre, önümüzdeki yıllarda kamu iktisadi teşebbüslerinde 150 bin kişilik daha istihdam olanağı yaratılacaktır.

b. Genel ve Katma Bütçeye bağlı daireler, döner sermayeli daireler ve özel yasa ile kurulmuş kuruluşlar: Bu grupta ele alınan işyerleri, genellikle kamu kesiminde işçi-işveren ilişkileri konusunun dışında bırakılır. Halbuki bu kuruluşlarda 250 bini devamlı, 440 bini geçici olmak üzere, yaklaşık 690 bin işçi istihdam edilmektedir. Bu kuruluşların önemlilerinin listesi ve buralarda çalışan işçi sayıları Ek-2'de gösterilmiştir.

c. Belediyeler: Türkiye'de 1976 yılında 67 il merkezinde, 554 ilçede, 377 bucakta ve 690 köyde toplam 1688 belediye bulunuyordu. Belediyelerde 130 bin civarında işçi çalışmaktadır. Belediye hizmetleri dışında, belediyelerin ekme ve asfalt fabrikaları gibi ekonomik girişimlerinde ve belediye hastanelerinde çalışanlar, işçi-işveren ilişkileri açısından kamu kesiminde ele alınmalıdır. Önemli belediyeler ve buralarda çalışan işçi sayıları Ek-3'te gösterilmiştir.

d. Tarım Satış, Tarım Kredi ve Üretim Kooperatifleri: Kooperatifler, ortaklarının sermaye katkılarıyla oluşan kuruluşlar olmakla beraber; Türkiye'deki uygulamada kooperatifler devletin ve hükümetlerin doğrudan denetim ve yönlendiriciliği altındadır. Bu yönlendiricilik, bir taraftan yönetim kurullarına Ticaret Bakanlığı tarafından atanan temsilci ve genel müdür aracılığıyla; diğer taraftan Ziraat Bankası tarafından verilen krediler sayesinde gerçekleştirilir. Hükümetler tarafından belirlenen taban fiyatları da, genel kurula katılan delegeler üzerinde önemli bir baskı aracıdır. Kooperatiflerde, kooperatiflerin yatırımlarında ve diğer kamu kuruluşlarıyla birlikte yaptıkları yatırımlarda yaklaşık 50 bin işçi çalışmaktadır. Bunlara ilişkin veriler Ek-4'te gösterilmiştir.

e. Endüstri meslek liseleri , cezaevleri: Endüstri meslek liseleri ve cezaevlerinde döner sermayeli işletmeler oluşturulmakta ve gerek öğrenciler, gerek iyi hali görülen mahkumlar buralarda küçük bir ücret karşılığında çalıştırılmaktadır. Endüstri meslek lisesi öğrencilerine ödenen ücret depo edilmekte ve öğrencinin mezuniyetinde kendisine verilmektedir. Cezaevlerinde çalışan mahkumlara ödenen günlük ücretin bir kısmı depo edilmekte ve mahkumun tahliyesinde kendisine verilmektedir. Endüstri meslek liseleri ve cezaevlerinde çalışanlar, yasalara göre işçi sayılmamaktadır. Sosyal Sigortalar Kurumu'na da kaydettirilmemektedirler. Ancak önümüzdeki yıllarda, özellikle endüstri meslek lisesi öğrencilerinin gerek SSK kapsamına alınmaları, gerek de kendilerine en azından asgari ücret düzeyinde bir ücret ödenmesi konusundaki taleplerinin gelişmesi beklenmelidir. Bugün kamu kesiminde işçi-işveren ilişkileri kapsamına girmeyen bu grup, yaptıkları işin gereği olarak yasalara göre de işçi sayılmaları, SSK kapsamına alınmaları, sendikalaşma, grevli toplu sözleşme hakkını elde etmeleri halinde, tüm ülke çapında etkin olacaklardır.

f. Vakıflar ve iştirakleri: Vakıflar, yönetim biçimleri yönünden kamu kesimi işyerlerini andırmaktadır. Eski vakıflar, Vakıflar Genel Müdürlüğüne bağlıdır ve 2. grupta ele alınmıştır. 300'e varan yeni vakıf ve iştirakleri ise, bu bölümde sınıflandırılmıştır. Bu vakıfların en önemlileri, Hacettepe Üniversitesi Vakfı (Tepe Mobilya ve şimdi kapanmış olan Sisag), Türk Eğitim Vakfı (Ankara Koleji), Hava Kuvvetlerini Güçlendirme Vakfı, Türk Donanma Vakfı, Türk Kara Kuv-

vetlerini Güçlendirme Vakfı, Türkiye Kalkınma Vakfı'dır. Vakıflar ve iştiraklerinde birkaç bin civarında işçi çalışmaktadır.

g. Yarı-resmi kuruluşlar: Fazla sayıda işçi çalıştırmamalarına rağmen, kamu kesimi içinde ayrı bir grup olarak ele alınması gereken önemli yarı-resmi nitelikte kuruluşlar, Türk Mühendis Mimar Odalar Birliği, bağlı odalar, Türkiye Ticaret Odaları, Ticaret Borsaları ve Sanayi Odaları Birliği, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Ticaret Borsaları, Tabibler Odası, Türk Tarih Kurumu, Türk Dil Kurumu, Türkiye Barolar Birliği, il baroları ve noterlerdir.

h. İşçi-işveren ilişkileri açısından özel sektördekinden çok kamu kesimindekine benzer ilişkilerin geçerli olduğu bir grup, sermaye sahiplerinin çok sayıda olduğu (halka açık şirket biçiminde çalışmayan) ve genellikle de yönetimlerin, üyelerin doğrudan denetiminden oldukça uzak olduğu kuruluşlardır. Ordu Yardımlaşma Kurumu ve iştirakleri, Ordu Pazarları, Kızılay, Yardımsevenler Derneği, Köy Kalkındırma Kooperatifleri, tüketim kooperatifleri, yapı kooperatifleri, yardımlaşma sandıkları, sendikalar ve sendikaların iştirakleri bu grupta ele alınabilir. Bu gruptaki işyerlerinde (OYAK dışında) işçi-işveren ilişkileri, politik etkileşime son derece açıktır. Bu kuruluşların önemlileri Ek-5'te verilmiştir.

ı) Kamu payı % 50 ve daha aşağı olan kuruluşlar: Bu grup, işçi-işveren ilişkileri açısından yaklaştığımızda, özel kesim ile kamu kesimi arasında bir yerde bulunmaktadır. Bu kuruluşların listesi Ek-6'da verilmiştir.

İşçi-işveren ilişkileri açısından kamu kesimini oldukça geniş bir şekilde tanımladığımızda, yayınlanmış verileri kullanma açısından çeşitli zorluklar çıkmaktadır. Kamu kesimine ilişkin verileri derleyen merkezi bir birim yoktur. Verilerin yetersizliğine yaklaşım farklılığı da eklendiğinde, genellikle ham verilerin derlenmesi ve değerlendirilmesi durumunda kalınılmaktadır. Ek'lerde ayrıntıya girilmesinin ana nedeni budur. (★)

(★) İşletme düzeyinde derlediğim verilere en yakın ve tüm kamu kesimine ilişkin kaynak, (kendi kaynağı konusunda açıklama yapmamasına ve son derece özet bilgi vermesine rağmen) TÜSİAD'ın 1980 Yılına Giren Türk Ekonomisi'dir:

"Vize edilen işçi kadroları	
KİT	devamlı 345.7
	geçici 112.0
	toplam 457 732
Diğer kamu kuruluşları:	
	devamlı 232.3
	geçici 448.0
	toplam 680 387
TOPLAM	1 138 119" (a.g.e., s.78)

3. Kamu Kesimi İşçilerinin İşkollarına ve Bölgelere Göre Dağılımı
Türkiye'de kamu kesiminde işçilerin sektörel ve bölgesel dağılımına baktığımızda, belli işkollarında kamu kesiminin kesin ağırlığını ve tüm ülkeye dağılmış bir yapıyı görüyoruz.

Bilindiği gibi, Sendikalar Yasası uyarınca çıkarılan İşkolları Yönetmeliğine göre, 34 işkolu vardır. Ancak 1972 yılında 19 no.'lu "Yol" işkolu kaldırılarak, bu işkolu kapsamına giren işyerleri 18 no.'lu "İnşaat" işkoluna alınmıştır. Ayrıca, birbirine benzer nitelikte kabul edilen işkolları da aynı sendikada örgütlenebilir. Bu nedenle, daha ilerde, kamu kesiminde işçilerin sendikalaşmasıyla ilgili bölümle bağlantı sağlamak amacıyla, kamu kesimindeki işçilerin sektörel dağılımında, sendikal örgütlenme esasını temel alacağız. Aynı sendikada örgütlenebilen işkolları, Tarım-Ormancılık ile Avcılık-Balıkçılık; Petrol ile Kimya, İnanç Yayın ile Gazetecilik; Ticaret-Büro-Eğitim ile Banka-Sigortacılık; Kara-Deniz-Demiryolu-Hava Taşımacılığıdır. Birlikte örgütlenmeleri göz önüne alınınca, Türkiye'de işçilerin örgütlenebileceği 26 sendika çıkmaktadır.

Bu işkolları itibariyle kamu kesiminin durumu ve işletmelerin-İşçilerin bölgesel dağılımı aşağıda ele alınmıştır.

Tarım-Ormancılık, Avcılık-Balıkçılık (1 ve 2 no.'lu işkolları)

Kamu kesiminde bu işkolunda Orman bakanlığı, Köy İşleri ve Kooperatifler Bakanlığı ve Gıda-Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı bünyesinde önemli sayıda işçi çalıştırılmaktadır. İşkonunun niteliği gereği, işyerleri tüm ülkeye dağılmıştır, (Devlet Üretme Çiftlikleri dışında) küçük birimlerdir ve çalışanlar (toplumsal anlamda) aynı zamanda toprağa sahip olan yarı-işçiler durumundadırlar.

Orman Bakanlığı bünyesinde en fazla işçi istihdam eden genel müdürlük, Orman Genel Müdürlüğüdür. Orman yollarının yapımı, ağaç kesme, ağaç istifleme ve taşıma, orman koruması, imar ve islahı ve ağaçlandırma işlerinde, orman köylerinden çok sayıda köylü çalıştırılır. Ne kadar işçi istihdam edildiğini Orman Genel Müdürlüğü bile bilememektedir. Özellikle aynı döneme rastlamayan işlerin aynı kişilerle yapılabilmesi fakat istatistiklerde bunların ayrı ayrı insanlarmişçesine gözükmesi, orman işçilerinin (yarı-işçi köylülerinin) sayısının tespitini zorlaştırmaktadır. Orman Genel Müdürlüğü'nün 1973 yılına ilişkin olarak verdiği rakam 621 748 iken (Y.Çağlar, s.22), 1979 Temmuzunda anketimize gönderdiği yanıtta 190 bin rakamı yer almıştır.

Orman Bakanlığı bünyesinde Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrol Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak da 120 bin civarında geçici işçi çalıştırılmaktadır.

Köy İşleri ve Kooperatifler Bakanlığı bünyesinde ise bu işkolunda Toprak Su örgütünde yaklaşık 7 200 işçi istihdam edilmektedir.

Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı bünyesinde işe, Ziraat İşleri Genel Müdürlüğünde 29 116, Veteriner İşleri Genel Müdürlüğü'nde 4 400, Zirai Mücadele ve Zirai Karantine Genel Müdürlüğü'nde 5 032, Sun'i Tohumlama ve Nesil Kontrol Genel Müdürlüğü'nde 5 000, Tarımsal Araştırma Genel Müdürlüğü'nde de 3 000'in üstünde işçi çalışmaktadır. Bu genel müdürlüklere bağlı işyerleri, ülkenin kasabalarına dek yayılmış durumdadır. Ayrıca tarım meslek liselerinde de işçi statüsünde çalışanlar vardır.

Devlet Üretim Çiftliklerinde çalışan 11 bin işçi, kasabaların yakınlarında kurulmuş 23 devlet üretim çiftliğine dağılmıştır. Atatürk Orman Çiftliği ise Ankara'dadır. Bu işkolunda ayrıca Şeker Şirketi'nin Sarmısaklı Tohum Üretim ve Alpullu Tohum Üretim işyerlerinde, Köy Koop Merkez Birliği'nde (140 işçi-Ankara) ve Diyarbakır'da Türkiye Kalkınma Vakfında da işçi istihdam edilmektedir.

1979 yılı SSK verilerine göre, bu işkolunda 38 527 sigortalı işçi çalışmaktadır. Bu miktarın 32 973'ü kamu kesiminde çalışır gözükmemektedir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 2100 sayılı kanunla değişik 3/I/A maddesine göre, Orman işlerinde, kamu veya özel sektöre ait tarım işlerinde ücretle çalışanlar sosyal sigortalar kapsamına alınacaktır. Ancak Orman İş Yasası çıkmadığından, orman işlerinde çalışanların çalışma koşulları Orman Yasası'na göre belirlenmektedir. Orman Yasasında ise "vahidi fiyat sistemi" denilen bir parça başı-taşaronluk sistemi uygulandığından, orman işçilerinin önemli bir kısmı sosyal sigortalara kapsamı dışında kalmaktadır. İşin mevsimlik niteliği gereği, geçici işçi istihdam oranı çok yüksektir. Bu geçici işçiler de genellikle SSK verilerinde gözükmemektedir. Buna bağlı olarak, kamu kesiminde bu işkollarında gözükken işçi sayısı, gerçeğin çok altındadır.

Madencilik (3 no.'lu işkolu)

SSK verilerine göre bu işkolunda 106 600 civarında işçi çalışmaktadır ve 77400 kadarı kamu kesiminde istihdam edilmiştir. Özel kesime ilişkin veriler, genellikle yerleşim birimlerinden uzakta bulunan ve civar köylerden işçi istihdam eden işletmelerin yaygınlığı ve bunların işçileri kaçak çalıştırmaları (Sosyal Sigortalar Kurumu'na bildirmemeleri ve vergiden kaçırmaları) nedeniyle, düşük gözükmemektedir.

Kamu kesiminde, Türkiye Kömür İşletmeleri (TKİ), Etibank, Maden Teknik Arama Enstitüsü (MTA), Karadeniz Bakır İşletmeleri, Türkiye Demir Çelik İşletmeleri, Sümerbank, Yeni Çeltik Kömür İşletmesi, Tekel ve Çinkur bünyelerinde bu işkolunda işçi çalıştırılmaktadır.

Türkiye Kömür İşletmeleri'nin Ereğli, Tavşanlı, Çayırhan, Alpagut-Dodurga, Aşkale işyerlerinde 57 356;

Etibank'ın Ergani, Murgul, Şark Kromları, Keçiborlu, Küre, Üçköprü, Emet, Kırka; Milas, Uludağ Volfram, Keban, Halıköy, Konya Civa ve Güneydoğu Fosfat işyerlerinde yaklaşık 14 000;

MTA'nın genel direktörlük ve ülkenin her tarafına yayılmış yaklaşık 300 sondaj kampında (önemli bir kısmı geçici olan) 12 478;

Karadeniz Bakır İşletmelerinin Küre ve Murgul işyerlerinde 1 559;

Türkiye Demir Çelik İşletmelerinin Divriği işyerinde 1 641, Hasan-
celebi işyerinde 104;

Sümerbank'ın Amasra Tarlaağzı Şiferton Maden Ocağında 163;

Yeni Çeltek Kömür İşletmeleri'nin Suşuova işyerinde yaklaşık 1 000,
Mardin Cizre-Şırnak işyerinde 110;

Tekel'in (en önemlisi İzmir Çamaltı'nda bulunan) tuzlalarında 1 000;

Çinkur'un Kayseri'deki 5 ocağında ve Ankara'daki genel müdürlük iş-
yerinde 400

işçi istihdam edilmektedir.

Madencilik, kamu kesiminde en eski ve işçilerin en yoğun olarak ça-
lıştırıldıkları işkoludur. Çalışanların en önemli niteliği, yasal olarak
işçi sayılmalarına rağmen, toplumsal ilişkileri açısından yarı-işçi, yarı-
köylü olmalarıdır. Yeraltında çalışan işçilerin gelir vergisinden muaf ol-
maları, 6772 sayılı yasa uyarınca kamu kesiminde çalışanların her yıl üç
maaşa kadar ikramiye alabilmeleri, genellikle köyde yaşamaları nedeniyle
kira vermemeleri ve birçok ihtiyaçlarını kendi topraklarından karşılama-
ları nedeniyle, kamu kesimi madenlerinde çalışanların genel yaşam düzeyi,
genel köy ortalamasının oldukça üstündedir. Ancak yapılan işin zorluğu
ve tehlikesi ve üretilen ürünün tüm ekonomi için önemi, çalışma karşı-
lığında verilenin çok üstündedir.

Petrol ve Kimya (4 ve 13 no.'lu işkolları)

SSK verilerine göre 1979 yılında bu işkollarında 60 583 işçi çalışmak-
tadır. Kamu kesiminde istihdam edilenler, 10 896 kişidir. Bizim tek tek
kamu kesimi işyerlerinde derlediğimiz verilere göre ise, kamu kesiminde
çalışanların sayısı 30 bine yakındır (A)

(A) SSK verileri iki açıdan güvenilir değildir. Kamu kesiminde işçi
istihdamı konusunda bugüne kadar fazla bir çalışma yapılmamış olduğundan,
SSK'nun hangi kıstaslara göre "kamu kesimi" tanımladığı bilinmemektedir
ve kıstaslarından ve tanımından önemli kuşkular vardır. Diğer taraftan,
yayınlanan ve genellikle açıklama yapılmaksızın kullanılan SSK işçi ve-
rileri, sigortalı tüm işçilere ait değildir. Yayınlanan ve genellikle
tüm işçileri temsil ettiği biçiminde kullanılan veriler, her yıl Eylül
ayında bilğirgesi alınan işyerlerinde çalışan işçileri kapsar. 1979 yılı
verilerine göre, Türkiye'de Sosyal Sigortalar Yasası'na bağlı, yani en
az 1 işçi çalıştıran 972 bin işyeri vardır. Ancak 972 bin işyerinden sa-
dece 239 bini çalıştırdıkları işçilere ilişkin bildirimde bulunmakta, iş-
çilerden SSK primi kesmekte ve kendi prim paylarıyla birlikte durumu
SSK'na bildirmektedir. 733 bin işyeri kaçak işçi çalıştırmaktadır. 1979
yılı verilerine göre, SSK'na bildirimde bulunan 239 bin işyerinde 2 mil-
yon 152 bin civarında işçi çalışmaktadır. Bu işçilerin 799 bini kamu ke-
siminde, 1 milyon 353 bini özel sektörde istihdam edilmektedir. Dikkat
edileceği gibi, kamu kesimine ilişkin olarak verilen rakam, bizim işyeri
işyeri verdiğimiz rakamın çok altındadır.

Kamu kesiminde bu işkolunda Petrol Ofisi, İGSAS, İpraş, Petkim, Azot Sanayii, TPAO, Boras Boru Hatları ile Taşımacılık, Etibank, SSK, Sümerbank, Tekel ve MKE'de işçi çalışmaktadır.

Petrol Ofisi'nde çalışan 5700 civarındaki işçi, 2 000'i aşan satış servis istasyonu ile ülkenin dört bir yanına dağılmıştır. İgsaş, İpraş, Petkim Petrokimya, Petkim Kauçuk kuruluşları ise, 7 200 civarındaki işçileri ile Kocaeli'ndedir. Azot Sanayii, 4 852 işçisini Samsun, Elazığ, Gemlik ve Kütahya'daki fabrikalarında istihdam etmektedir. TPAO'nun Batman ve Aliaga Rafinerileri, Dört Yol Boru Hattı ve Ankara Genel Müdürlük işyerlerinde 6 597 işçi çalışmaktadır. Botaş Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş.'nde 45, Etibank'ın Bandırma'daki Boraks fabrikasında 1 085, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun İstanbul'daki ilaç fabrikasında 76, Sümerbank'ın Salihli Palamut ve Valeks Fabrikasında 57, Gemlik Suni İpek ve Viskoz Mamulleri Fabrikasında 540 ve Tarsus Mensucat Boyaları Fabrikasında 309 işçi çalışmaktadır. Tekel İstanbul Büyükdere Kibrit Fabrikasında (694), Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu'nun ise Kırıkkale ve Elmadağ Barut Fabrikaları ve Antalya'daki Pil Fabrikalarında (300 işçi) da işçi istihdam edilmektedir. Kamu iktisadi teşebbüsü olan Adaş Akaryakıt'ta 26, Ankara Şöforler Cemiyeti'nin Kurtuluş'taki Petrol Ofisi Benzin Bayiinde ise 13 işçi çalışmaktadır.

Gıda (5 no.'lu işkolu)

Gıda işkolunda SSK verilerine göre 104 bini kamu kesiminde olmak üzere toplum 208 bin işçi çalışmaktadır.

Bu işkolunda Tekel, Çaykur, Et-Balık Kurumu, Türkiye Süt Endüstrisi Kurumu, Yem Sanayii, Toprak Mahsulleri Ofisi, Vakıflar Genel Müdürlüğü, Atatürk Çrman Çiftliği ve Sümerbank işyerlerinde işçi çalışmaktadır. Ayrıca tarım satış kooperatiflerinin fabrikalarında, belediyelerin ekmek fabrikalarında ve kamu kesimi işyerlerinin satın satış kooperatifleri ve belediyelerle ortaklaşa kurdukları işletmelerde de işçi istihdam edilmektedir.

Tekel'in Adana, Bursa, Malatya, Bandırma, Trabzon, Samsun, İzmir, Bitlis, Ankara, Diyarbakır, Gaziantep, İstanbul ve Kocaeli'ndeki yaprak tütün bakım ve işleme atelyelerinde, sigara fabrikalarında, bira fabrikasında, ispirto fabrikalarında, şapap fabrikalarında, likör fabrikalarında 43 bin devamlı, 15 bin geçici işçi vardır.

Çaykur'un Rize, Trabzon ve Artvin'deki 21 çay fabrikası ile Rize, Giresun ve Artvin'deki 10 çay atelyesinde, İstanbul ve Ankara'daki çay paketleme fabrikalarında 7 bin devamlı, 35 bin geçici işçi çalışmaktadır.

Et Balık Kurumu'nun , en önemlileri Ankara, Erzurum, Konya, İstanbul, Urfa, Elazığ, Kayseri, Bursa, Kars, Diyarbakır, Trabzon'da olan işyerlerinde 6 682 işçi vardır.

Türkiye Süt Endüstrisi Kurumu'nda 1 721, Yem Sanayiinde ise 620 işçi çalışmaktadır. Bu kuruluşların işyerleri de ülkenin dört bir yanınadağılmıştır.

Toprak Mahsulleri Ofisi'nin Konya Horozlu Un fabrikasında 44, Sümerbank'ın Ordu Soya Fabrikasında 181 işçi istindam edilmektedir.

Vakıflar Genel Müdürlüğü'nün Ayvalık'taki zeytinliklerinde 1 589, Aydın'daki zeytinliklerinde 540, İstanbul'daki Vakıf Memba Suyu işletmesinde ise sayısı belirlenemeyen miktarda işçi çalışmaktadır. Atatürk Orman Çiftliği'nin Ankara'daki Süt, Yoğurt ve Şarap Fabrikası ile İstanbul'daki Süt İşletmesinde 190 işçi vardır.

Tarım Satış Kooperatiflerinin bu işkolundaki fabrikalarında ise 10 bine yakın işçi çalışmaktadır. İzmir'de İncir, Üzüm, Zeytin ve Pamuk Tarım Satış Kooperatifleri Birliklerinde (TARİŞ) 7 bin civarında, Mer-sin'de Çukobirlik Merkez Yağ Tesislerinde 300, Antalya Antbirlik Yağ Kombinasında 350, Mudanya'da Zeytin Tarım Satış Kooperatiflerinde 300, Nevşehir'de Taskobirlik'te 150, Marmara Zeytin T.İ.S.K.'nde 256 işçi vardır.

Tarım Satış Kooperatifleri, Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve belediyelerin ortaklaşa kurdukları fabrikalarda da bine yakın işçi çalışmaktadır. Bu işyerleri şunlardır: Antalya Mezbaaha ve Soğuk Depoculuk, Balıkesir Soğuk Depoculuk, Bingöl Süt Yem ve Besicilik, Bolu Süt San ve Tic., Çay-san Çay Entegre Tesisleri, Çukoyem, Doğanşehir Süt Ürünleri Sanayii, Ülfet Fıda ve Sabun Sanayii (383 işçi), Yurttaş Yurt Ürünleri Sanayii ve Ticaret (Çanakkale Kepez ve Bilecik Bilkon fabrikalarında 123 işçi), Konya ve Civarı Süt Sanl, Meray Yağ Sanayii, Satüdeş Sakarya Tarım Ürünleri Sanayii (175 işçi), Yemta Tarış Yem Fabrikası, Türsant Tokat Tarmm Ürünleri Sanayii ve Ticaret, bursa Soğuk Depoculuk (18 işçi), Sakarya Akyazı Belediyesi Ekmek Fabrikası (35 işçi).

Kamu yararına çalışan dernek statüsünde olan Kızılay'ın Afyonkarahisar'daki Maden Suyu Tesislerinde 105 işçi, Türkiye Kalkınma Vakfı'nın Tarsus'taki İktisadi, Zirai ve Sınai İşletmeleri Döner Sermaye Müessesesinde ise belerlenemiyen sayıda işçi çalışmaktadır.

Şeker (6 no.'lu işkolu)

Türkiye'de şeker üretimi, Türkiye Şeker Şirketi'nin denetimindedir. Bu şirkete bağlı 13 şeker fabrikası ile, bu şirketin ve Pancar Üreticileri İstihsal Kooperatifleri Eirliği'nin (Pankobirlik) hissesine sahip olduğu 5 şeker fabrikası, Afyon, Alpullu, Amasya, Ankara, Burdur, Elazığ, Erzincan, Erzurum, Eskişehir, Kastamonu, Kayseri, Uşak, Konya, Kütahya, Malatya, Sakarya, Susurluk, Turhal'da bulunmaktadır. Şeker Şirketine bağlı makina (Ankara, Eskişehir) ve ispirto fabrikaları da, şeker işkolunda kabul edilmiştir. Şeker işkolunda toplam 25 018 işçi çalışmaktadır.

Dokuma (7 no.'lu işkolu)

SSK 1979 yılı verilerine göre, dokumacılık işkolunda 190 bin civarında işçi çalışmaktadır.

Kamu kesiminde en önemli kuruluş, Sümerbank'tır. Sümerbank'ın fabrikaları ülkerin dört bir yanına dağılmıştır ve birçok yörede önemli ilk ve belki hâlâ tek sanayi kuruluşudur.

Sümerbank'ın fabrika ve müesseseleri şunlardır:

Kayseri Pamuklu Sanayii Müessesesi	1 922 işçi
Adana Pamuklu Sanayii Müessesesi	1 471
Kahramanmaraş Pamuklu Sanayii Müesse.	1 201
Malatya Pamuklu Sanayii Müessesesi	2 664
Erzincan Pamuklu Sanayii Müessesesi	898
İzmir Basma Sanayii Müessesesi	2 062
Denizli Pamuklu Sanayii Müessesesi	1 195
Nazilli Basma Sanayii Müessesesi	1 859
İstanbul Bakırköy Pamuklu San. Mües.	1 579
Ereğli Pamuklu San. Mües. (Konya)	1 608
Eskişehir Basma Sanayii Müessesesi	1 398
Diyarbakır Pamuklu Sanayii Müessesesi	374
Adıyaman Pamuklu Sanayii Müessesesi	486
Karaman Pamuklu Sanayii Mües. (Konya)	1 267
Nevşehir Pamuklu Sanayii Müessesesi	434
Adana Pamuk Satınalma ve Çırçır Fabri.	105
Taşköprü Kendir Sanayii Müessesesi	327
Merinos Yünlü Sanayii Müessesesi (Bursa)	3 081
Bursa Tekstil Eğitim ve Araştırma Merkezi	27
Hereke Yünlü Sanayii Müessesesi	639
Diyarbakır Halı ve Yünlü San. Müessesesi	334
Defterdar Yünlü San. Mües. Bünyar Fabri.	459
Isparta Halıcılık Müessesesi	344
Bergama Pamuk İpliği ve Dokuma San.	1 157
Mamisa Pamuklu Mensucat A.Ş.	1 343
İstanbul Defterdar Yünlü San. Müessesesi	1 444
Antalya Pamuklu Dokuma San. T.A.Ş.	1 118

Ortakları açısından kamu kesimi sayılmamakla beraber, işçi-işveren ilişkileri yönünden ve yönetimde ve denetimde kamunun etkinliği nedeniyle kamu kesiminde ele alınması gereken tarım satış kooperatiflerinin işletmelerinde ise 10 bin civarında işçi vardır. Bunların en önemlileri Tarış İplik Fabrikası (1 200 işçi), Tarış Pamuk Depolama (300 işçi), Salihli Tarım Satış Kooperatifi Çırçır Fabrikası (1 700 işçi), Çukobirlik (1 700 işçi), Antbirlik Aksu İplik Fabrikası (1 500 işçi), Bergama ve

Kınık'taki Tarım Satış Kooperatiflerinin Çırcır fabrikaları (270 işçi), Köy-Koop'un Afyon Dazkırı'daki Acıgöl Koop. Birliği Yün İplik Fabrikasıdır(200 işçi).

Denizcilik Bankası A.Ş.'nin Dikimevinde çalışan 49 işçi adına da dokumacılık işkolunda toplu iş sözleşmesi bağitlanmıştır. (x)

Burdur Yeşilova Halı, Yün, İplik Fabrikası da dokumacılık işkolundadır.

Dericilik (8 no.'lu işkolu)

Bu işkolunda 1979 yılı SSK verilerine göre 10 bin civarında işçi çalışır gözükmektedir. Kamu kesiminde önemli tek işyeri, Sümerbank'a bağlı Beykoz Deri ve Kundura Sanayii Müessesesi'dir. Bu fabrikada 2 033 işçi çalışmaktadır.

Ağaç (9 no.'lu işkolu)

Bu işkolunda sigorta primiyatırılan işçi sayısı 1979 yılında 40 bindir. Bu sayının 9 bini kamu kesiminde istihdam edilmiştir.

Kamu kesiminde bu işkolunda en önemli kuruluş, Orman Bakanlığına bağlı Orman Ürünleri Sanayii Genel Müdürlüğü'dür. Bu kuruluşun Ordu, Antalya, Rize, Sinop, Zonguldak, Samsun, Bolu, Artvin ve Kastamonu il sınırları içindeki işletmelerinde 3 500 devamlı işçi çalışmaktadır. Bu işletmelerde yaz aylarında geçici işçi de istihdam edilmektedir. Ayrıca Sümerbank'ın Bolu Suni Tahta Fabrikasında 320, Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu'nun Ankara'daki Marangoz Fabrikasında 500 işçi çalışmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı Ağaç ve Metal İşleri Meslek Lisele- rinde de işçi istihdam edilmektedir. Hacettepe Üniversitesi Vakfının sahip bulunduğu Tepe Mobilya Şirketi de, Ankara'nın bu işkolundaki en önemli işyerlerindedir. İmar İskan Bakanlığının Ankara'da bu işkolundaki işyerinde 600 işçi vardır.

Kağıt (10 no.'lu işkolu)

Kağıt işkolunda 1979 yılı SSK verilerine göre 14 bin civarında işçi çalışmaktadır. Kamu kesiminde istihdam edilenlerin sayısı 11 bin civarındadır.

Kamu kesiminde belirleyici kuruluş SEKA'dır. Seka'nın İzmit, Çaycu-

(*) Bazı kuruluşlarda işin niteliği gereği ayrı işkolunda ayrı bir seh- dikada örgütlenmesi gereken işyerleri, kuruluşun ağırlıkta bulunan diğer işkoluna bağımlı kılınmaktadır. Örneğin askeri işyeri kabul edilen Milli Savunma Bakanlığı Dikimevi'nde çalışan işçiler, dokumacılık işkolunda örgütlenmeleri gerekirken, Milli Savunma işkolunda metal ve tersane iş- çileriyle biraradadırlar. Örgütlenmede işin niteliğinden bu sapmaya daha ilerde değinilecektir.

ma, Aksu, Dalaman, Afyon ve Giresun'daki fabrikalarında 10 638, Türkiye Çimento San. A.Ş.'nin Adana Kağıt Torba Fabrikasında da 115 işçi çalışmaktadır.

Basır-Yavın, Gazetecilik (11 ve 33 no.'lu işkolları)

Bu işkolunda kamu kesiminde çalışanların sayısı üç binin üzerindedir. En önemli kuruluş, 744 işçinin çalıştığı Devlet Malzeme Ofisi'dir. Devlet Malzeme Ofisi'nin İzmit, İstanbul ve Ankara'da işyerleri vardır. İstanbul'da Merkez Bankası Matbaasında 511, Ankara'da Başbakanlık Basım evinde 250, Milli Eğitim Bakanlığı Basım evinde 730, Maliye Bakanlığı Darphane ve Damga Matbaası işyerinde sayısı belirlenemeyen sayıda işçi çalışmaktadır. Bunların dışında çeşitli kuruluşların matbaa birimleri de matbaacılık işkolunda örgütlenmiştir: Denizcilik Bankası Matbaası (41 işçi), Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası (102 işçi), Karayolları Matbaası (50 işçi), Ziraat Bankası Matbaası (80 işçi) Ankara Üniversitesi Basım evi (70 işçi), İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Matbaası (25 işçi), İstanbul Üniversitesi Fen Fakültesi Matbaası (24 işçi), Beden Terbiyesi Matbaası, Elektrik İşleri Etüd İdaresi Matbaası (17 işçi), Halkevleri Matbaası, Ankara Yarı Açık Cezaevi Matbaası (11 işçi), Türk Tarih Kurumu Basım evi (270 işçi), Odalar Birliği Matbaası, Genel İş Sendikasının EMAŞ Matbaası (18 işçi), Ağaç İş Matbaası, İlkokul Öğretmenleri Yardımlaşma sandığının yatırımları olan İksan Kağıt İşletmesi (40 işçi) ve Türksan Kağıt ve Kaplama San. (25 işçi),

Anadolu Ajansı çalışanları da bu işkolundadır.

Çimento-Toprak İşleme (14 no.'lu işkolu)

Kamu kesiminde Türkiye Çimento Sanayii ve Sümerbank'ın işletmelerinde 13 bin civarında işçi çalışmaktadır.

Sümerbank'ın İstanbul'da Yıldız Porselen (249 işçi), İzmit'te Yarımca Seramik (1 256 işçi), Zonguldak'ta Filyos Ateş Tuğlası (641 işçi), Bilecik'te Bozüyük Seramik (653 işçi), Konya'da Krom Manyezit (749 işçi) ve Kütahya'da Keramik (226 işçi) fabrikaları vardır. Çimento üretiminde ise, Türkiye Çimento Sanayii'nin Aşkale, İskenderin, Kars, Pınarhisar, Trabzon ve Van'daki fabrikaları dışında, Afyon Çimento, Ankara Çimento, Balıkesir Çimento, Bartın Çimento, Çorum Çimento, Elazığ-Altınova Çimento, Gaziantep Çimento, Niğde Çimento, Söke Çimento ve Trakya Çimento fabrikalarında çoğunluk hissesi vardır. Sümerbank'ın ise Sivas'ta 446 işçinin çalıştığı bir çimento fabrikası bulunmaktadır.

Metal İşleme (16 no.'lu işkolu)

Metal işleme işkolunda 1979 yılı SSK verilerine göre 350 bin civarında işçi çalışmaktadır. Bu işçilerin 225 bin kadarı, 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde istihdam edilmektedir. En önemli işletmeler kamu kesimindedir.

Kamu kesiminde Türkiye Demir ve Çelik İşletmeleri, Ereğli Demir Çelik Fabrikası, Etibank, Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu, Karadeniz Bakır İşletmeleri, Türkiye Zirai Donatım Kurumu, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı, Gerkonsan Çelik Konstruksiyon Teçhizat Fabrikası, Orman Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı bünyelerinde bu işkolunda işçi çalıştırılmaktadır.

Türkiye Demir ve Çelik İşletmelerinin Karabük ve İskenderun'daki demir çelik fabrikalarında 24 016; Zonguldak Ereğlisi'ndeki Ereğli Demir Çelik Fabrikasında ise 8 074 işçi çalışmaktadır. Etibank'ın bu işkolunda üç önemli işletmesi vardır: Konya Seydişehir'deki Alüminyum Tesislerinde 8 bin, Antalya'daki Elektrometallurji'de 559 ve Elazığ'daki Ferrokrom'da 422 işçi çalışmaktadır. Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu'nun Ankara ve Kırıkkale'de bulunan fabrikalarında 18 bin; Türkiye Zirai Donatım Kurumu'nun Sakarya'daki Traktör Fabrikasında 2.352; Türkiye Zirai Donatım Kurumu bölge ve işletme müdürlüklerinde 1.349; Karadeniz Bakır İşletmelerinin Samsun'daki fabrikasında 900 işçi istihdam edilmektedir. Gerede Bolu'daki Gerkonsan Çelik Konstruksiyon Teçhizat Fabrikasında 250 işçi vardır. Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı'na bağlı depo ve tamirhaneler de bu işkolunda kabul edilmektedir. Ankara, İstanbul ve diğer illerdeki bu birimlerde yaklaşık 500 işçi çalışmaktadır.

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığına bağlı Küsgem'de (Küçük Sanayii Geliştirme Merkezi-Gaziantep) 77 işçi vardır. Orman Bakanlığı'na bağlı 20'ye yakın Orman Tamirhanesinde ise 5 000 civarında işçi çalışmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak Ankara'da faaliyette bulunan Ders Aletleri Yapım Merkezi'nde ise 570 işçi çalışmaktadır.

İstanbul'da bulunan ve 770 işçinin çalıştığı Pancar Motor da, kamu kesiminde ele alınmalıdır. Tarım Kredi Kooperatifleri Birliği Yardımlaşma Vakfı Traktör Fabrikası'nda 90, İzmir'de Tariş Tamir Atelye'sinde ise 97 işçi çalışmaktadır.

Gemi Yapım-Tamir (17 no.'lu işkolu)

Gemi yapım ve tamir işlerinde kamu kesiminde Denizcilik Bankası A.Ş. bünyesinde 5 880 işçi çalışmaktadır. Kamu kesiminde askeri tersanelerde (Taşkızak, Gölcük, vb.) çalışanlar bu işkolunda değil, 32 no.'lu milli savunma işkolunda örgütlenebilmektedirler.

İnşaat-Yol (18 no.'lu işkolu)

SSK verilerine göre, 1979 yılında bu işkolunda 157 bini kamu kesiminde olmak üzere 454 bin civarında işçi çalışmaktadır. Kamu kesimi işyerleri şu şekildedir:

1. Bayındırlık Bakanlığı'na bağlı kuruluşlar
 - Karayolları Genel Müdürlüğü (46 478 işçi)
 - Yapı İşleri Genel Müdürlüğü (8 187 işçi)
 - Demiryolları (1 200 işçi), Limanlar (1 300 işçi) ve Hava Meydanları (1 000) İnşaatı Genel Müdürlüğü
 - Bayındırlık il müdürlükleri.
2. Köy İşleri ve Kooperatifler Bakanlığı'na bağlı kuruluşlar
 - YSE Genel Müdürlüğü (63 ilde YSE müdürlüğü ve 20 bölge müdürlüğü. Kadroculu ve geçici toplam 30 bin işçi)
 - Toprak İskan Genel Müdürlüğü (801 işçi)
3. İmar ve İskan Bakanlığı'na bağlı kuruluşlar
 - Afet İşleri Genel Müdürlüğü
 - İl imar müdürlükleri
4. Çeşitli kamu kesimi kuruluşlarının inşaatları ve kamu inşaat şirketleri:
 - Sümerbank Çanakkale Sentetik Deri Tesisi inşaatı (69 işçi)
 - Petkim Petrokimya Aliaga Kompleksi İnşaatı (912 işçi)
 - Et Balık Kurumu Manisa, Van ve Sakarya inşaatları (188 işçi)
 - Türkiye Demir Çelik İşletmeleri'nin Karabük'teki 5000 evler inşaatı (2 639 işçi) ve Sivas'ta 4. Demir Çelik İnşaatı tesisleri (24 işçi)
 - TİMLO Şirketi (546 işçi)
 - Ankara İmar Ltd. Şirketi (İzmir, Ankara, Kütahya, Denizli'de işyerlerinde 500 işçi)
 - İstanbul İmar Ltd.Şirketi (Yeşilköy ve I.İmar İşhanı, 48 işçi)
 - TPAO İzmir Rafinerisi İnşaatı (82 işçi)
 - Emek İnşaat A.Ş. (Ankara, Kırşehir, Çankırı, Bolatlı, İstanbul ve İzmir'de inşaatlar)
 - Ankara Üniversitesi Yapı İşleri Dairesi (110 işçi)
 - Ege Üniversitesi Rektörlüğü Yapı ve Fen İşleri Dairesi (70 işçi)
 - Vakıflar Genel Md. İstanbul Başmüdürlüğü (160 işçi)
 - İzmir Sigara Fabrikası İnşaatı
 - İpraş Tevsii Grup Müdürlüğü
 - Ümraniye PTT İnşaatları

Bunların dışında, kamu adına müteahit ve taşeronlara yaptırılan çok sayıda büyük inşaatla onbinlerce işçi çalıştırılmaktadır.

Özel sektörde bu işkolundaki işyerleri ve işçiler büyük kentlerde ve civarında iken, kamu kesiminde ve kamu adına müteahite verilen inşaatlarda çalışan işçiler tüm ülkeye dağılmıştır.

Enerji (20 no.'lu işkolü)

Bu işkolünde 45 bin civarında işçi çalışmaktadır ve bunların 43 binden fazlası kamu kesimindedir. Kamu kesimindeki önemli kuruluşlar Türkiye Elektrik Kurumu (15 307 devamlı, 3 bin kadar geçici işçi), Elektrik İşleri Etüd İdaresi (1284 işçi), İller Bankası (2 000 işçi), Devlet Su İşleri (30 000 işçi) ve Simel'dir. Özel kesim olarak gözüken Kepez ve Havalisi Elektrik Şirketi ve Çukurova Elektrik A.Ş. kuruluşlarında da Türkiye Elektrik Kurumu'nun hissesi vardır. Enerji üretimi ve üretimi için gerekli hazırlıklar (barajlar), enerji nakli ve köylere elektrik götürülmesi, işlerin niteliği gereği, işçilerin ve işyerlerinin tüm ülkeye dağılmasını gerektirmektedir. İstanbul Belediyesi Gaz Fabrikasında çalışan 600 işçi de enerji işkolünde örgütlenmiştir. Ayrıca Kumburgaz Köyleri Elektrik Birliği (İstanbul, 30 işçi), Silivri Köyleri Elektrik Birliği (İstanbul, 35 işçi) gibi yarı-resmi kuruluşlar da vardır.

Ticaret-Büro-Eğitim ve Banka-Sigortacılık (21 ve 22 no.'lu işkolları)

Bu işkollarında kamu kesiminde çalışanlar üç grupta ele alınabilir:

- (1) Bankalar ve sigorta şirketleri, (2) büro ve satış mağazaları, (3) eğitim kurumları.

Kamu kesiminde önemli sayıda işçi çalıştıran bankalar, Anadolu Bankası (1670 işçi), Denizcilik Bankası A.Ş. Bankacılık birimi (1728 işçi), ve Vakıflar Bankasıdır (4 563 işçi). Ziraat Bankasında çalışanların büyük çoğunluğu memur statüsünde olup, 273 işçi istihdam edilmektedir. Hisse-darları Pankobirlik, Şeker Fabrikaları A.Ş. ve diğer şeker fabrikaları olan Şekerbank (2 353 işçi) ve büyük hissesi Tarış'e ait olan TARIŞ-BANK da bu grupta ele alınabilir. Banka şubelerinin tüm ülkeye yayılmış olması, buralarda çalışan işçilerin de genellikle küçük birimler halinde tüm ülkeye yayılmasını getirmektedir. Sigortacılık alanında ise önemli iki kamu kuruluşu, 170 işçinin çalıştığı Güneş Sigorta ile Güven Türk Anonim Sigorta'dır.

Büro ve satış mağazaları ile, devlete ve kamu iktisadi teşebbüslerine ait kuruluşlar, tarım kooperatifleri, yarı-resmi nitelikte kuruluşlar ve dernek-sendikalar olarak ele alınabilir.

Devlete ve kamu iktisadi teşebbüslerine ait kuruluşların en önemlileri, 4 bin civarında işçi statusünde çalışanın istihdam edildiği Sosyal Sigortalar Kurumu, 2500 işçinin çalıştığı Vakıflar Genel Müdürlüğü, 2 bin işçinin çalıştığı İmar-İskan Bakanlığı'dır. Toprak Mahsulleri Ofisi'nde bu işkolünde 803, Smerbank'ta 887, Gima' da yaklaşık 1 000, Spor Toto'da 330, TÜBİTAK'ın Ankara Genel Sekreterlik, Yapı Araştırma Enstitüsü ve GATOM işyerleri ile Gebze işyerinde 862, Türk Standartlar Enstitüsü'nde 51, Etibank Genel Müdürlüğü'nde 40, Karadeniz Bakır İşletmelerinin genel müdürlük işyerinde 137, Kooperatifler Genel Müdürlüğünde 307, Devlet Sanayi ve İşçi Yatırım Bankasında 173 işçi çalışmaktadır.

Etibank'ın İstanbul Alım-Satım Müdürlüğünde 74 işçi vardır. TKİ İstanbul Satınalma Müdürlüğü ile Emek İnşaat Genel Müdürlüğü'nde de bu işkolunda işçi çalışmaktadır. Bu bölümdaki işçilerin büyük bir kısmı Ankara'dadır. Sümerbank'ın 297 satış mağazasına dağılmış olan 887 işçi ise çeşitli il ve kasabalarda küçük birimler halindedir.

Tarım kredi, tarım satış ve üretim kooperatiflerinde bu işkolunda 20 bine yakın işçi, genellikle dağınık küçük birimler halinde çalışmaktadır. Bu kuruluşlardan işçi çalıştırma açısından önemlileri, 4 800 işçinin çalıştığı Fiskobirlik ile 5 212 işçinin çalıştığı Tarım Kredi Kooperatifleri Birliği'dir. Çukobirlik'te 3 500, Güneydoğu Tarım Satış Kooperatifleri Birliği'nde 1 420, Trakya Yağlı Tohum Tarım Satış Kooperatifleri Birliği'nde 887, Tiftik Yapığı Tarım Satış Kooperatifleri Birliği'nde 600, Antbirlik'te 500, Marmarabirlik'te 256, Taskobirlik'te 150, Gülbirlik'te 70, Pankobirlik'te 358, Adana İçkobirlik'te 21, Adana Adakobirlik'te 12 işçi istihdam edilmektedir. Ayrıca Yerfistığı Tarım Satış Kooperatifleri Birliği, Köy Koop birlikleri, kalkınma kooperatifleri, esnaf ve sanatkar kooperatifleri, tüketim kooperatifleri ve yapı kooperatiflerinde de işçi istihdam edilmektedir.

Yarı-resmi kuruluşlar olan Türk Mühendis ve Mimarlar Odaları Birliği (TMMOB), bağlı odalar, Türkiye Barolar Birliği, çeşitli il baroları, Türkiye Noterler Birliği, il noterleri, Türk Dil Kurumu (50 işçi), Tabipler Odası gibi kuruluşlarda çalışanlar da bu işkolunda örgütlenmektedirler.

Dernek-sendika gibi kuruluşlarda çalışanların sayısı da bine yakındır. Bunların en önemlileri şunlardır:

- Şekerbank Personeli Sosyal Sigorta Sandığı (Ankara, 25 işçi)
- Ziraat Bankası Personeli Yardımlaşma Vakfı (Ankara, 36 işçi)
- Ankara Barosu Yardımlaşma Sandığı (24 işçi)
- İstanbul Barosu Yardımlaşma Sandığı (33 işçi)
- PTT Biriktirme Vakfı (Ankara)
- İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (Ankara, 35 işçi)
- Türhal Şeker Sanayii Mensupları Yardımlaşma Sandığı (Tokat)
- Polis Bakım Yardım Sandığı (160 işçi)
- Kızılay Derneği Genel Müdürlüğü (Ankara, 100 işçi) ve Etimesgut Merkez Deposu (160 işçi)
- Hava Kuvvetlerini Güçlendirme Vakfı (20 işçi)
- İLKSAN İlköğretmen Pazarı (Ankara, 35 işçi)
- Emek Turistik Tesisleri İşletmeleri Ltd. Ş. (200 işçi)
- Ordu Yardımlaşma Kurumu
- Ordu Pazarları

Çimse İş Sendikası (Ankara, 17 işçi)
 Türk İş Genel Merkezi
 Manisa Soma Enerji İşçileri Sendikası (8 işçi)
 Sivas Demiryolu İşçileri Sendikası (10 işçi)
 Teksif (40 işçi)
 Türk Metal
 Töb Der
 T. Ormancılar Derneği
 T. Yardımsevenler Derneği
 Çocuk Esirgeme Kurumu
 Darüşşafaka Cemiyeti (10 işçi)
 Adalet Partisi Genel Merkezi (45 işçi)
 Cumhuriyet Halk Partisi Genel Merkezi (40 işçi)

Eğitim kurumları ise çoğunlukla üç büyük kentte toplanmıştır. ODTÜ'de 1 709, Boğaziçi Üniversitesi'nde 407, Atatürk Üniversitesi'nde 600, Çukurova Üniversitesi'nde 450, TED Ankara Koleji'nde 563 işçi çalışmaktadır. Ege Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi ve çeşitli öğretmen ve meslek liselerinde de işçi statüsünde çalışan vardır.

Demiryolu, Deniz ve Hava Taşımacılığı (24, 25 ve 26 no.'lu işkolları)
 Demiryolu taşımacılığında T.C.Devlet Demiryolları İşletmesinin tekeli vardır. TCDD Atelye ve fabrikaları da, metal işleme işkolu yerine demiryolu taşımacılığı işkoluna dahil edilmiştir. Bu geniş biçimiyle alındığında, demiryolu taşımacılığında 38 bin kişi işçi statüsünde istihdam edilmektedir.

Deniz taşımacılığında kamu kesiminde en önemli iki kuruluş, Denizcilik Bankası ile D.B. Deniz Nakliyatı A.Ş.'dir. Denizcilik Bankası'nda bu işkolunda 17 475, Denizcilik Bankası Deniz Nakliyatı A.Ş.'nde ise 3 442 işçi çalışmaktadır. Karayolları Genel Müdürlüğü'nün İstanbul'da bulunan bir biriminde de bu işkolunda 118 işçi çalışmaktadır.

Hava taşımacılığı işkolunda Türk Hava Yolları'nda 6 122, Uçak Servisi A.Ş.'nde (USAŞ) 500 işçi çalışmaktadır. THY'nin yarı hisseye sahip olduğu Kıbrıs Türk Hava Yolları da Türkiye'deki Hava İş Sendikasıyla sözleşme bağlamıştır.

Demiryolu taşımacılığında çalışan işçiler ülkenin dört bir yanına dağılmışken, deniz taşımacılığındakiler İstanbul'da, hava taşımacılığındakiler ise büyük şehirlerde yoğunlaşmıştır.

Ardiye-Antrepoculuk (27 no.'lu işkolu)

Bu işkolunda en önemli iki işletme, TCDD ve Denizcilik Bankası'dır. TCDD işyerlerinde bu işkolunda 3 500, Denizcilik Bankası işyerlerinde 3 247 işçi çalışmaktadır. İşyerleri kıyı illerine dağılmıştır.

Haberleşme (28 no.'lu işkolu)

Bu işkolunda işçi statüsünde PTT'de 3 789, TRT'de 338 kişi çalışmaktadır. Devamlı işçi çalıştıran PTT işyerleri, İstanbul PTT Fabrikası Müdürlüğü ile Ankara Merkez Tamir Bakım Atelyesi Müdürlüğü'dür. Büyük çoğunluğu geçici işçi istihdam edilen diğer işyerleri tüm ülkeye dağılmıştır. TRT işçileri ise genellikle üç büyük şehirdedir.

Sağlık (29 no.'lu işkolu)

Sağlık işkolunda 25 binin üzerinde işçi çalışmaktadır. Devlet hastanelerinde çalışanlar memur statüsünde iken, SSK hastanelerinde çalışanlar genellikle işçi statüsündedir. Ancak tam gün çalışmaya ilişkin yasa çıktıktan sonra, tam günden yararlanacaklar arasında işçi statüsünden memur statüsüne geçenler olmuştur.

SSK dışındaki en önemli işveren, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı Sıtma Eradikasyon Genel Müdürlüğü'dür. Bu genel müdürlüğe bağlı olarak 5 binin üzerinde geçici işçi çalıştırılmaktadır.

SSK hastaneleri, işçilerin yoğun olduğu bölgelere dağılmıştır. Sıtma Eradikasyon işçileri ise genellikle Güney Anadolu'dadır.

Bunların dışındaki hastaneler ve bu işkolunda işçi çalıştıran birimler şunlardır:

İstanbul Surp Agop Ermeni Vakfı Hastanesi (30 işçi)

Bağ-Kur Hastanesi (Ankara)

Ankara Trafik Hastanesi

Kayseri Belediye Hastanesi

İstanbul Veremle Savaş Derneği

Ankara Veremle Savaş Derneği

Ankara Belediye Hastanesi

Bursa Çocuk Esirgeme Kurumu

Eskişehir Çocuk Esirgeme Kurumu Hastanesi

Trabzon Çocuk Esirgeme Kurumu

T.Polis Emeklileri ve Mensupları Sosyal Yardım Derneği Huzurevi (55 i.)

Kayseri Güçsüzler Yurdu (16 işçi)

Denizcilik Bankası A.Ş. Hastanesi (121 işçi)

Konaklama-Eğlence (30 no.'lu işkolu)

Bu işkolunda önemli kamu kuruluşları, T.C.Turizm Bankası, Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü ve Kredi-Yurtlar Kurumu'dur.

Turizm Bankası'nın çoğunluğu İstanbul, İzmir ve Muğla'da bulunan işyerlerinde 1 400 civarında, Kredi-Yurtlar Kurumu'nun genellikle Ankara, İstanbul ve İzmir'deki işyerlerinde de 1 547 işçi çalışmaktadır. Beden Terbiyesi'nde çalışan 1 100 işçinin önemli bir kısmı Ankara'dadır.

Bu işkolunda işçi çalıştıran diğer kuruluşlar ise, TCDD (370 işçi), Denizcilik Bankası Yalova Kaplıcaları ve İstanbul Liman Lokantası (110 işçi), Milli Savunma Bakanlığı Öğrenci Yurtları (95 işçi), Şeker Öğrenci Yurdu (54 işçi), Emek Turistik İşletmeleri Stadı-Oteli, İstanbul Üniversitesi Rektörlüğü (316 işçi), İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Dayanışma ve Yemek Kurulu (188 işçi), İstanbul Ticaret Odası Mamurları Yardımlaşma Derneği (9 işçi), Atatürk Orman Çiftliği, İstanbul Devlet Mühendislik Mimarlık Akademisi Öğrenci Lokantası, Ziraat Bankası Yemekhanesi (İstanbul), Mersin Çukobirlik Yemekhanesi, Ankara Gümrük ve Tekel Bakanlığı Tabldotu, Ege Üniversitesi Kantin ve Kafeteryaları, Trabzon Karadeniz Teknik Üniversitesi Rektörlüğü ve Yurt Müdürlüğüdür. Sayılanların dışındaki kamu kuruluşu ve üniversitelerin yemekhane ve yurtlarında da bu işkolunda işçiler çalışmaktadır.

Güzel Sanatlar (31 no.'lu işkolu)

TRT'de çalışan ses ve saz sanatkarları bu işkolundadır.

Milli Savunma (32 no.'lu işkolu)

Milli Savunma Bakanlığı ile İçişleri Bakanlığı Jandarma Genel Komutanlığı'na bağlı işyerlerinde çalışan 31 bin civarında işçi, yaptıkları işin ve işyerinin niteliğine bakılmaksızın aynı işkoluna toplanmıştır. Bu işçiler, diğer mevzuatın dışında Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmetler Kanunu'na tabiidirler ve "asker kişi" sayılmaktadırlar. Bu işçiler Ankara (yaklaşık 7 bin), İstanbul (yaklaşık 6 500), Gölçük (yaklaşık 5 500), Kayseri (yaklaşık 2 200), İzmir (yaklaşık 1 800) ve Eskişehir'de (yaklaşık 1 650) yoğunlaşmışlardır.

Genel İşler (34 no.'lu işkolu)

Belediyeler ve il özel idarelerinde çalışanlar (yaklaşık 130 bin işçi) bu işkolunda örgütlenmiştir. Önemli belediyeler ve çalışan işçi sayıları Ek-3'te gösterilmiştir. (Bazı belediye ekmek fabrikaları bu işkolunda örgütlenmektedir. İstanbul'daki Halk Ekmek Fabrikasında 300 işçi çalışmaktadır.)

4. Kamu Kesiminde İşçilerin Genel Nitelikleri

Kamu kesiminde işçilerin niteliklerini belirleyen en önemli etken, kamunun, yani özel bir işveren türünün ve özellikle de bu türün Türkiye'deki biçiminin kendine özgü nitelikleridir. Bu nitelikler bir sonraki bölümde ayrıntılı olarak ve örnekleriyle ele alınacaktır.

İşverenin bu kendine özgü nitelikleri, işçilerin kendi aralarındaki, işçilerle sendika arasındaki, işçilerle işveren arasındaki, işçilerle yaptığı iş ve işyeri arasındaki ilişkileri önemli ölçüde etkiler. İşçilerin çevreleriyle olan bu ilişkilerini de 1974-75 yıllarına kadar olan dönem ile 1974-75 ve sonrası olarak ikiye ayırabiliriz. Bu yıllarda, kamu kesiminde işçi-işveren ilişkisi parti taraftarları arasındaki bir ilişkiye ulaşmış, sendikal örgütlenmede DİSK kamu kesiminde etkinlik kazanmaya başlamıştır.

Özel kesim işyerlerinde işçiler arasındaki çelişkiler önemli boyutlara ulaşmaz. Bir tarafta işçiler, diğer tarafta işveren vardır. İşçiler arasındaki en küçük bölünme, işçilerin tümünü işveren karşısında zayıf düşürür, herkesin ortak çıkarını zedeler. Bu durumda işçiler kendi aralarındaki çelişkilerin üstünü örtmeyi yeğlerler. Sendika değiştirme dönemlerinde işçiler arasında çelişkiler doğsa bile, bir sendikanın o işyerinde çalışan işçiler adına toplu iş sözleşmesi bağlatılma yetkisini almasından sonra, bu çelişkiler genellikle sona erer. İşçiler, gelirlerini artırabilmenin, daha iyi çalışma ve yaşama koşulları sağlamanın (o dönemdeki) tek yolu olan toplu sözleşmeye birlik-beraberlik içinde sarılırlar. Bu süreç, ortak bir hasma karşı mücadele içinde gerçekleştirilmiş, kendi içinde oldukça sağlam bir birliği gerçekleştirir.

Kamu kesiminde durum farklıdır. 1974-75'lere kadar, işçiler arasındaki çelişkiler önemli olmamıştır. Kamu kesiminde bu yıllara kadar hemen hemen tamamıyla TÜRK İŞ sendikaları örgütlüdür. Bu nedenle, sendika değiştirme diye bir sorun, işçileri bölmede etkin olmamaktadır. Belli hakların alınması için bir mücadeleye de gerek yoktur. Kaçak işçi çalıştırılmamaktadır. Ücretler özel kesimdekiden daha yüksektir. Yılda 52 yevmiye tutarında ikramiye verilmesi yasayla getirilmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği önemi, özel kesimdekinden çok daha ciddi olarak alınmıştır. Ve bütün bunlar, uğrunda işçilerin hemen hemen hiç mücadelesi olmaksızın işveren devlet tarafından tek taraflı olarak sunulmuştur. Bu durumda, özetle, kof bir birlik görünümü ortaya çıkmaktadır. Özel kesimde işverene

karşı mücadele içinde oluşan birlik yerine, mücadeleye gerek olmayan, ancak bölünmeye neden olacak koşulların da yokluğunda eylem gücü olmayan, gerçekte örgütsüz bir birlik.

1974-75 yıllarında, kamu kesimi özellikle militan besleme yerleri ve oy depoları olarak görülme, faşist hareketlerin kitle tabanı kazandırılmasının araçları haline getirilmeye büyük boyutlarla başladı. Çeşitli sendikalar, kendilerini çeşitli siyasi partilerle özdeşleştirdiler ve sendikal mücadeledeki tavırlarını iktidardaki partiye göre ayarlamaya başladılar. İktidardaki partiler de işçilere ve sendikalara karşı olan tavırlarını, karşılarındakinin siyasi tavrına göre belirlediler. Bunun sonucunda, kamu kesiminde işçilerin kof birliği çatladı. İşçiler saflara ayrıldı. 1980'e gelindiğinde, tarafsızlık diye bir şey pek kalmadı. Ancak buradaki taraflar, özel kesimde olduğu gibi işçi ve işveren değildi. Bugün işvereni ve işçisiyle birlikte bir tarafta "solcular," diğer tarafta "sağcılar" vardır.

Bu bölünmenin çeşitli örnekleri her gün gazetelerde sergilenmektedir. 1971-73 döneminde Makina Ve Kimya Endüstrisi Kurumunda işçiler arasında önemli bir sürgün, işten çıkartma ve bunlarla bağlantılı olarak da saflaşma olmamıştır. Tüm işçiler Türk İş'e bağlı Metal İş Federasyonu üyesidirler. 1979 yılının ilk aylarındaki yetki mücadelesi süreci ise, fabrikalardan, işçi taşıyan banliyö trenlerine kadar sopalı-silahlı çatışmalarla doludur. Bu çatışmanın bir tarafı MHP'lilerin yönetiminde bulunduğu Türk Metal Sendikası ve bazı AP'lilerin de desteğini alan MHP'liler, diğer tarafı bağımsız Yeni Metal Sendikası ile DİSK üyesi Maden İş saflarında örgütlenen CHP'liler ve CHP'nin solundaki parti ve grupları destekleyenlerdir.

TARİŞ'te 1975 yılından beri yaşanan olaylar da aynı olguyu anlatmaktadır. İşçiler, taraftarı buldukları siyasi görüşler sayesinde ekonomik çıkar sağlayabilmekte ve işyerinde rahat edebilmektedirler. Sık sık iktidarların değişmesi ve özellikle de MHP taraftarlarınının TARİŞ'i bir üs olarak kullanmak istemeleri nedeniyle, TARİŞ'te işçiler ve işveren saflaşmış durumdadır.

Bu örneklerin sayısı artırılabilir. Bu olayların yol açtığı direniş ve çatışmalar, "Kamu Kesiminde İşçi-İşveren Uyuşmazlıkları" bölümünde ele alınacaktır.

Özetle: özel kesimde sınıf mücadelesi, işçi-işveren biçiminde saflaşmada ortaya çıkmaktadır. Kamu kesiminde ise bugün süren mücadele, işçisi, sendikası ve işverenin bir arada örgütlendiği bir "sol-sağ" saflaşmasıdır.

İşçi-Sendika ilişkisi açısından da gerek özel sektör ile kamu sektörü, gerek de kamu sektörü içinde 1974 öncesi ile 1974-75 ve sonrasiarasında farklılıklar gözükmektedir.

1967 yılına kadar konfederasyon düzeyinde işçi örgütlenmesi olarak sadece TÜRK İŞ vardı. DİSK'i kuran sendikalar (Gıda İş dışında) TÜRK İŞ üyesiydiler. TÜRK İŞ anafüzüğü, aynı işkolunda birden fazla sendikanın TÜRK İŞ bünyesinde bulunmasına izin veriyordu. Ancak sendikalar arasında önemli boyutlara varan ve işçileri de içeren çatışmalar olmuyor, sendika çekişme işyerlerini hareketlendirmiyordu. 1967 yılında DİSK kuruldu. Kurulduğu yıllarda 30 bin kadar üyeye sahipti. Kurucuları olan Maden İş, Basın İş, Gıda İş, Lastik İş ve Zonguldak'ta maden işçilerini örgütlemek için oluşturulmuş bulunan Türkiye Maden İş sendikalarından, metal işleme işkolundaki Maden İş'in TürkiyeDemir Çelik İşletmeleri Karabük işyeri ve Ereğli Demir Çelik işyerlerinde örgütlenmesi vardı. Türkiye Maden İş'in Ereğli Kömür İşletmelerindeki örgütlenme çabası ise, sendika başkanı Mehmet Aİpdündar'ın vali tarafından Zonguldak ili sınırları dışına çıkarılmasını da içeren baskılar nedeniyle başarılı olamadı. DİSK sendikalarının kamu kesiminde etkin olamam durumu, 1974'e kadar sürdü. Bu nedenlerle, kamu kesiminde 1974'lere kadar, ne TÜRK İŞ içindeki aynı işkolunda faaliyette bulunan sendikalar arasında, ne de TÜRK İŞ- DİSK sendikaları arasında bir çekişme ve bunun yarattığı işçi hareketlenmesi olmadı.

Sendikal çekişmenin yarattığı bir işçi hareketinin olmamasının ötesinde, işçilerin huzursuzluğunun yarattığı bir sendikal çekişme de olmadı. Özel kesimde işçinin gelirini artırabilmesinin, çalışma ve yaşama koşullarını düzeltebilmesinin tek yolu, sendikada örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi ile yeni haklar elde etmektir. İşverenler de bunu bildiklerinden, işçilerin sendikalarda örgütlenmelerine karşı çıkmışlar ve bunun mümkün olmadığı yerlerde de, kendi anlayabilecekleri sendikaların örgütlenmesini kolaylaştırmak için girişimlerde bulunmuşlardır. Türkiye'de sendikal hareket bir bütün olarak değerlendirildiğinde, tepeden inme bir örgütlenme ortaya çıkmaktadır. Ancak bu genel yapı içinde, 1960'ların başında kamu kesimindeki örgütlenme ile özel kesimdeki örgütlenme karşılaştırıldığında, kamu kesimindeki örgütlenme yolunda hiçbir mücadele olmasına karşın, özel kesimde kurulu sendikalara girebilmek için önemli mücadelelere rastlıyoruz. Bu da işçi ile sendika arasındaki ilişkiyi etkiliyor. Özel sektör işyerlerinde, işçi ile sendika arasındaki bağ, kamu kesimindekinden daha güçlüdür. Kamu kesiminde 1960'lı yıllarda sendika, bir tarafından aidat atılan, diğer tarafından devletin de lütfuyla toplu iş sözleşmesinin çıktığı bir makina

biçimindedir. İşçi kendisini sendika ile özdeşleştirmemektedir. Birçoklarının kafasında, sendika neredeyse devletin bir organı biçiminde şekillenmiştir. Bunda pek haksız da değillerdir.

1968-1970 döneminde, özel kesim işyerlerinde sendika değiştirme ve belli demokratik hak ve özgürlüklerin korunması amacıyla yapılan ve işgal noktasına kadar varan direnişler, bu nedenlerle kamu kesiminde görülmemiştir.

1974 ve sonrasında ise durum çeşitli açılardan değişti.

Bugün DİSK bünyesinde çalışmalarını sürdüren Genel İş, Tekstil, Oleyis, Bank Sen (eski Yapı Kredi Bankası İşçileri Sendikası), Dev Maden Sen (eski Mab İş), Yeraltı Maden İş, Sosyal İş, As İş, Yeni Haber İş, Baysen İş, Sine-Sen, Aster İş, Devrimci Sağlık İş, Devrimci Yapı İş, Fındık İş, Petkim İş, gibi sendikalar 1974 ve sonrasında DİSK'e katıldılar. Bazı sendikalar ise, DİSK bünyesindeki diğer sendikalara katılarak varlıklarını **soya erdirdiler**. (Gıda İş sendikasına katılan Besin İş Sendikası, ET-Balık Kurumu işyerlerini, Maden İş'e katılan Çağdaş Metal İş Sendikası Orman Tamirhaneleri, Çinkur ve MKE'de örgütlenmemiş önemli ilişkileri, daha sonraki tarihlerde Petkim İş'le birleştirilen Kimya İş'e katılan Petrokimya İş Sendikası ise Petkim Petrokimya İşyerini getirdi .) DİSK'in bu hızlı büyümesi, kamu kesimi işyerlerinde belli bir etkinlik kazanmasına, veya en azından alternatif sendikaların DİSK bünyesinde ortaya çıkmasını getirdi.

Diğer taraftan MİSK (Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ortaya çıktı. 1970 yılında dört sendika tarafından kurulan MİSK, 1975 yılında Birinci Milliyetçi Cephe Hükümeti dönemine kadar bir varlık gösteremedi. 1975 yılından itibaren tepeden inme bir şekilde örgütlenme çabasına girdi.

1976 yılında ise, islamcı bir çizgiden işçi örgütlenmesini yapma iddiasında bulunan HAK İŞ (Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu) kuruldu.

Bu yıllarda işçiler arasında ekonomik sıkıntıların yarattığı huzursuzluk yeni sendikal arayışları ~~getirdi~~ getirdi, çeşitli siyasi görüşler de işçi hareketini örgütleyebilmek için çeşitli sendikal alternatifler sunduklarında, sendikal kapışma başladı. Kamu kesimi işverenin sendikalaşmaya yaygın bir şekildeki müdahalesi, işçilerin bölünmesine ve çatışmanın boyutlarının büyümesine yol açtı.

Bütün bu gelişmeler, kamu kesimindeki işçileri ve yöneticileri, tarafsızlık diye bir olgunun kalktığı bir sağlaşmaya götürdü. Bugün kamu kesimi işçilerini özel kesimdeki işçilerden ayıran en önemli fark, çelişki ve saflaşmadaki ayrılıktır.

Kamu kesimi işyerleri Anadolu'ya yayılmıştır. Birçok yerleşim biriminde belki ilk kurulan ve belki de bugün bile en önemli kuruluş, kamu kesimi işyerleridir. Bu yoksulluk ve işsizlik ortamında kamu kesiminde çalışmak bir ayrıcalık olarak ele alınmış, işe girebilen işçi sendikisine verilenle yetinmeyi yeğlemiş, daha fazla hak elde edebilmek için çatışmayı ve kendisine göre ayrıcalıklı durumunu yitirmeyi göze almamıştır. Kamu kesimi işyerlerinde verilen ücretler, sosyal yardımlar ise, büyük şehirlerdeki standartlara göre yeterli olmamakla beraber, sanayileşmenin çok geri olduğu, toplumsal güvenliğin bulunmadığı bölge ve zamanlarda önemli bir avantaj sağlamıştır. Kamu kesimi işyerlerinde işçilerin önemli bir bölümünün toprakla bağlarının kopmamış olması, genellikle kira vermesini gerektirmeyecek başını sokabileceği bir eve sahip olması, ihtiyaçlarının önemli bir bölümünün kendisinin üretmesi ve ailede genellikle ilk nesil işçiler olması da, kamu kesimindeki işçilerin kendilerine işçi olarak değil de, devlet memuru olarak bakmalarına neden olmuştur. Ayrıca kamu kesiminde işçi-işveren ilişkileri uzun yıllar yumuşak sürdürülmüş. Genellikle işçiler üzerinde daha yoğun çalışmalarını sağlamak amacıyla bir baskı uygulanmamıştır. İşyerlerindeki çalışma koşulları, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri de özel kesimdekinden çok iyidir. Bütün bu özellikler, kamu kesimi işyerlerinde işçi-işveren gelişmesine özel kesimdekenden farklı bir boyut kazandırmıştır. Bu yapı büyük sanayi merkezlerinde son 5-6 yıldır değişmekle birlikte, diğer bölgelerde varlığını önemli ölçüde korumaktadır. Bu bölgelerde faaliyette bulunan madencilik ve ağaç işleme işkollarında çalışan işçiler ise, genellikle köyde yaşamaya devam etmekte ve toplumsal anlamda yarı-işçi, yarı-köylü niteliklerini sürdürmektedirler.

Kamu kesimi işyerleri son 5/6 yıldır süratli bir dönüşüm içinde- dir. Kamu kesimi yöneticilerinin hükümet değişiklikleriyle giderek artan düzeylerde değiştirilmesi; her yeni yönetici grubunun kendi siyasi görüşleriyle uyum halinde işçi örgütlerini desteklemesi; kamu kesiminin seçim hesaplarıyla aşırı şekilde şişirilmesi; geçmiş yıllardaki yumuşak işçi-işveren ilişkileri döneminde işyerine girmiş ve bu ilişkilere alışmış işçilerin yavaş yavaş emekli olarak yerlerine özellikle son yıllarda siyasi yönden hareketlenen endüstri meslek liselerinin genç mezunlarının alınması; kamu kesimi işyerlerinin gerek sayısının ve gerek de mevcutlarının yatırımlarının artırılarak yeni yeni işçi istihdam olanaklarının yaratılması ve buralara politize olmuş genç insanların girmeleri; ve en az bunlar kadar önemli olarak da, hayatın hızlı bir şekilde pahalılaşması ve gerçek

ücretlerin düşmesi: Bütün bunlar kamu kesimi işyerlerini alabildiğine politize etmiş, geçmiş dönemdeki "huzuru" ortadan kaldırmış, işçi-işveren çelişkisinden çok, işyerlerindeki işçiler arasındaki saflaşmanın yol açtığı çeşitli çelişkiler ortaya çıkmıştır. Kamu kesimi işyerlerinde işçi devrinin özel kesimdekine göre düşük, kıdemin ise genellikle yüksek olması olgusu, 1980 yılındaki büyük çaplı işçi çıkartmaları ve 1975-1980 döneminde büyük boyutlarda işçi alımlarıyla değişmiştir.

5. İşçi-İşveren İlişkilerini Düzenleyen Mevzuat

Yasalar, işçi-işveren ilişkilerini düzenlerken, mevcut düzeni ve devleti sürdürme noktasından hareket eder. Diğer bir deyişle, yasalar, bu anlayışın ürünüdür. Bu anlayış çerçevesinde de, tarafların karşılıklı güç dengesine bağlı olarak yasalar ve yasal değişiklikler gerçekleşir. Bugün Türkiye'de işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen yasalara bakarken, bu hareket noktasını unutmamak gerekir.

İş Yasası, tek başına bir işçi ile işveren arasındaki ilişkileri düzenler. Sendikalar Yasası, işçilerin ve işverenlerin örgütlenmelerinin esaslarını belirler. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ise, bir sendikada örgütlenmiş bulunan işçilerle bir işveren veya bir işveren örgütü arasında, işçilere İş Yasasında belirtilenlerin ötesinde hak ve menfaatler sağlanmasının prosedürünü düzenler: Türkiye'de işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen en önemli üç yasa en kaba hatlarıyla bu şekilde özetlenebilir.

İşçilerin sendikalarda örgütlenme, toplu sözleşme imzalayabilme ve uyumsuzluk halinde greve çıkabilme hakları, Anayasa'nın 46. ve 47. maddeleri ile güvence altına alınmıştır. Madde metinleri şu şekildedir:

Madde 46: İşçiler ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler. Bu hakların kullanılmasında uygulanacak şekil ve usuller kanunda gösterilir. Kanun, Devletin ülkesi ve milletiyle bütünlüğünün, milli güvenliğinin, kamu düzeninin ve genel ahlakın korunması maksadıyla sınırlar koyabilir. Sendikalar ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz.

Madde 47: İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde ikiside ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler. Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir.

Memurlara ise bu haklar tanınmamıştır. 1961 Anayasasının 1971 öncesindeki şeklinde 46. maddenin ilk kelimesi "çalışanlar" idi. Anayasa böylece memurların sendikalaşma hakkını tanıyordu. Bu hakkın kullanılması da 1965 yılında çıkarılan 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası ile düzenlenmiş ve bu yasa uyarınca çok sayıda memur sendikası kurulmuştu. Ancak 1971 yılında yapılan Anayasa değişikliğiyle, memurların sendikalaşma hakkı ortadan kaldırıldı ve kurulmuş bulunan memur sendikaları lağvoldu.

İş Yasası, tek tek işçiler ve işverenler arasındaki ilişkileri düzenleyen ana belge olmakla beraber, hem tek belge değildir, hem de bütün alanlardaki ilişkileri düzenlemez; bazı önemli istisnaları vardır.

Tarım ve orman işçileri İş Yasasının kapsamı dışındadır. Tarımda ve ormancılıkta çalışanlar sendikalaşabilir ve toplu sözleşme imzalayabilirler; ama İş Yasası ile işçilere sağlanan hakları toplu sözleşme ile almak zorundadırlar. Tarım-Orman İş Yasası taslağı yıllardır yasalaşmak için beklemektedir (Yürürlükte bulunan Orman Yasasının bazı maddeleri, orman işçilerinin işverenle bazı ilişkilerini düzenlemektedir.)

Deniz işlerinde çalışanlar ve basın mensupları, Deniz İş Yasası ile Basın İş Yasasına bağlıdırlar.

Çırakların işyerleri ile ilişkileri, ancak 1977 yılında çıkarılabilecek Çırak, Kalfa ve Ustalık Yasası ile düzenlenmiştir.

Kamu kesiminde çalışanlar, bu yasalara ek olarak, daha özel hükümlere de bağlıdırlar. İktisadi devlet teşekküllerine ilişkin 440 sayılı yasa, bu kuruluşlarda çalışan işçilerin ilişkilerini de bazı yönleriyle düzenler. Ayrıca, iktisadi devlet teşekküllerinin kuruluş yasaları ve bu yasalar uyarınca çıkarılmış personel yönetmelikleri de, işyerindeki işçi-işveren ilişkilerine ilişkin hükümler içerir. İktisadi devlet teşekkülleri dışındaki kamu iktisadi teşebbüslerinde ya kuruluş yasalarında, ya da esas mukavelenamelerinde veya bunlara dayanılarak çıkarılan personel yönetmeliklerinde, işçi-işveren ilişkilerinin çeşitli yönleri düzenlenmiştir.

Kamu kesiminde Milli Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığına bağlı işyerlerinde çalışan 31 bin işçi ise, Türk Silahlı Kuvvetler İç Hizmetler Yasasına tabiidirler.

1956 yılında yürürlüğe giren 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı M.esseselerde Çalışan İşçilere Yapılan İlave Tediye Hakkında Kanun ile, kamu kesimi işyerlerinde yeraltında çalışanlara yılda en az 52, en çok 78, yerüstünde çalışanlara ise en az 26, en çok 52 yevmiyeleri tutarında ek ödeme yapılması esası getirilmiştir.

Çalışma sürelerine ilişkin üç önemli konu da ayrı yasalarla düzenlenmiştir: Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, Hafta Tatili Hakkında Kanun ve Öğle Dinlenmesi Kanunu.

İş Yasası ve sözünü ettiğimiz diğer yasalar, tüzüm ve yönetmeliklerle, genelgelerle, iş mahkemesi ve Yargıtay kararlarıyla zenginleştirilmiş ve bazı durumlarda iyice anlaşılabilir hale getirilmiştir.

Sözünü ettiklerimizin dışında önemli diğer bir yasa, Sosyal Sigortalar Kurumu ile işçilerin ve işverenlerin ilişkilerini düzenleyen Sosyal Sigortalar Yasası'dır.

Türkiye'de ilk İş Yasası 1936 yılında çıkarılmış ve 1937 yılından itibaren kademeli olarak belirli illerde ve belli sayıda işçi çalıştırılan işyerlerinde uygulanmaya başlanmıştır. 1967 yılında ikinci İş Yasası çıkarılmış, ancak bu yasa 1970 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. 1971 yılında çıkarılan 1475 sayılı İş Yasası halen yürürlüktedir. Bu yasadaki en önemli değişiklik, 1975 yılında kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerekli sürenin üç yıldan bir yıla indirilmesi ve işçinin işyerindeki herbir hizmet yılı için hak kazandığı kıdem tazminatı tutarının 15 günden 30 güne çıkarılmasıdır.

Bugün yürürlükte bulunan 274 sayılı Sendikalar Yasası, 1961 Anayasasının 46. maddesi uyarınca 1963 yılında çıkarılmıştır. 1920'lerde ve 1930'larda , bir kısmı sendikalar biçiminde örgütlenmiş işçi dernekleri bulunuyordu. Ancak 1938 yılında, Cemiyetler Kanunu'na, sınıf esasına dayalı dernek kurma yasasının konmasıyla birlikte, bu örgütler kapatıldı ve bu nitelikte yeni örgüt kurma hakkı kalktı. 1946 yılında bu hükmün iptal edilmesiyle birlikte, çeşitli sendikalar kuruldu. 1947 yılında çıkarılan Sendikalar Yasası ile, kurulan bu sendikaların çalışmaları düzenlendi. Ancak grev hakkının olmaması ve bazı başka nedenlerle, sendikalar güçlenemedi. 1963 yılında Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ile birlikte, yeni bir Sendikalar Yasası kabul edildi. Bugün bu yasa yürürlüktedir. 274 sayılı Sendikalar Yasasında yapılan en önemli değişiklik, 1970 yılındadır. 15-16 Haziran olayları bu değişikliğe bir tepki olarak doğmuştur. Anayasa Mahkemesi, bu yasanın bazı maddelerini daha sonra iptal etmiştir.

1961 Anayasası uyarınca 1963 yılında çıkarılan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası, hiçbir değişikliğe uğramadan çıktığı biçimiyle yürürlüktedir.

B. Kamu Kesimi İşvereni

Kamu kesiminde işverenin bazı özel nitelikleri, işçi-işveren ilişkilerine yeni boyutlar getirir. Bu özellikler gözönüne alınmaksızın Türkiye'ye ilişkin olarak yapılan analizler, ülkedeki yapıyı ve dinamiği kavrayamaz.

Kamu kesiminde atıl kapasite, personel harcamaları ve maliyetler yüksek, verimlilik düşüktür. İşveren, hiç de klasik bir işveren gibi davranmaz. Bütün bunların nedeni ise aşağıda özetlenen kendine özgü niteliklerdir.

Kamu kesiminin kendine özgü niteliklerini, (1) KİT'ler ve genel ve katma bütçeye bağlı kuruluşlar, döner sermayeli kuruluşlar ve özel yasa ile kurulmuş kuruluşlar, (2) belediyeler, tarım satış, tarım kredi ve üretim kooperatifleri başlıkları altında ele alacağız.

Birinci grupta verimsiz ve politik istihdam politikalarına yol açan nedenleri, devlete, hükümete (iktidardaki parti/partiler) ve işyeri yönetimine bağlı özellikler olarak gruplandıracağız.

Kamu kesiminde personel sorunlarının bir kısmının kaynağı, dışa bağımlı ve çarpık bir ekonomik yapı içinde ortaya çıkan işsizlik sorununa devletin bazan bilinçli, bazan bilinçsiz bir çıkış arayışıdır.

Kamu kesimi, ülkede işsizliği azaltmanın bir aracı olarak kullanılmaktadır. Gerek işçi, gerek de memur statüsündeki istihdamda, işletmenin gereksinimi değil, toplumsal patlamaların önlenmesi önemli bir unsur olmaktadır. İşe adam değil, adama iş ilkesi uygulanmaktadır. Bunun sonucu ise, milyonlarca işçi ve memur statüsündeki çalışanın verimsiz ve önemli ölçüde atıl bir şekilde (ve genellikle memurlar açısından düşük ücretle) istihdam edilmesidir.

Kamu kesiminde birbuçuk milyona yakın işçi çalışırken, işçilere ilişkin politikaların geliştirileceği ve ülke çapında belli düzenlemeleri yapacak bir birim yoktur. Devlet Personel Dairesi, sadece memurların özlük işleriyle ilgilenmektedir. İşçiler için ne iş tanımları, ne ülke düzeyinde bir toplu sözleşme politikası geliştirilmemiştir. Kamu kesimindeki işçilere ilişkin merkezi bir veri birimi bile yoktur. Ülke çapında çok sayıda birizi olan bazı kuruluşlar (özellikle geçici işçiler söz konusu olduğunda) kaç tane işçi istihdam ettiğini bile bilemeyecek durumdadır.

Kamu kesiminde ekonomik, toplumsal ve politik sonuçları giderek önem kazanan personel sorunu, ağırlıklı hükümetlerden (iktidardaki parti/partilerden) kaynaklanmaktadır.

Mümtaz Soysal, hükümetlerin ve partilerin kamu kesimindeki personel politikasını aşağıdaki şekilde özetlemektedir:

"Son yıllarda ve özellikle bu iktidar döneminde, devlet işletmelerindeki personel politikasının değişmesini beklemek iki nedenle hayal olmuştur:

1) Kadroların şişirilmesi ve hele uçak uçurmayan, gemi yürütmeyen, tren işletmeyen, fabrika çalıştırmayan masabaşı personelinin artırılması, yandaşlara nimet dağıtmaya dayalı yemlik politikasının kaçınılmaz bir sonucudur.

2) Yeteneğe değil de partizanlığa dayalı atamalar yüzünder. Yöneticilerin kalitesi düştükçe, onların kayırdığı ya da atadığı insanların da kalitesi düşmekte, dayayısıyla yukarılardan aşağılara doğru genel bir yeteneksizlik devlet işletmelerinin her yanını sarmaktadır.

Böyle bir ortamda verimlilik politikası şöyle dursun, basit bir üretim artırma politikası bile uygulanamaz...

"Eskiden olduğu gibi, şimdi de rahatlıkla bahse gibilebilirsiniz: Devletçiliğe karşı ve "hür tüğbüster" yana olduğunu söyleyen bir iktidar bile elindeki işletmelerden hiçbirini özel kesime satmaya cesaret edemeyecektir. Çünkü, yemlikleri elde bulundurmamak, benimsenen dünya görüşünün gereklerini yerine getirmekten daha ağır basmaktadır." (Milliyet, "Yemlikler," 16 Ağustos 1980.)

Kamu kesimi, işsizliğin yol açabileceği toplumsal patlamalara karşı bir subap olmanın ötesinde, çeşitli partilerden siyasi yöneticiler tarafından bir oy deposu olarak değerlendirilmektedir. İşçilerin istihdamında, terfi ve tennzillerinde, cezalandırılmalarında ve işten çıkarılmalarında göz önünde tutulan ana nokta, işçilerin yetenekleri, bilgi ve ustalıkları, işe bağlılıkları, disiplinleri değil, siyasi ilişkileridir.

Sendikalar, özellikle genel seçimlerde belli siyasi partilerin yanında yer almakta ve geniş parasal olanaklarını (çeşitli biçimlerde) seçim kampanyalarına harcamaktadır. Bu işe, yönetime gelen siyasi partiye destek sağlamış olan sendikalara, özellikle bu sendikaların örgütlü bulunduğu kamu kesimi işyerlerinde yöneticilerin atanması konusunda söz hakkı vermektedir. Sendikacıların kendi siyasi ilişkilerinin iktidarda olduğu dönemlerde kamu kesimi yöneticileri üzerindeki baskıları, işletmenin ekonomik çıkarlarını gözetilen bir istihdam politikası izlenememesinin nedenlerinden biridir.

Kamu kesimi özellikle son yıllarda, çeşitli siyasi partilerin militanları için gelir kaynağı olarak kullanılmaktadır. Bugüne kadar genellikle görülen, "torpilli" işçi veya memurun az iş yapması, normal memur veya işçinin işe biraz daha fazla çalışmasıydı. Bugün işe özellikle MHP'li militanlar çeşitli işyerlerinde üslenmekte veya ancak aydan aya maaşını almak için işyerine gidip, gününü kendisine verilen başka işleri yapmakla geçirmektedir.

Özel kesimde bir işveren, işyerindeki işçi-işveren ilişkilerini genellikle kendi işyerinde kârın azamileştirilmesi sorununun bir parçası olarak ele alırken, kamu kesiminde özellikle politik düşünceler ön planda tutulmaktadır. Kamu kesimi bir bütün olarak düşünülduğünde, herhangi bir işletmede meydana gelen zarar ve hatta bir işletmenin tümünden harap olması, önemli bir maddi yük oluşturmaz. Ancak özel kesimde böyle

bir olay, genellikle o işletmenin sonu demektir. Bu ayrılık, kamu kesimi işyerlerindeki işçi-işveren ilişkisinde, yöneticiye ve yöneticiyi yönlendiren siyasi kişi ve organlara çok geniş bir hareket esnekliği vermektedir. Hükümetler, milletvekilleri ve üst kademe bürokratlar, kendi çizgilerinden olan sendika ve işçilere karşı son derece toleranslı ve esnek davranırken, kendi düşüncelerinden olmayanlara karşı çok sert uygulamalara girebilmektedirler. 1980 yılında Tarih'te olanlar, işletme yönünden ekonomik açıdan çok kötü sonuçlara katlanıldığı, özel kesim açısından tazmin edilmesi son derece güç zararlara yol açan olaylardır.

Hükümetler bu tür uygulamaları ile 1475 sayılı İş Yasası'nın 86. maddesi uyarınca hazırlanan ve 16.8.1973 günü yürürlüğe giren "İşveren İşçi İsteklerini İş ve İşçi Bulma Kurumuna Bildirmeleri Hakkında Tüzük" hükümlerine de tamamiyle ters düşmektedirler. Maddede, "kamu kesimi işyerlerinin işverenleri, işçi ihtiyaçlarını Kurum aracılığı ile karşılarlar" hükmü açık bir şekilde yer alırken, hükümetler ve kamu kuruluşlarında onların emirlerini uygulamayı seçen bürokratlar, bu kısıtlamayı göz önüne almamaktadırlar.

Kamu kuruluşlarında yönetici görevler üstlenmiş olan bürokratların bazı nitelikleri de, giderek artan boyutlarda, bu kuruluşların istihdam politikasını etkilemekte, işyerindeki saflaşmayı (kendileri de saflaşmanın bir parçası olarak) artırmaktadır.

Hükümetlerin sık sık değişmesi, her gelen hükümetin kamu kesimi yöneticilerini değiştirmesi, kamu kesimi yöneticileri arasında kaçınılmaz olarak "intikam" duygularını ve uygulamasını yaygınlaştırmaktadır. Bu tavırlar, bir bütün olarak işletmenin verimliliğini olumsuz doğrultuda etkilediği gibi, istihdam politikasında normal zamanlarda yapılmayacak işlere yol açabilmektedir. Bürokrasinin üst kademelerinde gruplar oluşmakta ve her grup kendisini belli bir siyasi parti ve hatta parti içindeki hiziple özdeşleştirmektedir. Bu partinin veya grubun hükümet üzerindeki etkisinin arttığı dönemlerde, bu bürokratlar son derece verimli çalışmaktadırlar. Ancak, hükümetin ve bunun kaçınılmaz sonucu olarak da kendilerinin görevden alınarak "kızağa çekileceklerini" hissettikleri anda, gelecek yönetimin işini zorlaştıracak ve kendi adamlarının durumunu sağlamlaştıracak girişimlerde bulunmaktadır. Yönetimden ayrılacağını hisseden grup, derhal boş kadroları kendi adamlarıyla doldurmakta, yeni gelecek yönetime kadro bırakmamaya çalışmaktadır. Toplu sözleşme döneminde bulunuluyorsa, "tutulan" sendika ile, "tutulan" sendikaya üye yapılmaş "kendi adamları" için avantajlı koşullarla alelacele toplu sözleşme imzalanmakta ve özellikle de işten çıkartmaya ilişkin hükümlerde işçi lehine başka koşullarda kesinlikle verilmeyecek haklar verilmektedir. Bu "sabotaj" girişimleri ise kamu kesimini iyice verimsizleştirmektedir. Hükümetlerin

sık sık değişmesi ve her an değişebileceği umudunur ve korkusunur taşınması, görevde bulunan üst kademe bürokratların uzun dönemli personel politikaları izleyebilmelerini olanaksız kılmaktadır.

Kamu kesiminde personel işlerinden sorumlu kişiler ve diğer üst derece işletme yetkilileri, istihdam politikasına ilişkin olarak bir sorumluluk taşımamaktadırlar. Ayrıca, üst kademe bürokratların atanmasında Bakanlar Kurulu'nun, bakanların ve milletvekillerinin etkinliği, atanan yetkilinin bu kişilerin etkisine açık olmasını da beraberinde getirmektedir. Kamu kesimi yöneticilerinin odaları, seçmenlerinin ve delegelerinin işe alınmasını talep eden milletvekilleriyle dolmaktadır.

Kamu kesiminde verimsiz ve israfa dayalı bir istihdam politikası izlenmesinin, işletme yöneticileri açısından hiçbir parasal yükümlülüğü yoktur. İşletmenin kârı veya zararı, 657 sayılı Devlet Memurları Yasası uyarınca belirli bir miktarda maaş alan işletme yöneticisini etkilememektedir. Aksine, israfa dayalı bir istihdam politikasını zorlayan parlamenterlerin taleplerinin karşılanması, diğer kamu kuruluşlarında yönetim kurulu üyeliklerinin yolunu açmakta ve üst kademe devlet memuruna ek gelir sağlamaktadır.

Kamu kesimi yöneticisinin, işletmenin zarar etmesinde kişisel bir zararı olmadığı gibi, işletmenin de genellikle bir zararı yoktur. Kamu kesimi işletmesi iflas edemez. Zararları devlet tarafından çeşitli biçimlerde karşılanır. Zarar eder işletmelere önemli miktarlarda fon aktarılır. Bu uygulamanın getirdiği rahatlık, işçi istihdamında da inceleyip sık dokumayı önlemiştir.

Kamu kesiminde memurlara verilen bazı haklar, işçiler için de örnek oluşturmakta ve özel kesimdekinden çok daha kolay uygulanabilmektedir. Özellikle çocuk ve aile yardımları, yakacak yardımı, tutukluluk ve hastalık halinde iş akdinin feshi, iş teminatı, çalışma sürelerine ilişkin hükümler, memurlara yapılan uygulamalardan önemli ölçüde etkilenmektedir.

Kamu kesimi yöneticisini toplu sözleşme görüşmelerinde en fazla rahatlatacak şey, sendikanın isteklerinin daha önce kamu kesiminde başka işletmelerde kabul edilmiş olmasıdır. Yönetici, bir taraftan sendika ile kendi açısından "gereksiz yere" sürtüşerek kendini yıpratmaktan kaçınırken, diğer taraftan, bir denetim anında kendisini savunacak veya en azından attığı adımları meşrulaştıracak dayanak noktaları da arar. En önemli dayanak noktası da, başka kamu işyerlerindeki uygulamalardır. Kamu kesimi işyerlerinin toplu sözleşmeleri ise, yürürlük tarihleri açısından dağınıktır. Genellikle çift senelerde birikmekle beraber, herhangi bir anda kamu kesiminde surmekte olan toplu sözleşme görüşmelerine rastlanabilir. Bu dağınıklık ise, her bir toplu iş sözleşmesinin bir diğerine basamak oluşturmaya yol açmaktadır. Ücret zammı, ikramiye, kıdem tazminatı gibi önemli maddeler dışında, kamu kesiminde bir toplu sözleşmede alınan yeni bir hak, diğerlerine kısa sürede yansımaktadır.

Kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde genellikle kamu kesimi yöneticilerinin üzerinde durduğu noktalar, denetime daha açık olan ücret zammı, ikramiye ve kıdem tazminatıdır. İşletme açısından çok daha önemli parasal miktarları gerektiren, çalışma süresinin kısaltılması, yıllık izin süresinin artırılması, fazla çalışma zammı gibi konulardaki talepler genellikle kolayca kabul edilir. Kamu kesiminde çıplak ücret dışı ödemeler ve işçinin işletmeye maliyetinde çık ücret dışı bölüm hem yüksektir, hem de yükselmektedir.

1980 yılında oluşturulan Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu'na kadar, yüzlerce kamu kesimi işyerinde uygulanan istihdam politikaları ve bağatlanan toplu iş sözleşmeleri hiçbir şekilde denetime tabi tutulmamıştır. Bu denetimsizlik, kamu kesimi işyerlerindeki israf ve kolayca kaçma eğilimlerini artırmıştır. Bu eğilimi artıran başka bir etken, böyle bir denetimsizlik ortamında istihdam ve toplu sözleşmeler konusunda işletmenin ekonomik çıkarlarını diğer yöneticilere göre daha fazla düşünür yöneticilerin çıkardıkları iş uyumsuzluklarının bu kişileri yıpratması olmuştur. Sendikaların başka işyerlerinde çok kolay aldıkları bazı talepleri ekonomik bulmayarak vermekte kaçınan yönetici, surtuşmelere ve hatta greve yol açtığı anda, kendisini yalnız bulmuş ve belki de görevden alınmıştır. Ekonomik olmayan talepleri kabul ederek işletmeyi zarara sokan yönetici ise, denetimsizlik ortamında, "işleri halleden" yönetici olarak değerlendirilmiş ve ödüllendirilmiştir.

Belediyeler ve kooperatifler, kamu kesimi içinde, istihdam politikası açısından özel bir öneme sahiptir. Belediye yöneticileri, yörenin oylarıyla işbaşına gelir. İşçilerle iyi geçinen belediye yöneticileri, bir sonraki seçim dönemi için önemli bir yatırım yapmış olur. Belediye yöneticilerinin istihdam ettiği işçiyle karşılıklı çıkar ilişkisi, milletvekili ile herhangi bir kamu kesimi işyerindeki işçiden çok daha yakın ve dolaysızdır. Kooperatifler için de benzer bir durum sözkonusudur. Bu durum ise, kamu kesiminde genel olarak gördüğümüz istihdamda israf özelliğinin bu kuruluşlarda daha önemli boyutlarda ortaya çıkmasına neden olur.

Belediyelerin bir diğer özelliği, Belediye Gelirler Yasası'nın henüz çıkarılmamış olması nedeniyle, belediyelerin sürekli olarak hükümetten yardım alma zorunluluğudur. Belediyeler işçilerine borçlarını ödeyemeyince direnişler başlar. Bu direnişler görünüşte belediye yöneticilerine karşıdır. Gerçekte ise (bazı durumlarda, yardım alabilmek amacıyla belediye yöneticilerinin de desteğiyle) hükümete karşı bir tavır söz konusudur.

Yukarıda ele aldığımız özellikler, sistemin işleyişinin bir parçasıdır. Tüm bu özellikler, bir bütünün parçaları olarak bir işleve sahiptir. Bu nedenle, dıştan bakıldığında çok kolay ve basit gibi gözükken çeşitli müdahale önerileri, uygulayıcı açısından yol açacağı çeşitli yan olumsuz etkileri

nedeniyle uygulanamamaktadır. Sistem, değiştirilen parçayla uyum kuramamakta, parçayı reddetmektedir. Öyle bir otomobil düşünün ki, vantilatör kayışı kopmuş, yerine bir lastik bağlanmış; kapı kolunun kilidi çalışmıyor, telle tutturulmuş; koltuklarının döşemeleri yırtılmış, üzerlerine bir kilim atılmış olsun. Arabanın şoförü vantilatör kayışını da bilir, kapı kilidini de, döşemeyi de. Bunları sağlayamamasının nedenleri vardır. Vantilatör kayışı yerine lastik bağladığını tespit ederek onu küçümsemek ve eleştirmek çözüm değildir. Kamu kesiminde bugün uygulanan personel politikası, eskimiş arabanın bulunmayan yedek parçaları yerine konan, bir açıdan uyduruk, diğer açıdan arabayı biraz daha götürebilen parçalara benzer. Arabayı iyi bir revizyondan geçirmek gerekir. Ama bazan arabanın iflah olmaz biçimde tükendiği, de ortaya çıkabilir.

Kamu kesimi işverenin genel bazı niteliklerini gördükten sonra, bunun Türkiye ekonomisine ne denli önemli yükler getirdiğine bakabiliriz. Ancak burada da derhal bir noktayı belirtelim. Kamu kesiminde verimsiz ve israfa dayalı istihdam politikasının ekonomik sonuçları değerlendirilirken, genellikle sadece kamu iktisadi teşebbüsleri ele alınır. Bu yanlış, kamu kesiminde işçi istihdamını sadece KİT'lerdeki işçi istihdamı ile özdeşleştiren bir bakışın yansımasıdır. Sorun, genellikle sanıldığından çok daha büyük boyutludur.

Kamu iktisadi teşebbüslerinin işletme zararları (görev zararları dışında) 1975 ve sonrasında önemli boyutlara ulaşmıştır. Bu artışın en önemli nedeni de, personel giderlerindeki artıştır. Aşağıda, KİT'lerin işletme zararları ile işçi ve memur giderleri gösterilmiştir:

Kamu İktisadi Teşebbüsleri İşletme Zararları
(milyon TL, cari fiyatlar)

Yıllar	kârı, işletme/zararı	işçi gideri	memur gideri
1971	829		
1972	1 450		
1973	384		
1974	829	11 900	7 100
1975	-2 250	17 300	11 000
1976	-6 703	29 100	13 000
1977	-8 862	41 200	20 100
1978	-13 233	75 500	27 300

Kaynak: Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve İştirakleri Yıllığı-1979, Ankara, 1980, s. 12, 14.

1974 yılında 19 milyar TL olan personel giderleri, 1978 yılında beş katından fazlasına, 102,8 milyar TL'ine çıkmıştır. 1974 yılında işletme zararı yokken, 1978 yılında 13,2 milyar TL işletme zararı doğmuştur. İşletme zararı içinde personel harcamalarındaki artışın önemi açıktır. 1970 yılında kamu iktisadi teşebbüslerinde istihdam edilen daimi kadrodaki işçi sayısı 197 bin'dir.

1973 yılında 233 bin olan bu rakam, daha sonra süratle artarak, 1979 yılında 423 bine tırmanmıştır (KİT Yıllıkları).

Aynı dönem içinde personel giderlerinin üretim değeri içindeki payının giderek artması, verimsiz ve israfa dayalı bir istihdam politikasının göstergesidir. 1974 yılında bu oran yüzde 33 iken, 1978 yılında yüzde 50'ye yükselmiştir. 1979 yılı KİT Yıllığında şöyle yazılmaktadır:

"KİT personel giderlerindeki artış hızının, üretim değerlerindeki artış hızından daha fazla olduğu dikkate alınır, KİT'lerde üretkenliğin düşme eğiliminde olduğu söylenebilir." (a.g.e., s.14.)

KİT'lerde Personel Gideri ve Üretim Değeri
(Cari fiyatlar, milyar TL)

Yıllar	Personel gideri	Üretim değeri	personel gideri oranı (%)
1974	19,0	57,3	33
1975	28,3	72,7	38
1976	42,1	104,7	40
1977	61,3	142,2	43
1978	102,8	197,9	50

Kaynak: KİT 1979 Yıllığı

Kamu iktisadi teşebbüslerinin en önemli bölümünü oluşturan iktisadi devlet teşekküllerine ilişkin 440 sayılı yasanın 23. maddesi, uygulanacak personel istihdam politikasını şu şekilde saptamıştır:

"İşletme ve idarede prensip kârlılık ve verimlilik. Her teşekkül kendisine verilen sermayeyi ve sağlanan diğer kaynakları bu esasa göre kullanmaya ve değerlendirmeye mecburdur. Teşekküllerin her türlü personeli, bu prensibe uygun olarak gereken gayret ve basireti göstermekle yükümlüdür."

Ancak, yukarıda değindiğimiz nedenlerle, bu ilkeler kağıt üzerinde kalmaktadır.

Bütün bunların somucunda, 1980 yılının ilk aylarında önemli bazı kamu iktisadi teşebbüsleri, işçilere birikmiş toplu iş sözleşmesi zam farkları, ikramiye ve kıdem tazminatı biçimindeki 5 milyar TL'lik borçlarını ödeyemiyorlardı (Ereğli Kömür İşletmeleri: 2 milyar 310 milyon TL; TCDD: 1 milyar 250 milyon TL; MKE: 1 milyar TL; Denizcilik Bankası: 750 milyon TL).

Genel ve katma bütçeye bağlı daireler, döner sermayeli kuruluşlar ve özel yasa ile kurulmuş kuruluşlarda çalışanların sayısının ağırlıkla daha önce ele alınan nedenlerle verimsiz bir şikeldi artırılması, devlet bütçesindeki personel harcamalarını süratle artırmaktadır. Çalışanlara yapı-

lan ödemenin artmasındaki ana etken, çalışan başına yapılan gerçek ödemelerin artması değil, çalışan sayısındaki artıştır. Çalışanların işçi veya memur statüsünde istihdam edilmeleri bu açıdan fazla önemli değildir.

Belediyelerin toplumsal yaşamdaki etkililiği giderek artarken, belediyelerde çalışan personel sayısı ve personel harcamaları da yükselmektedir. 1968 yılında belediyelerdeki personel harcamaları 681 milyon TL iken, 1974 yılında 2 milyar 406 milyon TL, 1976 yılında ise 4 milyar 623 milyon TL olmuştur. (DİE İstatistik Yıllıkları)

Büm kamu kesimi açısından bu özellikleri değerlendirdiğimizde, elde ettiğimiz sonucun sistemin özbeöz çocuğu olduğunu söyleyebiliriz. Sonuca kızmak bir çözüm getirmez. Kamu kesimindeki bu verimsiz ve atıl yapı, kendisini doğuran nedenlerin değişmesiyle birlikte değişmek noktasına gelmiştir. Hayat bugün bu değişimi zorlamaktadır. Ancak bu değişimin yönü, çok sayıda ekonomik, toplumsal ve politik etkenin karmaşık ilişkisine bağlıdır.

C. Kamu Kesiminde İşçilerin Sendikal Örgütlenmesi

1. İşçilerin Örgütlenmesinin Geçmişi:

1920'lerde ve 1930'larda işçi sendikaları ve dernekleri vardı. Ancak 1938 yılında Cemiyetler Kanununa konan bir madde ile, sınıf esasına dayalı dernek kurmak yasaklandı. 1946 yılında bu hükmün kaldırılması ile birlikte, işçilerin sendikalaşması yasallaştı. Ülkenin dört bir yanında sendikalar kuruldu. Bu sendikaların bir kısmı, aynı dönemde kurulan iki sosyalist partinin yönlendiriciliğindeydi. 1946 yılı Aralık ayında sıkıyönetim ilan edildi. Sıkıyönetim Komutanlığı, bu iki sosyalist partiyi ve onlarla bağlantılı tüm sendikaları kapattı. 1947 yılında çıkarılan Sendikalar Kanunu ile de, 1963 yılına kadarki dönemde işçilerin örgütlenmesini düzenleyen yasal çerçeve belirlendi.

Kamu kesimi işyerlerinde 1947 sonrasında oldukça hızlı bir sendikalaşma başladı. Ancak bu sendikalaşma, işçilerin örgütlülüğün değerini kavramaları ve bu uğurda işverenlere karşı bir mücadele vermeleri biçiminde gelişmedi. 1946 yılında kurulan bazı sendikaların ve üyelerinin başlarına gelen, daha önceki dönemlerde işçi örgütlerine yapılan baskılar ve iktidarda bulunan Cumhuriyet Halk Partisi'nin sendikaları siyasi iktidarının bir aracı olarak kullanmak istemesi; işçilerin sendikalara karşı duyarsız olmalarına yol açtı (CHP, 1930'larda işçileri denetim altında tutmak amacıyla işçi dernekleri örgütlemişti). Bu nedenle, 1947 sonrasında görülen sendikalaşma, Cumhuriyet Halk Partisi tarafından desteklenen sendika ve sendika yöneticileri önderliğinde gelişti. Bu yapıya karşı ortaya çıkan tepki ise, işçilere grev hakkını vaad eden Demokrat Parti doğrultusuna kanalize oldu. Hükümet, CHP taraftarı sendikaları desteklerken, DP taraftarı sendikalar ve üyeleri üzerinde baskı uyguladı.

Ağırlıklı kamu kesiminde örgütlenen sendikalar ve sendikaların oluşturduğu birlikler, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun da etkisiyle, 1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (TÜRK İŞ) örgütlediler.

1961 Anayasası ile işçilere grev hakkı verildi ve 1963 yılında çıkarılan Sendikalar Yasası ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ile grevli toplu sözleşme hakkı yaygın olarak kullanılmaya başlandı. Önemli sayıda işçiyi kapsayan ilk toplu iş sözleşmeleri kamu kesiminde bağitlandı.

1974 ve sonrasına kadar, kamu kesimi işyerlerinde sendikalaşma açısından önemli çekişmeler, çatışmalar olmadı. Özellikle 1967 yılına kadar sendika değiştirmek diye bir sorun yoktu. TÜRK İŞ bünyesinde aynı işkolunda faaliyet gösteren birden fazla sendika bulunmasına rağmen, sendika değiştirme işçiler açısından bir değişiklik yaratmıyordu. Mevcut sendikaların genellikle federasyonlar biçiminde örgütlenmiş olmaları, sendikalar arasındaki rekabeti de önliyordu. 1967 yılında DİSK kuruldu. DİSK'i kuran sendikalar madencilik, gıda, metal, basın ve lastik-plastik işkollarında faaliyetliydi. Bu işkollarından ise sadece madencilik ve metal işkollarında

kamu kesimi işyerleri önemliydi. Metal işkolunda, kamu kesimi işyerleri genellikle Marmara bölgesi dışındaydı. DİSK kurucusu Maden İş Sendikası ise çalışmalarını genellikle Marmara bölgesinde, özel sektörde yoğunlaştırdığından, DİSK'in kurulması, kamu kesiminde metal işkolunda sendika değiştirme yolunda bir hareketlenmeye yol açmadı. Madencilik işkolunda ise, Zonguldak'ta faaliyet gösteren Türk Maden İş Sendikası, TÜRK İŞ'e bağlı Maden İşçi Sendikaları Federasyonu üyesi Zonguldak Maden İşçileri Sendikası ile mücadeleye girdi. Bunun üzerine, Zonguldak Valiliği, sendika başkanı Mehmet Alpdündar'ı Zonguldak ili sınırları dışına çıkarttı ve il sınırları içine girmesini yasakladı. Çeşitli başka baskılar sonucunda, Türk Maden İş sendikası tükendi.

1968-1970 yıllarında özel sektör işyerlerinde Türk İş'e bağlı sendikalardan DİSK'e bağlı sendikalara geçmek için işçilerin verdikleri mücadeleler, fabrika işgalleri, polis-jandarmayla çatışmalar ve hihayet 15-16 Haziran olayları, hemen hemen tamamen kamu kesimi işyerlerinin dışında gelişti. Kamu kesimi işçileri ne sendika değiştirmeye çalıştılar, ne de bu çalkantılara girdiler. Kamu kesimi işvereninin bir önceki bölümde ele aldığımız bazı nitelikleri, işyerlerindeki çelişkilerin keskinleşmesini engelledi.

DİSK'in kurulması, kamu kesimi işyerlerinde örgütlü işçileri ancak 1974 ve sonrasında etkiledi. Bu etkileme, bir taraftan TÜRK İŞ'e bağlı bazı sendikaların bu konfederasyondan ayrılarak DİSK'e katılmaları biçiminde, diğer taraftan bazı işyerlerindeki işçilerin TÜRK İŞ'e bağlı sendikalardan ayrılarak DİSK'e bağlı sendikalara üye olmaları biçiminde gelişti. 1974 ve sonrasında DİSK'e katılan sendikalara ilişkin özet bilgiler, birinci bölümde verilmişti. DİSK'e bağlı sendikaların üye sayısında bu dönemdeki büyük artış ve DİSK'e bağlı sendikaların kamu kesiminde özellikle belli işkollarında önem kazanmaları, ağırlıkla bu sendikaların konfederasyon değiştirmesinin bir sonucudur.

2. Kamu Kesiminde İşçilerin Bugünkü Örgütlenmesi:

a. İşçi Örgütlenmelerine İlişkin Verilerin Değerlendirilmesi:

Türkiye'de sendikalı işçi sayısına ilişkin verilen son derece tutarsız ve genellikle önyargılı bir biçimde propaganda amacına yönelik olarak hazırlanmakta ve sunulmaktadır.

Sendikalı işçi sayısına ilişkin olarak en yaygın kullanılan, Çalışma Bakanlığı'nın verileridir.

Çalışma Bakanlığı'na göre, Türkiye'de 1977 yılında 3 milyon 808 bin sendikalı işçi vardır. 1970-1977 dönemine ilişkin veriler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Çalışma Bakanlığı verilerine göre
sendikalı işçi sayıları

<u>YIL</u>	<u>İŞÇİ SAYISI</u>
1970	2 088 219
1971	2 362 787
1972	2 672 857
1973	2 658 393
1974	2 878 624
1975	3 328 633
1976	3 269 356
1977	3 807 577

Kaynak: T.C.Çalışma Bakanlığı, Çalışma Dergisi, Ekim 1978, s.167.

Bu rakamlar, sendikaların her yıl Çalışma Bakanlığına bildirdikleri üye sayılarından hesaplanmıştır. Çok büyük yanlışlıklar içermektedir.

Yanlışlıkların birinci kaynağı, 274 sayılı Sendikalar Yasası'na göre bir işçinin aynı anda aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olabilmemesidir. Bu durumda, sahtekarlığın etkileri yukarıdaki rakamlardan soyutlan- sa bile, aynı kişinin birkaç defa sayılması söz konusudur.

Yasanın hükümlerinden kaynaklanan diğer bir hata da, Sendikalar Yasası'na göre, sendika üyeliğinin sona ermesi için işyerinde çalışan işçinin işten ayrılmasının ve aidat ödemeyi durdurmasının yetmediğidir. İşçi ölüm nedeniyle, kendi isteğiyle istifa yoluyla veya onur kurulu kararıyla sendika- dan ayrılmadıkça, uygulamada üyelikten düşmez. Yasaya göre, başka bir iş- kolunda çalışmaya başlayan işçinin sendika üyeliğinin sona ermesi gereki- yorken, pratikte bu uygulamaya gidilmemekte ve gidilememektedir. Bu durumda, aynı işçi aynı işkolunda birden fazla sendikanın ve hatta ayrı ayrı işkol- larında sendikaların üyesi olabilmektedir. İşçinin ölümü halinde doğal ola- rak sendika üyeliği de son bulacakken, ölümünün sendikaya bildirilme diye bir zorunluluğu bulunmadığından, sendika üyeliği ölümünden sonra da devam edebilmektedir.

Çalışma Bakanlığı'nın sendika üyeliğine ilişkin verilerinin yüksek ol- masının bu nedenlerinin yanı sıra, sendikaların üye sayılarını yüksek gös- terme çabaları da vardır. Yasada sözü edilen noktalar, sendikaların yüksek üye bildirmelerinin yasal dayanağı olmaktadır.

İşyeri düzeyinde yetkibelirlenmesinde Çalışma Bakanlığı bölge çalışma müdürlüklerine, işkolu düzeyinde yetki belirlemesinde ise doğrudan doğruya Çalışma Bakanlığı'na (gerektiğinde) üye fişleri verilmekte ve yetki kararı ağırlıklı bu üye fişlerine dayandırılmaktadır. Özellikle işkolu yetkisinde Çalışma Bakanlığı'nın elinde, verilen üye fişlerinin gerçek kişilere ait olup olmadığını gösterecek kaynaklar yoktur. İşyeri yetkisinde, işyerinde çalışan işçilerin kimliklerinin işverenden alınması ve sendikaların verdik- leri üye fişlerinin bu isimlerle karşılaştırılması, gerçekte çalışmayan kişiler adına tanzim edilmiş olan üye fişlerinin ortaya çıkarılmasını sağ-

lamaktadır. Ancak işkolu yetkisinde böyle bir uygulamanın pek mümkün olmaması, (Çalışma Bakanlığı'nın bir işkolunda çalışan işçi sayısını bile dosdoğru belirleyememesi nedeniyle) özellikle işkolu yetkisi süresinde Çalışma Bakanlığı'na gerçek üye sayısının çok üstünde üye sayısının bildirilmesine ve sahte üye fişi düzenlenmesine neden olmaktadır.

Sendikaların üye sayılarını yüksek göstermelerinin bir diğer nedeni de, sendika içi grup çatışmalarında yönetimde olan grubun kendi lehine oy kullanacak delege sayısını artırma ve olağanüstü genel kurul toplama olanağını kapama çabasıdır.

Bu durumda, Çalışma Bakanlığının yukarıda verilen rakamları gerçeği yansıtmaktan tamamiyle uzak olmaktadır.

Bugüne kadar tüm işkollarını kapsayacak şekilde sendikalara ve üye sayılarına ilişkin kapsamlı ve sağlıklı bir çalışma yapılmamıştır. Bazı genel kurul raporlarında sendikalı işçi ve bazı konfederasyonların üye sayılarına ilişkin verileri gerçeği yansıtmamakta, tamamiyle propaganda amacı taşımaktadır. Örneğin DİSK'e bağlı Aster İş Sendikasının 4. Olağan Genel Kurulu'na sunulan çalışma raporunda, 1978 yılı Temmuz ayında yapılan bir çalışmaya atıfta bulunularak, DİSK'e bağlı sendikalarda örgütlü üye sayısının yarım milyonu aştığı, Türk İş'te örgütlü işçi sayısının ise 427 394 olduğu ileri sürülüyor (a.g.e.,s.62.). Bu iddia gerçek duruma uymamaktadır.

Örneğin Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 1978-1979 yıllarında 147 işyerinde çalışan 65 bin işçinin DİSK'e bağlı sendikalardan ayrılarak MİSK'e bağlı sendikalara katıldığını ileri sürüyor (Bombalanan ve Kurşunlanan MİSK, s.67.). Son Havadis Gazetesi yazarı Tekin Erer ise, 3.8.1979 tarihli yazısında MİSK'e bağlı sendikaların üye sayısının 280 bin olduğunu iddia ediyor. (a.g.e.,s.93.)

İşkolu düzeyinde Türkiye'de tüm işkollarındaki işçilerin ve sendikaların durumunu sağtamaya yönelik bulabildiğimiz özet tek çalışma, Türkiye İşçi Partisi tarafından yayınlanan Demokratikleşme İçin Plan, 1978-1982 kitabındadır. Bu çalışmada yapılan önemli hatalar ve eksiklikler, bu konudaki bilgi birikiminin yetersizliğinin göstergesidir. Kitabın 396. sayfasında "Türkiye'de Sendikalar Tablosu" adıyla, işkolları, sigortalı ve sendikalı işçi sayıları, önemli sendikalar ve işyerlerini içeren bir tablo yayınlanmıştır. Bu tabloya göre, örneğin tarım işkolunda kamu ve özel kesim işyerlerinde toplam sadece 15 bin sendikalı üyesi gösterilmiştir. Halbuki hatırlanacağı gibi, bu işkolunda sadece Devlet Üretme Çiftliklerinde 11 bin sendikalı işçi vardır. Orman Bakanlığı ve Gıda-Tarım Hayvancılık Bakanlığı bünyelerinde bu işkolunda işçi statüsünde çalışan kişilerin sayısı, 15 binin çok üstündedir. Madencilik işkolunda çok önemli bir kuruluş olan Etibank, besin işkolunda Çaykur unutulmuştur. Ağaç işkolunda en önemli kuruluş olan Orman Ürünleri Sanayiine değinilmemiştir.

Taş, toprak işkolunda Sümerbank işyerleri unutulmuştur. Metal işkolunda çok önemli olan kamu kesimi işyerleri hiç ele alınmamıştır. Enerji işkolu TEK ile sınırlanmış, en azından DSİ unutulmuştur. Bayındırlık işkolunda YSE, Yapı İşleri Genel Müdürlüğü ve DİM atlanmıştır. Devlet Hava Meydanları ve Limanları İşletmesinde çalışanlar memur statüsünde iken, bu işyeri ulaştırma işkolunda önemli sayıda işçi çalıştıran kuruluş olarak sunulmuştur. Bütün bunların yanı sıra, işkollarıyla hiçbir standarda uyulmadan oynanmış, "bayındırlık" ve "malî" adıyla işkolları çıkarılmıştır.

Daha önce bu konuda bir çalışma yapılmamış olması, bizim çalışmamızın yararlanabileceği değerlendirilmiş ve hatta sadece derlenmiş veri kaynağı olacağını ortadan kaldırmaktadır. Bu durumda ham verilerin mümkün olduğunca derlenmesi ve tasnifi, kaçınılmaz olarak bazı hatalar ve eksiklikler içerecektir. Aşağıda vereceğimiz ayrıntılı bilgiler, bu birikim yetersizliğinden kaynaklanan bir hoşgörü ile değerlendirilmelidir.

b. Bugünkü Konfederasyonlar:

Türkiye'de bugün en çok üyeye sahip konfederasyon, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, TÜRK İŞ'tir. 1946 yılında sendikaların ve sınıf esasına dayalı partilerin kurulmasına izin verilmesinden sonra, 1947 yılında çıkarılan Sendikalar Yasası uyarınca kurulan sendikalar ve işçi birlikleri, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonunun da çabasıyla, 1952 yılında Türk İş'i oluşturdular. Türk İş'i oluşturan sendikaların bünyesinde öncelikle kamu kesimi işyerleri örgütlendi. Türk İş 1967 yılına kadar tek konfederasyon olarak kaldı. 1966 yılındaki 6. genel kurulunda, yöneticilerin önemli bir kısmı değişti. Sendikalar arasındaki çelişkiler keskinleşti ve 1967 yılı 13 Şubatında, 6. genel kurula kadar yönetimde görev alanların önderliğindeki üç sendika (Lastik İş, Basın İş, Maden İş) Türk İş'ten ayrılarak, Gıda İş Sendikası ve Türk Maden İş Sendikası ile birlikte DİSK'i (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) kurdular. DİSK'in kurucularından Kemal Türkler, İbrahim Güzelce ve Kemal Nebioğlu, aynı zamanda eski Türkiye İşçi Partisi'nin 1961 yılındaki kurucuları arasındaydılar.

Türk İş özellikle 1970 yılına kadar gerek AİD örgütünden yardım aldı, gerek işçilerden kesil ceza paralarından Çalışma Bakanlığı aracılığıyla yararlandı. Alpaslan Işıklı'nın araştırmasına göre, 1960-1970 döneminde, Türk İş'in aidat geliri 13,5 milyon TL iken, AİD yardımı 13 milyon 447 bin TL, OECD yardımı 382 bin TL, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu yardımı 733 bin TL ve Çalışma Bakanlığı'nın işçilerden kesilen ceza paralarından aktardığı da 938 bin TL'dir. Aynı dönemde 600'ün üstünde sendikacı Amerika Birleşik Devletleri'ne eğitim için gönderilmiştir. (A. Işıklı, Sendikacılık ve Siyaset.)

1970 yılında Türk İş içinde sosyal demokrasiyi benimsemiş sendikalar bir grup oluşturdular. 1979 yılında yapılan 11. genel kurulda, Ağaç İş, Hava İş, Tarım İş, Tez Büro İş, Çimse İş, Koop İş, Türkiye Haber İş, Yol İş, Kristal İş, Tüm Tis, Deri İş, Petrol İş, Türkiye Gazeteciler Sendikası, DYF İş, Likat İş, Maden İşçi Sendikaları Federasyonu, Belediye İşçi Sendikaları Federasyonu ve Kauçuk İş, sosyal demokrat hareket içinde yer aldılar. Ancak genel kurulda çoğunluk sağlayamadılar. Türk İş'e bağlı sendika ve federasyonların 1980 yılı üye sayıları, çoğu kamu kesiminde olmak üzere 800 bin civarındaydı.

DİSK, 1967 yılında kurulduğunda bağlı sendikaların üye sayısı 30 bin civarındaydı. 1969 seçimlerinde eski Türkiye İşçi Partisi'ni destekledi. 1970 yılındaki 15-16 Haziran olaylarına yol açan yürüyüş için karar aldı. 1970 yılında üye sayısı 100 bine yakındı. 1973 seçimlerinde Cumhuriyet Halk Partisi'ni destekledi. 1974 ve sonrasında, bugün üye çoğunluğunu oluşturan sendikaların katılımıyla güçlendi. 1977 seçimlerinde Cumhuriyet Halk Partisi'ni destekledi. 1977 yılı sonlarında yapılan 6. genel kurulunda yönetimi değişti. Konfederasyon üyesi sendikalar arasında çelişkiler keskinleşti. 1980 yılında yapılan 7. genel kurulda, konfederasyon içindeki farklı görüşlerin büyük çoğunlukla yansıtıldığı yeni bir yönetim oluştu. DİSK'e bağlı sendikaların bugün 400 binin üstünde üyesi vardır.

Türkiye Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) ise 1970 yılında dört sendika tarafından kurulmuştur. Ancak 1975 yılına kadar önemli bir örgütlenme çabası yoktur. Birinci Milliyetçi Cephe Hükümeti döneminden başlayarak, özellikle Anadolu'da örgütlenmiştir. Tek ve mecburi sendikacılık anlayışını savunur. Üye sayısı 15 bin civarındadır. MHP ve Ülkü Ocakları ile ilişkili ve birçok terör olayı ile bağlantılı olduğu, mahkeme kayıtlarına geçmiştir. Üçüncü genel kurulu 1978 yılı Aralık ayında toplanmıştır.

Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak İş) ise 1976 yılında kurulmuştur. İşçi-İşveren ilişkilerine İslamiyet açısından yaklaştığı iddiasındadır. Önemli bir örgütlenme gerçekleştirememiş ve Konfederasyon 1978 sonlarında fiilen dağılma noktasına gelmiştir. 1979 yılı Mayıs ayında ikinci genel kurulu toplanmış, yöneticileri değişmiş ve yeniden bir örgütlenme çabasına girilmiştir.

Bu dört konfederasyon dışında, Sosyal Demokrat İş, Ülke İş, Toplum İş gibi konfederatif örgütlenmeler de vardır. Ancak bunların üye sayıları veya siyasi çizgileri, ayrıca ele alınmalarını gerekli kılmamaktadır.

b. İşkollarına göre örgütlenme

Kamu kesiminde çalışan işçilerin tümü sendikalıdır. İşkollarının önemli bir kısmında TÜRK İŞ üyesi sendika ve federasyonların ağırlığı ve bazı işkollarında ise rakipsiz durumu söz konusudur. DİSK üyesi sendikalar ise 1974 ve sonrasında kamu kesiminde etkin olmaya başlamıştır. Bu etkinlik genellikle bazı sendikaların TÜRK İŞ'ten koparak DİSK'e katılmaları yoluyla sağlanmıştır.

Bu bölümde önce tüm işkollarına topluca yaklaşılabilecek, daha sonra her işkolundaki örgütlenmelere işyeri düzeyinde girilecektir.

1. Tarım-Ormancılık, Avcılık-Balıkçılık: Türk İş üyesi Tarım İş ve Bağımsız Orman İş ağırlıktadır. DİSK üyesi Tarım İşçileri Sendikası (TİS) ile DİSK üyeliğinden çıkarılan Devrimci Toprak İş'in çeşitli yerlerde örgütlenmeleri vardır.

2. Madencilik: Türk İş üyesi Türkiye Maden İşçi Sendikaları Federasyonu'na bağlı sendikalar ağırlıktadır. DİSK üyesi Yeraltı Maden İş ve Dev Maden Sen bazı işyerlerinde örgütlenmiştir.

3. Petrol ve Kimya: Türk İş üyesi Petrol İş işkoluna hakimdir. DİSK üyesi Petkim İş'in kamu kesiminde sadece iki işyeri vardır.

4. Gıda: Türk İş üyesi Tek Gıda kamu kesiminde işkoluna hakimdir. DİSK üyesi Gıda İş tarım satış kooperatifleri birliklerinde etkindir. İktisadi devlet teşekkülünden Süt Endüstrisi Kurumu ve Et-Balık'ta bazı işyerlerinde örgütlüdür.

5. Şeker: Bu işkoluna Türk İş üyesi Şeker İş hakimdir. DİSK'in bu işkolunda sendikası yoktur.

6. Dokuma: Türk İş üyesi Teksif, Sümerbank işyerlerinin tümüne yakınında, DİSK üyesi Tekstil ise tarım satış kooperatiflerinde örgütlüdür.

7. Deri: Kamu kesiminde Türk İş üyesi Deri İş örgütlüdür.

8. Ağaç: Kamu kesiminde Türk İş üyesi Ağaç İş hakimdir.

9. Kağıt: Türk İş üyesi Selüloz İş hakimdir. DİSK üyesi Tünka İş'in küçük bir işyeri vardır.

10. Basın-Yayın, Gazetecilik: Türk İş üyesi Basın İş ile Türkiye Gazeteciler Sendikası ve DİSK üyesi Basın İş işkoluna paylaşmışlardır.

11. Çimento-Toprak: Türk İş üyesi Çimse İş hakimdir. DİSK üyesi Keramik İş'in bir işyeri vardır.

12. Metal İşleme: İşkolunda kamu kesiminde belirleyici iki sendika, Türk İş üyesi Türk Metal ile bağımsız Çelik İş'tir. DİSK üyesi Maden İş'in kamu kesimindeki örgütlülüğü 15 bin işçi civarındadır.

13. Gemi Yapım-Tamir: Türk İş üyesi Dok Gemi İş hakimdir. DİSK üyesi Limter İş'in kamu kesiminde örgütlü işyeri yoktur.

14. İnşaat-Yol: İşkoluna Türk İş üyesi Yol İş Federasyonu hakimdir. DİSK üyesi Baysen İş ve Devrimci Yapı İş Sendikalarının örgütlülüğü azdır ve dağınıktır.

15. Enerji: Türk İş üyesi Tes İş Federasyonu'nun ağırlığı vardır. DİSK üyesi Tekges İş ile bağımsız Enerji İş belli işyerlerinde yetkilidir.

16. Ticaret-Büro-Eğitim ve Banka-Sigorta: Türk İş üyesi Tez Büro ve Koc İş ile DİSK üyeleri Bank Sen, Sosyal İş, Taper İş ve Fındık İş Sendikaları arasında bir denge söz konusudur. Bazı bağımsız sendikalar ise belli kuruluşlar yapısında varlıklarını sürdürmektedir.

17. Demiryolu, Deniz ve Hava Taşımacılığı: Bu işkollarında Türk İş üyesi sendikalar hakimdir. DİSK'in sendikası yoktur. Demiryolu işkolunda DYP-İŞ, Deniz taşımacılığında Deniz Ulaş İş, hava taşımacılığında ise Hava İş yetkilidir.

18. Ardiye-Antrepoculuk: Türk İş üyesi Likat İş işkoluna hakimdir. DİSK'in bu işkolunda sendikası yoktur.

19. Haberleşme: Türk İş üyesi Türkiye Haber İş ile DİSK üyesi Yeni Haber İş Sendikaları işkolunu paylaşmıştır.

20. Sağlık: Türk İş üyesi Sağlık İş işkolunda büyük ağırlığa sahiptir. DİSK üyesi Devrimci Sağlık İş son yıllarda etkinlik kazanmaktadır. bazı bölgelerde

21. Konaklama-Eğlence: DİSK üyesi Oleyiş işkoluna hakimdir.

22. Milli Savunma: Türk İş üyesi Harb İş işkoluna hakimdir. DİSK üyesi Aster İş bazı küçük işyerlerinde yetki almıştır.

23. Genel İşler: DİSK üyesi Genel İş işkoluna hakimdir. Türk İş üyesi Belediye İşçileri Federasyonu (BİF) üyesi sendikaların bazı belediyelerde etkinliği vardır. DİSK üyesi Türk Genel Sen, MHP'nin etkin olduğu bazı bölgelerde yetki almıştır.

DİSK'e bağlı sendikalar, kamu kesiminde madencilik, dokuma, metal işleme, ticaret-büro-banka ve sağlık işkollarındaki örgütlenmelerine önem vermekte ve yıllar içinde etkinliklerini artırmaktadır.

DİSK'in 1980 yılını Haziran ayında yapılan 7. Genel Kurula sunulan çalışma raporunda bu konuda şunlar yazılmaktadır:

"Bugün TÜRKİŞ büyük ölçüde gücünü Kamu İktisadi Teşebbüslerindeki (KİT) örgütlenmelerinden almaktadır. Bu alanda siyasi iktidarlar oldukça etkilidir. Özellikle kamulaştırma açısından siyasi iktidarla kullandıkları bu işyerlerindeki örgütlenmemiz, kesinlikle önümüzdeki günlerin temel hedefini oluşturmak zorundadır.

"Yaşadığımız dönemde gerek siyasi değişikliğin getirdiği, gerekse işçi sınıfı mücadelesinin her alanda geliştiği koşullarda, özellikle belli işkollarında KİT'lerde yoğun örgütlenme çalışmalarına girilmiştir. Bu örgütlenme çalışmalarının belli ölçüde sonuç vermiş olmasına karşın genel anlamda bu işyerlerindeki örgütlenmelerin, dikkatli ve titiz programlarla yapılmaması sonuç itibarıyla istenileni vermemiştir.

"Bu tür işyerlerinde siyasi değişikliklerden etkilenmeden varlığını her hal ve şartta sürdürebilecek kadro örgütlenmesi temel olmalıdır. Dönemsel değişikliklerin getirdiği örgütlenmeler, aynı biçimde değişikliklerden etkilenmekte, kalıcılığı olmamaktadır." (a.g.e.,s.302.)

Bu genel tablodan sonra, her işkolundaki örgütlenme durumuna ayrıntılı olarak geçebiliriz.

Bu konuda bütün işkollarını kapsayan başka bir çalışma yoktur. Sendikalar genellikle bu konuda ayrıntılı bilgi vermekten kaçınmaktadır. Bazı sendikalar, genel kurullarına sunulan çalışma raporlarını bile titizlikle gizlemektedir. Bu nedenle, aşağıdaki veriler, elde edilebilen sendika genel kurul raporlarından, işyerlerinden doldürularak gönderilen anket formlarından, bağıtlanan toplu iş sözleşmeleri ve grev-lokavtlara ilişkin TÜBA ajansı ve gazete-dergi haberlerinden derlenmiştir.

Tarım-Ormancılık, Avcılık-Balıkçılık (1 ve 2 no.'lu işkolları)

TÜRK İŞ : Tarım İş. Yetkili olduğu işyerleri:

Orman Genel Müdürlüğü (21 Orman İşletme Müdürlüğü)

Orman Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrol Gn.Md.

Veteriner İşleri Genel Müdürlüğü

Tabii ve Sun'i Tohumlama Genel Müdürlüğü

Zirai Mücadele ve Zirai Karantina Genel Müdürlüğü

Ziraat İşleri Genel Müdürlüğü

Tarımsal Araştırma Genel Müdürlüğü

Devlet Üretim Çiftlikleri (Denizli Acıpayam, İstanbul Yalova, Kars Iğdır, Kırklareli Türkgeldi, Manisa Tohum, Muğla Dalaman, Muş Alpaslan, Niğde Koçuş, Sivas Ulaş, Urfa Ceylanpınar)

Topraksu (Bazı işyerleri)

Şeker Şirketi Sarmısaklı ve Alpulu Tohum Üretim Çiftlikleri.

DISK : TİS (Tarım İşçileri Sendikası): Yetkili olduğu işyerleri:

Devlet Üretim Çiftlikleri (Ankara Bala, Konya Korkuklar, Balıkesir Tahirova, Konya Altınova)

Topraksu (Bazı işyerleri)

Tarımsal Araştırma Genel Müdürlüğü (Ankara, Antalya, Afyon, Eskişehir, Balıkesir, Isparta, Malatya, Siirt araştırma birimleri)

Sunî ve Tabii Tohumlama Genel Müdürlüğü Bursa Karacabey Harası ve Karacabey Veteriner Zooteknik Araştırma Enstitüsü

HAK İŞ : Hak Tarım İş. Yetkili olduğu işyerleri:

Devlet Üretim Çiftlikleri (Bazı işyerleri)

BAGIMSIZ SENDİKALAR: Devrimci Toprak İş. Yetkili olduğu işyerleri:

Zooteknik Araştırma Enstitüsü

Ziraat İşleri Genel Müdürlüğü

Gıda İşleri Genel Müdürlüğü

Tarımsal Araştırma Genel Müdürlüğü

Hayvancılık Geliştirme Projeleri Genel Müdürlüğü

Su Ürünleri Genel Müdürlüğü

Mevye ve Sebze İhracatını Geliştirme Proje.Gn.Md.
Köy Koop Merkez Eirliği (Ankara)
Diyarbakın Türkiye Kalkınma Vakfı işyeri.

Orman İş:

Orman Genel Müdürlüğü'ne bağlı 112 orman işletmesi

Topraksu İş:

Topraksu (Bazı işyerleri)

Madencilik (3 no.'lu işkolu)

TÜRK İş: Maden İşçi Sendikaları Federasyonu . İşyerleri:

Etibank (büyük çoğunluğu)

Türkiye Demir Çelik İşletmeleri Divriği (işkolu TİS)

Türkiye Kömür İşletmeleri (Aşkale hariç)

Karadeniz Bakır İşletmeleri Küre işyeri

Tekel Tuzlaları

Maden Teknik Arama Enstitüsü (bazı işyerleri)

DİSK: Dev Maden Sen

Maden Teknik Arama Enstitüsü (Bazı işyerleri)

Etibank Mustafakemalpaşa Bortaş Boraks, Uşak Banaz
Manyezit Tesisleri

T.Demir Çelik İşletmeleri Hasaңcelebi işyeri

Çinkur(Kayseri) maden ocakları

Türkiye Kömür İşletmeleri Konya Harami Kömür İşletmesi,
Muğla Yatağan Linyit İşl., Bursa Linyitleri Müdürlüğü
merkez işyeri, Muğla Yatağan Eskihisar ocağı, Bağkaya
ocağı ve Karakuyu ocağı.

Yeraltı Maden İş:

T.Demir Çelik İşletmeleri Divriği işletmesi (işyeri TİS)

TKİ Aşkale Şark Linyitleri İşletmesi

Karadeniz Bakır İşletmeleri Murgul işyeri

Yeni Çeltek Kömür İşletmesi, Suluova ve Cizre-Şırnak iş-
yerleri.

MİSK: Türk Maden Sen

Sünerbank Amasra Tarlaağı Şiferton Ocağı

Petrol ve Kimya (4 ve 13 no.'lu işkolları)

TÜRK İŞ: Petrol İş

Türkiye Petrolleri A.Ş. İşyerleri (Aliğa hariç)

Petrol Ofisi

Sümerbank: Gemlik Sani İpek, Mensucat Boyaları, Salihli Pa-
lamuş ve Valeks San.

Etibank Bandırma Boraks

MKE-Kırıkkale Barut Fabrikası

Tekel İstanbul Kibrit Fabrikası

SSK İstanbul İlaç Fabrikası

Adaş Akaryakıt

Azot Sanayii

İgsaş

İpraş

Petkim Petrokimya

Petkim Kauçuk

Botaş Boru Hatları ile Petrol Taşıma

Ankara Şöförler Cemiyeti Petrol İstasyonu

DİSK: Petkim İş

MKE Antalya Pil Fabrikası

TPAC Aliğa Rafinerisi

BAĞIMSIZ: Barut İş

MKE Elmadag Barut Fabrikası

Gıda (5 no.'lu işkolu)

TÜRK İŞ: Tek Gıda İş

Sümerbank Ordu Soya Yağı Fabrikası

Çaykur

Et-Balık Kurumu

TEKEL

Atatürk Orman Çiftliği

Yem Sanayii

TMC Horozlu Un Fabrikası

Vakıflar Genel Müdürlüğü İşyerleri

T. Süt Endüstrisi Kurumu

Çaysan

Türsant Tokat Tarım Ürünleri San.

Yurttaş Yurt Ürünleri San. Kepez ve Bilkon Konserve Fabrikaları

Antalya Mezbaha ve Soğuk Depoculuk

Ülfet Gıda ve Sabun San.

Konya ve Civarı Süt Sanayii

Kızılay Afyonkarahisar Madensuyu İşletmesi
Türkiye Kalkınma Vakfı
Yemta Tarış Yem Fabrikası
Tarış'e bağlı bazı işyerleri
Çukoyem
Marmara Zeytin Tarım Satış Koop.
Bursa, Erdek, Gemlik, Orhangazi, Mudanya Tarım Satış Koop.
Çankırı Belediyesi Ekmek Fabrikası

DİSK: T.Gıda İş Sendikası
T. Süt Endüstrisi Kurumu
Et-Balık
Tekel (bir-iki işyeri)
Satıdağ Sakarya Tarım Ürünleri Sanayii
Tarış işyerleri
Çukobirlik Merkez Yağ Tesisleri
Antbirlik
Taskobirlik
Akyazı Belediyesi Ekmek Fabrikası

HAK İŞ : Öz Gıda İş
T. Süt Endüstrisi Kurumu (Trabzon, Niğde Aksaray, Muğla Yata-
ğan, Bayburt, Adıyaman, Sincan işletmeleri)
Et Balık Kurumu Sincan Et Kombinasi

MİSK: Türk Gıda:
Et Balık Kurumu Merkez Atelyesi

Şeker (6 no.'lu işkolu)
Bütün işçiler, TÜRK İŞ üyesi Şeker İş'te örgütlüdür.

Dokuma (7 no.'lu işkolu)
TÜRK İŞ: Teksif
Sümerbank (iki işyeri hariç)

DİSK : Tekstil
Sümerbank İstanbul Defterdar Yünlü Sanayii Müessesesi
Sümerbank'a bağlı Antalya Pamuklu Dokuma San.T.A.Ş.
Tarış İplik Fabrikası
Tarış Pamuk Depolama
Antbirlik Aksu İplik Fabrikası
Çukobirlik
Bergama ve Kınık Tarım Satış Koop. Çırçır fabrikaları
Salihli Tarım Satış Koop. Çırçır Fabrikası
Köy Koop Acıgöl Birliği Yün İplik Fabrikası
BAĞIMSIZ: İstanbul Dikim ve Giyim İşçileri Sendikası
Denizcilik Bankası Dikimevi

Dericilik (8 no.'lu işkolu)

TÜRK İŞ : Deri İş

Sümerbank Beykoz Deri ve Kıyafet Sanayii

Ağaç (9 no.'lu işkolu)

TÜRK İŞ: Ağaç İş

Sümerbank Bolu Sun'li Tahta Fabrikası

Milli Eğitim Bakanlığı Ağaç-Metal İşlemi Meslek Lisesi

Çerçevesi Bakanlık Çerçevesi Ürünleri Sanayii Gn.Md.

İmar İskan Bakanlığı Ankara İşyeri

Tepe Mobilya

DİSK : AS İS

Kamu kesiminde örgütlenmesi yoktur.

BAĞIMSIZ: Ankara Ağaç İş

MKE Etimesgut Marangoz Fabrikası

Kağıt (10 no.'lu işkolu)

TÜRK İŞ : Selüloz İş

SEKA İşyerleri

Adana Kağıt Torba Fabrikası (işkolu TİS)

DİSK: Tümka İş

Adana Kağıt Torba Fabrikası (işyeri TİS)

Basın-Yayın ve Gazetecilik (11 ve 33 no'lu işkolları)

TÜRK İŞ : Basın İş:

Milli Eğitim Bakanlığı Basımevi

Başbakanlık Basımevi

Ankara Üniversitesi Basımevi

Çaldıran Birliği Matbaası

Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) :

T.C. Merkez Bankası Banknot Matbaası

Karayolları Matbaası

Devlet Malzeme Ofisi İzmit İmalat İşyeri

Anadolu Ajansı

DİSK: Basın İş:

Ankara Yarı Açık Cezaevi Matbaası

Ziraat Bankası Matbaası

İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Matbaası

İstanbul Üniversitesi Fen Fakültesi Matbaası

Beden Terbiyesi Matbaası

Devlet Malzeme Ofisi İzmit Bölge Müdürlüğü ve İstanbul Basın İşletmesi

Elektrik İşleri Etüd İdaresi Matbaası
Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası
Maliye Bakanlığı Daphane ve Damga Matbaası
Etibank Matbaası
Halkevleri Matbaası
Türksan Kağıt-Kaplama Sar.
İlksan Kağıt İşletmesi Müdürlüğü
Türk Tarih Kurumu Basımevi
Genel İş Sendikası Emaş Matbaası

BAGIMSIZ Sendikalar: DMO İşçileri Sendikası:

DMO Genel Müdürlük İşyeri

Matbaa İşçileri Sendikası:

Denizcilik Bankası Matbaası

Çimento-Toprak İşleme (14 no.'lu işkolu)

TÜRK İş: Çimse İş:

Sümerbank'ın bu işkolundaki işyerleri

T.Çimento Sanayii ve bağlı şirketler

Kars Çimento Fabrikası (işkolu TİS)

DİSK: Keramik İş:

Kars Çimento Fabrikası (işyeri TİS)

Metal İşleme (16 no.'lu işkolu)

TÜRK İş: Türk Metal:

Makina ve Kimya Endüstrisi İşyerleri

Etibank Seydişehir ve Elazığ Ferrokrom İşyerleri

Orman Bakanlığı Orman Tamirhaneleri (Bazı işyerleri)

Karadeniz Bakır İşletmesi Samsun işyeri

T.Zirai Donatım Kurumu Adapazarı Traktör Fabrikası ve Adana,
Eskişehir, İskenderun, İzmir, Kastamonu, Muş, Sakarya,
Sivas, Urfa işyerleri

DİSK: Maden İş:

T.Demir Çelik İşletmeleri İsdemir Karabük Şantiyesi

Ereğli Demir ve Çelik Fabrikası

Antalya Elektrometallurji (Etibank)

Orman Bakanlığı Orman Tamirhaneleri (bazı işyerleri)

T.Zirai Donatım Kurumu Ankara, Adana, Antalya, Aydın, İstanbul,
Diyarbakır, Manisa, Samsun, Trabzon işyerleri

Milli Eğitim Bakanlığı Ders Aletleri Yapım Merkezi

Tarım Kredi Koop. Birliği Vâkıf Tarım Makinaları Fabrikası

Tariş Tamir Atelyesi

Pancar Motor

BAK İŞ: Öz Metal İş

Gerkonsan Çelik Konstrüksiyon Tcchizat San. ve Tic. A.Ş.

BAGIMSIZ Sendikalar:

Çelik İş:

T.Demir Çeliş İşletmeleri Karabük ve İskenderun Demir
Çelik Fabrikaları

Öz Demir İş

T.Zirai Donatım Kurumu bazı bölge müdürlükleri

Otomobil İş

S.S.Y.Bakanlığı Depo ve T₂mirhaneleri

Gemi Yapım-Tamir (17 no.'lu işkolu)

TÜRK İŞ: Dok Gemi İş

Denizcilik Bankası işyerleri

İnşaat-Yol (18 no.'lu işkolu)

TÜRK İŞ : Yol İş Federasyonu

Karayolları Genel Müdürlüğü

Yapı İşleri Genel Müdürlüğü (Yapı İmar)

Demiryolları, Limanlar ve Hava Meydan.İN. Gn.Md.(DLİİŞ)

YSE (Yse İş)

Bayındırlık İl müdürlükleri

Toprak İskan Genel Müdürlüğü

Afet İşleri Genel Müdürlüğü

İl imar müdürlükleri

T.Demir ve Çelik İşlet.5000 Evler İnşaatı (Yatırım İş)

Emek İnşaat (Yatırım İş)

DİSK: Baysen İş

Yapı İşleri Genel Müdürlüğü

YSE (birkaç işyeri)

A.Üniversitesi Yapı İşleri Dairesi

Ege Üniversitesi Yapı ve Fen İşleri Dairesi

İpraş Tevsii Grup Müdürlüğü

Ümraniye PTT Fbr. Tevsii, Garaj Binası ve PTT Laborat.Tevsii

Devrimci Yapı İş

Sümerbank Çanakkale Sentetik Deri Tesisi

TİMLÖ İstanbul işyerleri

İstanbul İmar Ltd.Ş.İmar İşhanı İnşaatı

İzmir Sigara Fabrikası İnşaatı

TÜRK İŞ, YOL İŞ Federasyonu üyesi Türk Yapı İş
Vakıflar Genel Müdürlüğü İstanbul Başmüdürlüğü
Emek İnşaat İstanbul, İzmir, Ankara İnşaatları
İstanbul İmar Ltd.Ş.Yeşilköy İnşaatı

Bağımsız sendikalar:

Öz Yapı Sen: T.Demir Çelik İşl. 4. Demir Çelik Sivas İnşaatı
(YOL İŞ/Genel Yapım İş: TPAO İzmir Rafinerisi İnşaatı
İmar İş: Ankara İmar Ltd.Ş.
Teknik Yapı İş: Et-Balık Kurumu Sakarya ve Van Et Kombinaları
İnşaatı.
Petrokimya Yapı İş: Petkim Petrokimya Aliğa Kompleksi İnş.

Enerji (20 no.'lu işkolu)

TÜRK İŞ: Tes İş Federasyonu: İşkolu yetkisine sahip.
E.İ.E.İ.
TEK
DSİ
İller Bankası
Simel

DİSK: Tekges İş
TEK
İller Bankası
Silivri ve Kumburgaz Köyleri Elektrik Birlikleri

MİSK: Türk Enerji Sen
TEK

Bağımsız: Enerji İş Federasyonu
TEK
İstanbul Belediyesi Beyoğlu Havagazı Genel Müdürlüğü
Yeni Teknik Enerji İş
İller Bankası

Ticaret-Büro-Eğitim ve Banka-Sigortacılık (21 ve 22 no.'lu işkolları)

TÜRK İŞ: Tez Büro İş
Sosyal Sigortalar Kurumu
Toprak Mahsulleri Ofisi
İmar-İskan Bakanlığı
Sümerbank satış mağazaları
Kooperatifler Genel Müdürlüğü
Karadeniz Bakır İşletmeleri Genel Müdürlüğü
GİMA

Diyanet İşleri Başkanlığı
Etibank İstanbul Satınalma Müdürlüğü
TKİ İstanbul Satınalma Müdürlüğü
Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Küçük Sanayii Gn.Md.
Ziraat Bankası
Boğaziçi Üniversitesi
Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi
Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesi
Emek İnşaat Ş.Gn.Md.
Emek Turistik Tesisler İşl. Ltd.Ş.Genel Müdürlüğü
Ordu Yardımlaşma Kurumu OYAK
Pankobirlik'e bağlı Eskişehir ve Kütahya Kooperatifleri
Yerfıstığı Tarım Satış Kooperatifleri Birliği
Kızılay Genel Müdürlüğü
Darüşşafaka Cemiyeti
Yardımsevenler Derneği
Çocuk Esirgeme Kurumu
TEKSİF
Sivas Demiryolu İşçileri Sendikası
Türk İş Genel Merkezi
Çimse İş
Türk Metal
Zonguldak Maden İşçileri Sendikası
Soma Manisa Enerji İşçileri Sendikası
Cumhuriyet Halk Partisi
Adalet Partisi

TÜRK İŞ: Koop İş Sendikası
Tarım Kredi Kooperatifleri Birlikleri
Pankobirlik

DİSK: BANK SEN
Vakıflar Genel Müdürlüğü
Sümerbank Satış Mağazaları
Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü
Anadolu Bankası
Ege Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi
Ankara Üniver. Dil Tarih ve Coğrafya Fakültesi
Zonguldak Devlet Mühendislik Mimarlık Akademisi
Ege Üniversitesi Tekstil Fakültesi
TUBİTAK Gebze İşyeri
Emek Turistik Tesisleri İşl. Ltd.Ş. işyerleri (157 işç)
GİMA

Kooperatifler Gn.Md. Düzce Eğitim Merkezi
Güneş Sigorta
Türk Dil Kurumu
Şekerbank
Şekerbank Personeli Sosyal Sigorta Sandığı
Pancar Ekicileri Birliği
Trakya Yağlı Tohum Tarım Satış Kooperatifleri Birliği
Güneydoğu Tarım Satış Kooperatifleri Birliği
İstanbul Tabip Odası
Makina Mühendisleri Odası
Elektrik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi
Ordu Pazarları
Türk Eğitim Derneği Ankara Koleji
Polis Bakım Yardım Sandığı
İlksan İlköğretmen Pazarı

DİSK: SOSYAL İŞ

Sosyal Sigortalar Kurumu
Türk Standartlar Enstitüsü
TUBİTAK (Genel Sekreterlik, Yapı Araştırma, Gatöm işyerleri)
Siyasal Bilgiler Fakültesi
Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi
Ege Üniversitesi Ziraat Fakültesi
Ege Üniversitesi Menemen Uygulama Çiftliği
İstanbul Üniversitesi Kimya Fakültesi
Göl Öğretmen Lisesi
Pazarören Öğretmen Lisesi
Ziraat Bankası İzmir, Manisa, Gemlik, Adana, Elazığ şubeleri
Antbirlik
Adakobirlik
İçkobirlik
Gülbirlik
Köy Koop İzmir, Aydın, Denizli Birlikleri
Çeşitli kalkınma ve tüketim kooperatifleri
Ziraat Mühendisleri Odası
İnşaat Mühendisleri Odası
Harita Mühendisleri Odası
Elektrik Mühendisleri Odası
Maden Mühendisleri Odası
Orman Mühendisleri Odası
Türk Mühendis Mimar Odalar Birliği
Kimya Mühendisleri Odası
Mimarlar Odası Ankara Şubesi

Türkiye Barolar Birliği
İstanbul ve Ankara, İzmir, Kayseri Baroları
PTT Biriktirme Sandığı
İlksan
Töb Der
Ormancılar Derneği
Ziraat Bankası Vakfı
Hava Kuvvetlerini Güçlendirme Vakfı
İstanbul ve Ankara Baroları Yardımlaşma Sandıkları

DİSK: FINDIK İŞ:

Fiskobirlik Fındık Tarım Satış Kooperatifleri Birliği

DİSK: TAPER İŞ

Tarış

DİSK: DEV TİFTİK İŞ (DİSK'e bağlı sendikalardan birine katıldı)

Tiftik ve Yapacağı Tarım Satış Kooperatifleri Birliği

MİSK: Türk Büro Sen

Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü

Milli Eğitim Bakanlığı Erkek Teknik Yüksek Öğretmen Okulu

Bağımsız Sendikalar:

Vakıfbank Sen: Vakıflar Bankası

Türk Büro İş: Denizcilik Bankası büro ve banka şubeleri

Çukosen: Çukobirlik

ODTÜB İŞ: ODTÜ (Tek Eğitim Büro İş sendikası ile yetki mücadelesi sürüyor).

Demiryolu Taşımacılığı (24 no.'lu işkolu)

TÜRK İŞ'e üye DİYF-İŞ Federasyonu bütün işyerlerinde yetkilidir. DİSK'in bu işkolunda sendikası yoktur.

Deniz Taşımacılığı (25 no.'lu işkolu)

TÜRK İŞ'e üye Deniz Ulaş İş Federasyonu bütün işyerlerinde yetkilidir. DİSK'in bu işkolunda sendikası yoktur.

Hava Ulaştırıcılığı (26 no.'lu işkolu)

TÜRK İŞ'e üye Hava İş bütün işyerlerinde yetkilidir. DİSK'in bu işkolunda sendikası yoktur.

Ardıye ve Antrepoculuk (27 no.'lu işkolu)

TÜRK İŞ'e üye Likat İş Sendikası bütün işyerlerinde yetkilidir. DİSK'in bu işkolunda sendikası yoktur.

Haberleşme (28 no.'lu işkolu)

Bu işkolunda Türk İş üyesi Türkiye Haber İş Sendikası ile DİSK üyesi Türkiye Yeni Haber İş Sendikası, PTT ve TRT işyerlerini paylaşmışlardır.

Türkiye Haber İş :

PTT Ankara Merkez Tamir Bakım Atelye Müdürlüğü

Diğer PTT işyerleri

TRT (Bazı işyerleri)

Türkiye Yeni Haber İş:

İstanbul PTT Fabrika Müdürlüğü

Diğer PTT işyerleri

TRT (Bazı işyerleri)

Sağlık (29 no.'lu işkolu)

TÜRK İŞ: Sağlık İş

SSK İşyerleri (İşkolu TİS)

Bağ-Kur Hastanesi

Ankara Trafik Hastanesi

Kayseri Belediye Hastanesi

İstanbul Veremle Savaş Derneği

Ankara Veremle Savaş Derneği

Bursa Çocuk Esirgeme Kurumu

Eskişehir Çocuk Esirgeme Kurumu Hastanesi

Trabzon Çocuk Esirgeme Kurumu

T.Polis Emeklileri ve Mensupları Sosyal Yardım Der.Huzurevi

Denizcilik Bankası A.Ş. Hastanesi

DİSK: Devrimci Sağlık İş

Sıtma Eradikasyon Genel Müdürlüğü

İstanbul Surp Agop Ermeni Vakfı Hastanesi

SSK İstanbul Samatya Hastanesi

SSK İstanbul Okmeydanı Hastanesi

Bağımsız: Tüm Has İş

Kayseri Güçsüzler Yurdu

Konaklama-Eğlence (30 no.'lu işkolu)

Kamu kesiminde önemli tüm işyerlerinde DİSK'e bağlı Oleyis Sendikası örgütlü ve yetkilidir.

Milli Savunma (32 no.'lu işkolu)

Milli Savunma Bakanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığı işyerlerinden sadece Mersin, Bartın ve Karadeniz Ereğlisi'ndeki 6 küçük işyerinde DİSK'e bağlı Aster İş Sendikası yetkilidir. Diğer işyerleri Türk İş üyesi Harb İş Sendikasındadır.

Genel İşler (34 no.'lu işkolu)
DISK: GENEL İŞ (önemli işyerleri)

Adana Belediyesi	Afyon Belediyesi
Adapazarı "	Antalya "
Artvin "	Kırıkkale "
Bitlis "	Karabük "
Çanakkale "	Diyarbakır "
Çorum "	Konya-Karaman "
Eskişehir "	Bingöl "
İstanbul "	Batman "
İzmir "	Denizli "
İzmit "	Polatlı "
Kırşehir "	Kayseri "
Konya "	Ordu "
Manisa "	Tarsus "
Mardin "	Malatya "
Niğde "	Adıyaman "
Sivas "	Tunceli "
Urfa "	Denizli "
Uşak "	Gaziantep "
Zonguldak "	Antakya "
Balıkesir "	İskenderun "
Batman "	Mersin "
Lydın "	Trabzon "
Nazilli "	Bartın "
Eolu "	Giresun "
Tokat " (Bazı işyerleri)	Van "
	K.Maraş "

TÜRK İŞ: BES İŞ (önemli işyerleri)

Kütahya Belediyesi

TÜRK İŞ : Türkiye Genel İş (önemli işyerleri)

Konya Belediyesi (bazı işyerleri) Erzurum Belediyesi

Tokat " (bazı işyerleri) Urfa " (111 kişilik 1 işyeri)

MİSK : TÜRK GENEL SEN (önemli işyerleri)

Çankırı Belediyesi

Elazığ Belediyesi

Erzincan "

Nevşehir "

Çumra-Konya "

Şarkışla "

K.Karabekir-Konya B.

İğdır-Kars "

3. Kamu İşvereninin İşçilerin Sendikalaşmasına Müdahale Olanakları

Kamu kesiminde işverenlerin ve daha geniş anlamda kamunun, işyerlerindeki sendikalaşma üzerinde önemli etkileri vardır. Bu etki bir taraftan çok sayıda işyerine sahip olmaktan ve ekonomik çıkarları kenara itebilmekten kaynaklanır, diğer taraftan iş mevzuatında Hükümetin yapabileceği değişikliklerden.

Bilindiği gibi, belli bir işyerinde çalışan işçiler adına toplu iş sözleşmesi bağitlayacak olan sendika, öncelikle yetki almak zorundadır. Bağitlanacak sözleşme sadece belirli bir işyeri ile ilgili ise, işyeri yetkisi; bağitlanacak sözleşme belirli bir işkolundaki tüm işçilerle ilgili ise, işkolu yetkisi gereklidir. İşyeri yetkisi, belirli bir işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının sendikaya üye olduğunun iddia edilmesi ve bu iddiaya itiraz halinde de, durumun kanıtlanmasıyla elde edilir.

Kamu kesiminde (özellikle çok sayıda çalışma birimi olan iktisadi devlet teşekküllerinde) işyeri yetkisi için "birim" alınan işyeri hangisidir?

Bu "birim" işyeri yöneticilerinin isteklerine bağlıdır. Bir müdürlük veya bir daire başkanlığı bir "birim" olarak alınarak, burası için Bölge Çalışma Müdürlüğünde ayrı bir dosya açtırılabilir ve bu işyerinde çalışan işçiler için ayrı bir yetki zorunlu olabilir. Veya belirli sayıda müdürlük birleştirilerek, tek bir yetki ile, bütün bu müdürlüklerde çalışan işçiler adına toplu iş sözleşmesi bağitlamak mümkün olabilir. Kamu kesiminde yetki biriminin parçalanması veya başka birimlerle birleştirilmesi, "tutulan" sendikanın yetki almasını sağlayıcı bir uygulama olarak kullanılmaktadır. "A" biriminde, "tutulan" sendikaya üye işçiler çoğunlukta iken, "B" biriminde azınlıkta ise, ancak "A" ve "B" birimlerinin birleştirilmeleri halinde, "tutulan" sendika çoğunluk sağlayacaksa, "B" birimindeki sendikaya kamu kesiminden tasfiye etmenin bir yolu bu birleşmeyi gerçekleştirmektir. Özel kesimde bir işletmenin tümü bir işyeri olarak kabul edilir. İşveren, kendi işletmesinde "yetkili" tek sendika ile muhataptır. Ama örneğin Türkiye Elektrik Kurumu, bir tek kuruluş olmasına karşın, 400'e yakın "yetki" alınması gereken birime sahiptir ve bu birimlerin bazılarında yetkili olan dört sendikayla karşı karşıyadır.

Kamu kesiminde ekonomik çıkarların öncelikle gözetilmemesi, "yetki" sürecini etkilemek amacıyla çok sayıda işçi alınabilmesini ve yöneticilerin beğenmediği sendikaya üye çok sayıda işçinin iş akidlerinin feshini mümkün kılmaktadır. İş akidinin feshinde kamu kesimi işverenin elindeki bir olanak, ülkenin çeşitli bölgelerine dağılmış birimler ağıdır. Örneğin Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş. bünyesinde görülen bir uygulama, şirkete bağlı 13 şeker fabrikası arasında yapılan tayinlerdir. İşçinin bu tayine karşı yapabileceği tek şey, iş koşullarında önemli bir değişiklik yapıldığını ileri sürerek, İş Yasası'nın 16. maddesi uyarınca, kıdem tazminatını talep ederek iş akidini sona erdirmektir. Bu uygulama, şeker

işkolunda, sendika içi muhalefeti dağıtmak için bile kullanılmıştır. 1980 yılında sendika yönetimine karşı muhalefet örgütlemeye ve şube yönetiminde çoğunluk sağlamaya çalışanlar, şube kongrelerinden kısa bir süre önce başka şeker fabrikalarına tayan edilmişlerdir.

Kamu kesiminde (özellikle çok birimli işletmelerde) işverenin işçilerin sendika tercihlerini etkileme yolunda atabileceği adımlardan biri, işkolu veya işyeri yetkisini tercih etmektir. Örneğin, Türkiye Elektrik Kurumu 20 no.'lu enerji işkolunda faaliyet göstermektedir. Bu işkolunda çalışan diğer önemli işletmeler Devlet Su İşleri, İller Bankası, Elektrik İşleri Etüd İdaresi ve Çukurova Elektrik'tir. Çukurova Elektrik dışındakiler kamu kuruluşlarıdır. Enerji işkolunda TEK bünyesinde Türk İş'e üye Tes İş Federasyonunun, bağımsız Enerji İş Federasyonunun, DİSK'e bağlı Tekges İş Sendikasının ve MİSK'e bağlı Türk Enerji'nin yetkili bulunduğu işyerleri vardır. TEK'te çalışan 16 bin civarındaki işçinin yaklaşık yarısı TES İş Federasyonuna bağlı sendikaların yetkili olduğu işyerlerinde çalışmaktadır. Enerji işkolunda işkolu yetkisi de Tes İş Federasyonundadır.

Böyle bir durumda, sendikalar arasında bir ayırım gözetmeyen bir kamu yöneticisi, işyeri düzeyinde yetkili bulunan dört sendika ile 400'e yakın işyeri için yapacağı toplu iş sözleşmelerinde hiçbir sendikaya ayrıcalık tanımayacak ve ayrıca, işkolu düzeyinde Tes İş Federasyonu ile yapacağı diğer toplu iş sözleşmesinde işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmelerinin üstüne ek bir zam yapmayacaktır.

Tes İş Federasyonu yetkilileri, Türk İş içindeki sağ kanadın etkin bir parçasıdır. 1979 yılı sonundaki hükümet ve TEK bünyesindeki yönetici değişikliklerinden sonra, işkolu düzeyinde yetkili olan Tes İş Federasyonu ile toplu iş sözleşmesi görüşmeleri başladı ve kısa bir sürede, sadece Tes İş Federasyonuna bağlı sendikalara üye olan işçilerin yararlanabileceği bir toplu iş sözleşmesi imzalandı. Sözleşmenin yürürlük tarihinin 1.3.1979'da başlaması nedeniyle, birikmiş sözleşme farkı olarak üye işçilere 36 biner lira ödendi. İşkolu düzeyindeki toplu iş sözleşmesi ile bu haklar verilirken, işyeri toplu iş sözleşmelerinde görüşmeler kesildi. Yani işyeri düzeyinde çeşitli işyerlerinde yetkili olan bağımsız Enerji İş Federasyonuna bağlı sendikalara üye olan işçilerle, DİSK'e bağlı Tekges İş Sendikasına üye olan işçiler hiçbir haktan yararlanamadılar. Bu nedenle de, bu sendikalara üye olan birçok işçi, Tes İş Federasyonuna bağlı sendikalara da üye olmak zorunda kaldı. Geçmiş dönemlerde işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmelerine ağırlık verilmesi, farklı görüşlerdeki sendikaların yaşamasını mümkün kılmışken, bu dönem işkolu düzeyindeki toplu iş sözleşmesine ağırlık verilmesi, diğer sendikalara önemli darbeler indirmiştir. Hangisine ağırlık verileceği ise tamamiyle politik bir tavrın ürünüdür.

Belirli bir kamu kesimi işyerinde, çalışan işçiler adına toplu iş sözleşmesi bağlatılma yetkisi belirlendikten sonra da işverenin (kamunun) müdahalesi devam edebilir. İlgili sendikanın bu yetkiyi kullanarak işçilere çeşitli hak ve menfaatler sağlaması görüşmelere katılmayarak önlenirken, sendika üyelerine çeşitli baskılar yapılabilir ve sendika üyesi olmayanlara toplu sözleşmesiz çeşitli haklar sağlanır. Eğer ilgili kuruluşta aynı işkolunda birkaç sendika birden toplu sözleşme görüşmelerini sürdürüyorsa, bazı sendikalara daha fazla hak verilir. Böylece diğer işçilerin bu sendikaya üyelikleri teşvik edilir.

Lazı durumlarda, işverenin yetkili sendikaya hiçbir şey vermeyeceği işçiler arasında yaygınlaştırılırken, sendika greve zorlanır. Daha sonra da çeşitli biçimlerde grev kırılır.

Tüm işçilerin çıkarılması ve işyerinin geçici bir süre üretimi tatil etmesi (ve böylece yetkinin düşürülmesi) de bazen başvurulan bir yöntemdir.

İşyerlerine özgü bu tür müdahaleler dışında, hükümetler çeşitli genelgelerle iş mevzuatını da istedikleri doğrultuda kısmen değiştirebilirler. Örneğin son Hükümetin dayanışma aidatının geriye dönük olarak uygulanmayacağı ve grev oylamasına grev oylamasında işyerinde çalışan tüm işçilerin katılacağı yolundaki genelgeleri, sendika seçme özgürlüğünü kısıtlayan uygulamalar olmuştur. Ayrıca geçmiş dönemde görülen bir uygulama, işçilerden kesilen ceza paralarının ve çeşitli dış yardım kaynaklarının, hükümetlerin siyasi çizgisine yakın sendikalara aktarılmasıdır.

Hükümetlerin ve işyeri yöneticilerinin işçilerin örgütlenmesine yukarıda ele alınan ve alınmayan müdahaleleri, bazı durumlarda özel kesimde görülmeyen sertlikte çatışmalara yol açmakta, üretim aksamakta, fabrikalar ve makina-teçhizat tahrip olmaktadır. Sendikalar karşısında taraflı tutum, normal olarak toplu sözleşme düzeninde verilenin ötesinde hak ve menfaatlerin siyasi ilişkiler nedeniyle bazı sendikalara verilmesine de neden olmaktadır.

D. Kamu Kesiminde İşveren Sendikacılığı

Kamu kesiminde, belediyeler, genel ve katma bütçeye bağlı kuruluşlar, döner sermayeli kuruluşlar ve özel yasa ile kurulmuş kuruluşlar işveren sendikalarına üye olmamışlardır. Kamu kesiminde işveren sendikacılığı ağırlıklı kamu iktisadi teşebbüslerinin sorumludur.

Kamu iktisadi teşebbüsleri, devletten de aldığı malf güçle, işverenlerin örgütlenmesinde büyük öneme sahiptir.

1947 yılında Sendikalar Yasasının kabulünden sonra, 1949 yılında ilk işveren sendikası olan Tekstil İşverenleri Sendikası kurulmuştur. 1961 yılına kadar kurulan diğer işveren sendikalarıyla birlikte, 1961 Anayasasının işçilere getirdiği grev hakkının yaygınlaştığı toplu sözleşme uygulamalarının da önemli etkisiyle, İstanbul İşveren Sendikaları Birliği oluşturulmuştur. Daha sonra, İstanbul ve yöresinde örgütlenen sendikalar, milli tip sendikalara dönüştürülmüş ve 20.12.1962 tarihinde Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) kurulmuştur.

TİSK'in kurulma sürecine kamu iktisadi teşebbüsleri katılmamıştır. Kamu iktisadi teşebbüslerinin sendika kurmaları, kurdukları sendikaların TİSK'ne katılması veya özel kesim işverenlerinin kurmuş oldukları sendikalara katılmaları daha sonraki yıllarda gerçekleşmiştir.

Kamu iktisadi teşebbüsleri ile özel kesim işverenlerinin aynı sendikal örgütlenme içinde oldukları dönemde, kamu iktisadi teşebbüslerinin sağladıkları fonlar, grev ve lokavtların görelisi olarak daha fazla olduğu özel kesim işyerlerinde işverenlerin yararına kullanılmıştır. Bu nedenle, özel kesim işverenleri, kamu kesimi işverenleri ile aynı sendika örgütlenmede bulunmaktan hoşnut kalmışlar, bu taleplerini genel kurullarda sürekli olarak dile getirmişlerdir.

TİSK'nun 9. Olağan Genel Kuruluna Sunulan Çalışma Raporunda şöyle denilmektedir:

"Sendikacılıkta aslı olan işkolumun şartlarına uygun sözleşmeler yapmak olduğuna göre, tırmanma veya sığrama politikasını önleyebilmek için işverenlerin de işçi kesiminde olduğu gibi tek bir kuruluş bünyesinde toplanması ve böylelikle işkolları bünyesinde ücret ve çalışma şartları yönünden yeknesaklığın sağlanması gerekmektedir. Kamu ve özel sektörün birlikte teşkilatlanması, ayrıca, gerekli haberleşme ve işbirliğine zemin hazırlayacak, araştırma ve dokümantasyon gibi alanlarda duplikasyonu önleyecektir.

"İşverenlerin tek ses ve tek güç olabilmeleri ve bunu temsil edildikleri her yerde hissettirebilmeleri birlikte teşkilatlanmaları ile mümkün olabilir. Esasen bugünkü teşkilatlanma modelimiz kamu ve özel ayrımı düşünülmeden geliştirilmiş ve gerçekleştirilmiştir."
(a.g.e.,s.67)

"Dünyelerindeki kamu iktisadi kuruluşları nedeniyle işveren durumunda olan bakanlıkların tutumuna da kısaca değinmek yerinde olacaktır. Ülkemizin karma ekonomi düzeni içinde, sanayi kuruluşlarımızın en az yarısına sahip bulunan ve bu itibarla büyük bir işçi kütlesi istihdam eden söz konusu bakanlıkların teşkilatlanma ve beraber hareket etme ihtiyacını beklenen ölçüde duymamaları, bu yolda giriştiğimiz bazı teşebbüslerde yapılan vaadlerin henüz gerçekleştirilmemesi, çalışma hayatının üst işveren kuruluşu olan Konfederasyonumuzu gayretlerinde bir bakıma güçsüz ve yalnız bırakmaktadır. İşveren durumunda olan sözkonusu bakanlıklar sendikal alanda teşkilatlanarak, camia içinde kendilerini bakliyen yeri aldıklarında, çalışma sorunları bakımından gerek Meclise sunulan tasarılar üzerinde ve gerekse Çalışma Bakanlığının faaliyetleri hakkında uyarıcı ve yön verici Konfederasyon faaliyetlerine şüphesiz güç katacaklar ve dolayısıyla sosyal ve ekonomik hayatımıza olumlu katkılar sağlayabileceklerdir." (a.g.e.,s.72-73.)

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun 1974 yılında yapılan 10. Olağan Genel Kuruluna sunulan Çalışma Raporu'nda, kamu iktisadi teşebbüsleri ile aynı sendikal örgütlenmede yer almanın henüz yeterince başarılamadığına değinilmektedir:

"Kalkınma planlarınca benimsenmiş olan karma ekonomi ilkesine paralel olarak Konfederasyonumuz da kuruluşundan bu yana, kamu ve özel sektör tefriki yapmaksızın teşkilatlanma faaliyetlerini sürdürmektedir. Konfederasyonumuz, işkolları itibariyle ücret, sosyal yardımlar ve çalışma şartlarında yeknesaklığın sağlanmasına yardımcı olmak, haberleşmeyi, bilgi ve araştırma teatisini temin ederek işverenlerin bir örnek hareket etmelerini gerçekleştirmek ve işçi kuruluşlarını paralel bir şekilde dengelemek gibi amaçlarla kamu ve özel sektörün birlikte teşkilatlanmaları gereğini prensip olarak kabul etmiştir. Bu prensip gereğine bugüne kadar bir taraftan kamu ve özel sektördeki işyerleri sendikalarımızca üye kaydedilmiş, diğer taraftan, Konfederasyona kamu sektörü işveren sendikaları dahil edilmiştir. Ancak belirli bir düzeye erişilmesine rağmen Konfederasyon ve üye sendikalarımız bünyesi dışında kalan teşkilatlanmış veya teşkilatlanmamış bazı kamu ve özel kuruluşları mevcut bulunmaktadır. Bunların topluluğumuza dahil edilmeleri suretiyle teşkilatlanmanın tamamlanması yolunda gayret sarfedilecektir." (TİSK, 10. Olağan Genel Kurula Sunulan Çalışma Raporu, s.125.)

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun bu bilinçli çabaları sonucunda, kamu iktisadi teşebbüslerinin Konfederasyon bünyesine alınmasında önemli başarılar sağlanmıştır.

1974-1975 yıllarında yayınlandığını zannettiğimiz tarihsiz bir TİSK yayınında (Konfederasyonumuza Üye Kuruluşlar) kamu iktisadi teşebbüslerinin ağırlıkta olduğu 6 işveren sendikası görülmektedir. Bazı işkollarında ise, kamu iktisadi teşebbüsleri, özel kesimin ağırlıkta olduğu işveren sendikalarına üye olmuşlardır.

Bu rapora göre, TİSK'na üye işveren sendikaları ve üyeleri şu şekildedir:

Türkiye Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası

Türkiye Çimento Sanayii T.A.Ş. ile bağlı çimento fabrikalarının dışında, özel kesim olarak sadece Çukurova Çimento bulunmaktadır.

Türkiye Enerji Sanayii İşverenleri Sendikası (ENERSAN)

Devlet Su İşleri, Türkiye Elektrik Kurumu, Elektrik İşleri Etüd İdaresi, İller Bankası, Ankara Belediyesi Elektrik Gaz Otobüs İdaresi, Ankara Belediyesi Ankara Sular İdaresi, ESHOT ve özel kesim sermayesinin çoğunlukta olduğu Çukurova Elektrik, sendikanın üyeleridir.

Türkiye Kömür Madenleri İşletmeleri İşverenleri Sendikası

Sendikaya Türkiye Kömür İşletmeleri ve bağlı müesseseleri (Ereğli Kömür İşletmeleri, Garp Linyitleri İşletmesi, Kömür Satış Tevzii) ile özel kesimden üç kuruluş (İhsan Balioğlu Çam Linyit Madencilik, Himmet Ünal, Niyazi Serdaroğlu) üyedir.

Türkiye Maden İşletmeleri İşverenleri Sendikası

Sendikaya Etibank ve Etibank'ın müesseseleri üyedir. Kamu kesiminden veya özel kesimden başka üye yoktur.

Türkiye Petrol İşverenleri Sendikası

Sendikaya kamu İktisadi teşebbüsü olan TPAO, Petrol Ofisi, İpraş ve Petkim Petrokimya üyedir.-

Türkiye Şeker Sanayii İşverenleri Sendikası

Sendikaya Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş.'ne bağlı şeker ve makina fabrikaları ile Pankobirlik ve Şeker Fabrikaları A.Ş.'nin hisselerinin bulunduğu şeker fabrikaları üyedir.

Özel kesim işverenlerinin çoğunlukta bulunduğu işveren sendikalarına kamu kesimi işverenlerinin üyeliği de şu şekildedir:

Türkiye Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası

İzmir Zeytinyağı Tarım Satış Kooperatifleri Birliği
İzmir İncir Tarım Satış Kooperatifleri Birliği
İzmir Pamuk Tarım Satış Kooperatifleri Birliği
İzmir Üzüm Tarım Satış Kooperatifleri Birliği
Yemta-Tariş Yem San. İtd.Ş.
Çukobirlik Nebati Yağ ve Sabun Fabr.
Çukoyem Mersin Yem Fabr.

Türkiye Kimya Sanayii İşverenleri Sendikası

Azot San. T.A.Ş.
Salihli Palamut ve Valeks San. T.A.Ş.
Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu (Elmadag ve Kırıkkale Darut Fabrikaları)

Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası (MESS)

Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş.

Karadeniz Bakır İşletmeleri A.Ş.
Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu
Eskişehir ve Civarı Pancar Ekicileri İstihsal Kooperatifi
Türk Traktör Fabrikası Mensupları Üretim-Tüketim ve Yardımlaşma Koop.

Bu yıllarda Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonuna üye olmayan kamu iktisadi teşebbüsü işveren sendikaları ise şunlardır:

1. Sümerbank Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası
2. Sümerbank Çimento, Tuğla ve Seramik Sanayii İşverenleri Sendikası
3. T.Demir Çelik Sanayii İşverenleri Sendikası
4. Türk Taşıt Kamu İşverenleri Sendikası (TÜTİS)

Özel kesim işverenleri, kamu iktisadi teşebbüsleri ile aynı örgütlenmede yer almak için çaba gösterirken, aleyhlerinde önemli bir değişiklik olmuştur. 1978 yılı kamu kesimi toplu sözleşmelerine bir çözüm olarak dönemin Başbakanı Tülay Ecevit ile Türk İş'in o zamanki başkanı Halil Tunç arasında 1978 Temmuz'unda imzalanan toplumsal anlaşma ile konuya yeni bir boyut getirilmiştir.

Toplumsal anlaşmada şöyle denilmektedir:

"Kamu kesimindeki kuruluşlar toplu sözleşmelerini bağlamada karşılaştıkları, özellikle bilgi akımını içeren sorunları çözmeye yönelik ortak bir birim kuracaklar ve bugüne değin bu amaçla ilişkide buldukları özel kuruluşlarla ilişkilerini keseceklerdir."

Toplumsal anlaşmanın bu hükmü, Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1979 yılı İcra Planı'nın 195 sayılı tedbiri ile daha kesin bir şekilde belirtilmiştir. İlgili tedbir şu şekildedir:

"KİT'lerin işveren sendikalarına üyeliğine son verilerek kendi ortak örgütlerini oluşturmaları için gerekli önlemler program dönemi içinde alınacaktır."

Toplumsal anlaşmanın ve 1979 yılı İcra Planının bu hükümleri uyarınca, kamu iktisadi teşebbüsleri kendi durumlarına uygun düşen iki tür uygulamadan birini gerçekleştirmişlerdir.

Bir uygulama, kamu iktisadi teşebbüslerinin, azınlıkta buldukları işveren sendikalarından istifa yoluyla ayrılmalarıdır.

Azot Sanayii, T.Kimya Sanayii İşverenleri Sendikası ile, Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu, T. Kimya İşverenleri Sendikası ve Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası ile (11.10.1978 tarihinde) ilişkilerini kesmişlerdir.

Petrol Ofisi ise, Genel Müdürlüğünün 30.3.1979 tarihli oluruyla, sadece kamu kesimi işverenlerinin üye bulunduğu T.Petrol İşverenleri Sendikası'ndan istifa etmiştir.

Diğer bir uygulama, kamu iktisadi teşebbüslerinin ağırlıkta bulunduğu işveren sendikalarının Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonundan istifası ve kamu kesimi işverenleri sendikası olarak varlığını sürdürmesidir.

Sadece Etibank ve bağlı müesseselerin üyesi bulunduğu Türkiye Maden İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 15.9.1978 tarihinde Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'ndan istifa yoluyla ayrılmıştır.

Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu, Türkiye Kömür Madenleri İşletmeleri İşverenleri Sendikası üyesidir. Bu sendikanın özel kesimden üyesi kalmamıştır. Kurulusta yasal bazı koşulları yerine getirmek için kurucu yapılan üç özel şirketin üyelikleri, sendika aidatlarının ödenmemesi nedeniyle düşmüştür. Türkiye Kömür Madenleri İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 1979 yılı başında, üyesi bulunduğu Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'ndan istifa yoluyla ayrılmıştır.

Türkiye Petrol İşverenleri Sendikası ve Türkiye Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası da, 1978 yılı TİSK genel kurulunda üye gözükmekle, 1980 yılı genel kurulunda gözükmemektedir.

Türkiye Elektrik Kurumu, Devlet Su İşleri, Elektrik İşleri Etüd İdaresi, İller Bankası ve Simel ile özel kesim hissesinin çoğunlukta olduğu Çukurova Elektrik A.Ş.'nin üye bulunduğu Türkiye Enerji Sanayii İşverenleri Sendikası ise bu karma niteliğini sürdürmüştür. Sendika 1976 yılında yapılan TİSK genel kurulunda üye gözükmekle, 1978 ve 1980 genel kurullarında üye gözükmemektedir. Toplumsal anlaşmadan sonra İller Bankası Sendika'dan istifa etmişse de, ne diğer kamu kesim işverenleri Sendika'dan ayrılmışlar, ne de olağanüstü genel kurul toplanarak, Sendikayı bir kamu kesimi işverenleri sendikası haline getirmişlerdir.

Diğer taraftan, Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş.'nin ve bağlı şeker şirketlerinin tek üye bulunduğu Türkiye Şeker Sanayii İşverenleri Sendikası, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonuna üyeliğini sürdürmüştür.

Kamu kesimi işverenlerinin ya tek tek sendikalardan istifa yoluyla ayrılmaları, ya da kamu kesimi işverenlerinin çoğunlukta bulunduğu sendikaların TİSK'nden istifa etmeleri nedeniyle, TİSK'nun gücünde önemli bir düşme olmuştur. 1979 yılı sonu itibariyle, TİSK'e 13 işveren sendikası üyedir. Bu 13 sendikaya üye işveren sayısı 1 000 civarındadır. Bu 1000 işyerinde yaklaşık 200 bin işçi çalışmaktadır (TİSK, 1979 Yılında Dünya ve Türkiye)

Özel kesim işverenleri, kamu kesiminde bağitlanan toplu sözleşmelerin özel sektör için de örnek oluşturduğunu bilerek ve kamu kesiminin ödeyeceği işveren sendikası aidatları ve grev fonu katkılarını düşünerek, kamu kesimi işverenleri ile aynı çatı altında örgütlenmek istemektedirler. Toplumsal anlaşmanın konuyla ilgili hükmü, TİSK'nun 1980 yılı Nisan ayında yapılan XIII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporunda şu şekilde değerlendirilmekte ve eleştirilmektedir:

"Denilebilir ki, Toplumsal Anlaşma'nın uyulan tek hükmü işçi kesimi ile ilgisi olmayan ve işveren sendikalarını zayıflatmayı amaçlayan kamu kuruluşlarının Konfederasyonumuz bünyesinden çıkartılması ile ilgili hükmü olmuştur. Toplumsal Anlaşma, bu an-

laşmaya taraf olmayan Konfederasyonumuzun hukukunu düzenleme gayretini göstermiş, bu cümleden olarak kamu sektörü işveren sendikalarının Konfederasyonumuz bünyesinden çıkartılması hükmünü sanki bu anlaşmanın tarafı imişiz gibi metne dahil etmiştir. Bu şekilde Konfederasyonumuzun işçi kesimi karşısında temsil yönüyle ve manevi açıdan zayıflatılması düşünülmüştür.

"Kamu iktisadi teşebbüsleri gerek kuruluş kamunları gerek 440 sayılı Kamun tarafından özerk kabul edilen, ayrı yönetim kurulları bulunan ve üstelik 'müdebbir bir tüccar' gibi davranmak mecburiyetinde olan kurum ve kuruluşlardır. Hükümetin ve hükümet adına Başbakanın bu kuruluşların sendikal alanda teşkilatlanmalarına müdahale anlamı taşıyan böyle bir hükmü kabul etmeleri, Anayasamızdaki sendikalaşma hürriyetine aykırı bir davranıştır. Bu müdahalenin teknik olmaktan çok politik bir anlam taşıdığı izaha lüzum göstermeyecek kadar açıktır. Diğer bir ifade ile, yapılan müdahale somucu politikadan uzak olması gereken çalışma hayatı, siyasetin bir vasıtası haline getirilmiştir." (a.g.e.,s.16.)

1979 yılı sonundaki hükümet değişikliğinden sonra, kamu iktisadi teşebbüslerinin işveren sendikalarına karşı olan tavırlarında bazı küçük değişiklikler olmuştur.

1980 yılı Ağustos ayında kamu kesimi ile işveren sendikalarının ilişkileri şu şekildedir:

Hiçbir konfederasyona üye olmayan ve sadece kamu iktisadi teşebbüslerinin üye bulunduğu işveren sendikaları ve üyeleri şunlardır:

Türkiye Petrol İşverenleri Sendikası (Petkim Petrokimya, TPAO, Petrol Ofisi, İpraş)

Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası (T.Çimento Sanayii ve dolaylı olarak bağlı olan şirketler)

Türkiye Kömür Madenleri İşletmeleri İşverenleri Sendikası (TKİ ve müesseseleri)

Türkiye Maden İşletmeleri İşverenleri Sendikası (Etibank ve müesseseleri)

Sümerbank Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (Sümerbank ve bağlı şirketler)

Sümerbank Çimento, Tuğla ve Seramik Sanayii İşverenleri Sendikası (Sümerbank işyerleri)

T.Demir Çelik Sanayii İşverenleri Sendikası (T.Demir ve Çelik İşletmeleri)

Türk Taşıt Kamu İşverenleri Sendikası-TÜTİS (TCDD, THY, USAŞ, Denizcilik Bankası, D.B.Deniz Nakliyatı T.A.Ş., TCDD Eskışehir Lokomotif ve Motor San. Müessesesi)

Türkiye Enerji Sanayii İşverenleri Sendikası'nda, özel kesimin ağırlıkta bulunduğu Çukurova Elektrik A.Ş.'nin üyeliği sürmektedir. Diğer üyeler DSİ, TEK, EİEİ, İller Bankası ve Simel Ltd.Ş.'dir. İller Bankası, toplumsal anlaşmadan sonraki istifasını geri almıştır.

Türkiye Şeker Sanayii İşverenleri Sendikası ise, hiçbir özel şirketin üye olmadığı bir işveren sendikası olmasına rağmen, TİSK üyesidir.

D/7

Kamu iktisadi teşebbüslerinden, özel kesimin ağırlıkta bulunduğu işveren sendikalarına üye olanlar (tespit edebildiğimiz kadarıyla) üç tanedir.

Makina Kimya Endüstrisi Kurumu ve Ereğli Demir Çelik Fabrikaları A.Ş., Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası üyesidir.

Et-Balık Kurumu, Türkiye Gıda İşverenleri Sendikası üyesidir.

SEKA, T.Zirai Donatım Kurumu, Azot Sanayi, Toprak Mahsulleri Ofisi, Karadeniz Bakır İşletmeleri, Turizm Bankası ve Anadolu Bankası, doldurdukları anket formlarında hiçbir işveren sendikasına üye olmadıklarını bildirmektedirler. Bu kuruluşlar dışındaki kamu iktisadi teşebbüslerinin işveren sendikalarına üyeliğine ilişkin hiçbir kayda rastlanamamıştır.

E. Kamu Kesiminde Ücretler vs Toplu İş Sözleşmeleri

1. Ücretler:

Kamu kesiminde ücretler genellikle özel kesimdekinden yüksektir. Kamu kesimi içinde ise bölgelere ve sektörlerle göre de ortalama ücretler bir farklılaşma gösterir. Kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri özel kesimdekinden çok daha ayrıntılı ve kapsamlıdır; genellikle de işçilere özel kesimdekinden fazla hak ve menfaat verilmiştir.

a. Kamu ve özel kesimde işletmelerde ortalama ücretler:

SSK verilerine göre, 1979 yılında özel kesimde ortalama brüt günlük ücret 261 TL iken, kamu kesiminde 349 TL'sidir. Daha önceki yıllarda da kamu kesimindeki ücretlerin özel kesime göre yüksekliği aşağıdaki tablodan görülebilir:

Sigortalı İşçi Ücretleri(TL/gün, cari, Eylül ayı)

<u>Yıl</u>	<u>özel kesim</u>	<u>kamu kesimi</u>
1970	32.98	38.73
1971	36.32	44.42
1972	41.36	48.72
1973	50.96	61.59
1974	63.52	76.88
1975	78.75	98.32
1976	105.86	132.19
1977	128.66	178.19
1978	185.56	244.60
1979	260.91	348.78

Kaynak: SSK İstatistik Yıllıkları

Ancak bu karşılaştırmayı yaparken, ücret verilerinin derlenme yöntemine ve Türkiye'deki ücret ödeme uygulamalarına ilişkin bazı noktalara değinmek gerekir.

SSK ücret verileri, sosyal sigorta primi kesilen ödemeleri kapsar. SSK ücret verileri çıplak ücretin üstünde, ancak işçinin işverene toplam maliyetinin altındadır. Örneğin çıplak ücret dışında toplu sözleşmeyle alınmış ikramiye, bayram harçlığı, temettü, yıpranma tazminatı, fazla çalışma ücreti, prim, gece zammı, kıdem zammı, askerlik yardımı, izin harçlığı, kamp parası, komut bedeli gibi ödemelerden SSK primi tamamen kesilmekte ve bu ödemeler SSK verilerinde ücretin bir parçası olarak görülmektedir. Ancak yemek, süt-yoğurt, yakacak, giyim, servis, havlu, sabun yardımlarında (ister aynı, ister nakdî), evlenme, doğum, ölüm yardımlarında, komut temininde ve çocuk parasında, kamu kesimi işçilerine yasa uyarınca ödenen ek ödemede (ikramiyelerde) SSK primi hiç kesilmemektedir. Ayrıca işçilerin tümünün yararlanmasına açık olarak

yapılan bazı toplu ödemeler (çeşitli fonlara katkı, işletme sineması, eğlence düzenlenmesi, v.b.) de işveren açısından masraf olmakla beraber, SSK ücret verilerinde gözükmemektedir.

Özel ve kamu kesimindeki ücretlerin karşılaştırılması açısından SSK verilerinin bu niteliği, kamu kesimindeki maliyeti özel kesimdekine oranla daha fazla etkilemektedir. Kamu kesiminde yan ödemeler ve özellikle de SSK verilerinde gözükmeyen aynı ödemelerle topluluğun ortak çıkarına harcamalar özel kesimdekinden yüksektir. Kamu kesiminde her yıl verilen 52 yevmiye (yeraltında çalışanlara 78 yevmiye) tutarındaki ek ödemeden (yasal ikramiyeden) yasaya göre sosyal sigorta primi kesilmemesi de, bu miktarı SSK verilerinden gizlemektedir.

SSK verilerini etkileyen diğer bir özellik, SSK'nun prim kesilmesi konusunda koyduğu tavanıdır. 1980 yılı Ağustos ayında bu tavan ayda 18 750 TL idi. Bu brüt miktarın üzerindeki aylık gelirlerden sigorta primi kesilmez. Diğer bir deyişle, bu miktarın üzerindeki gelirler, SSK verilerinde gözükmez. Ancak bu özellik, kamu-özel karşılaştırması açısından önemli bir farklılık getirmemektedir.

Özel kesimde çok sayıda kaçak işçi çalıştırılması ve bu işçilerin ücretlerinin genellikle düşük olması, özel kesime ilişkin SSK verilerini gerçekte olduğundan yüksek göstermektedir. Daha önce değinildiği gibi, 1979 yılında SSK kapsamında olmasına rağmen bildirimde bulunmayan (kaçak işçi çalıştıran) 733 bin işyerinde (bunların tümü özeldir) çalışan sigortasız ve sendikasız işçilerin ücretlerinin, bildirimde bulunan 239 bin işyerinde çalışan (büyük çoğunluğu sendikalı) işçilerden oldukça düşük olduğunu söylemek kehanet değildir.

Özel kesimde SSK ücret verilerinin yüksek gözükmesinin diğer bir nedeni, işyerinde çalışan tüm personelin (işveren vekilleri dahil) SSK kapsamında olması ve ücret verilerine dahil edilmesidir. Kamu kesiminde yönetici durumunda olanlar memur statüsündedir. Aldıkları maaşlar, kamu kesimi işçilerine ilişkin ücret verilerini etkilemez. Özel kesimde ise sürekli olarak SSK prim tavanından da yüksek ücret alan yöneticiler kesimi, işçilerin ücret ortalamasını yüksektir. Küçük işyerlerinde işverenin aile yakınlarının da işyerinde ücret karşılığı çalışır gösterilip SSK'ndan emekli edilmeleri de çok yaygın ve işyerindeki ücret ortalamasını etkileyen bir uygulamadır.

Özel kesimde özellikle küçük işletmelerde görülen ve SSK ücret verilerini olduğundan düşük gösteren oldukça yaygın bir uygulama ise, işçi ve işveren sigorta prim paylarından ve işçinin ödemeceği vergiden kurtulmak için, SSK'na düşük ücret bildirilmesidir. SSK'na genellikle asgari ücretten ödeme yapıldığı bildirilir ve gerek SSK primleri, gerek de gelir-maliDenge-pul vergileri bu miktar üzerinden hesaplanır. İşçiye ise bu miktardan fazla ödeme yapılır.

Bir bütün olarak baktığımızda, SSK verilerinin derlenmesine ilişkin yöntemin özellikleri ve uygulamadaki sapmalar, özel kesime ilişkin ortalama ücretleri gerçekte olduğundan daha yüksek gösterme ve kamu-özel kesim ortalama ücret farkını düşürme eğilimindedir.

1979 yılında bağatlanan toplu iş sözleşmelerinde ortalama ücret zamlarına ilişkin veriler şu şekildedir:

	işçi sayısı	ortalama ücret artışı (TL/gün)	
		1. yıl	2. yıl
Özel	208 883	172	177
Kamu	339 765	170	135

Kaynak: Tüba, İş-İşçi-Çalışma Ajansı, 25.2.1980.

Ortalama ücret artışlarının kamu kesiminde düşük olmasına rağmen, ortalama SSK ücretlerinin yüksekliğinin nedeni, kamu kesiminde SSK primi kesilen yan ödemelerin özel kesimdekinden fazla sayıda ve yüksek olması, ortalama kıdem yüksekliği ve işe yeni alınan işçilerin genellikle asgari ücretin üzerinde bir ücretle işbaşı yapmalarıdır.

b. Kamu kesiminde işletmeler arasındaki ücret farklılaşması:

İşyerleri arasındaki ortalama ücret düzeyinin farklılığı çeşitli nedenlere bağlıdır:

* Sektörün belli özellikleri vardır:

- Sektörün mevcut durumu ve gelişim potansiyali
- Sektörde işçiliğin toplam maliyet içindeki payı
- Sektörde işçilerin sendikal örgütlülüğü
- Sektörde işverenlerin sendikal örgütlülüğü
- Sektörde toplu iş sözleşmeleri

* İşyerinin belli özellikleri vardır:

- İşyerinde teknolojik düzey- verimlilik
- İşyerinin piyasada etkinliği, tekel durumu
- Yatırımın büyüklüğü
- İşyerinde vasıflı işgücü ihtiyacı
- İşçi devri
- İşçilerin sendikal örgütlenmesi
- İşverenin sendika üyeliği
- İşyerinde kaçınıcı dönem toplu iş sözleşmesi olduğu

* İşyerinin bulunduğu yörenin belli özellikleri vardır:

- Yörede vasıflı işgücü ihtiyacı ve işsizlik
- Yöredeki işçilerin sendikal örgütlenme düzeyi, geçmişi, v.b.
- Yörede toplu iş sözleşmelerinin durumu
- Yörede işçilerin tüketim kalıpları
- Yörede işçilerin yan gelirleri, toprakla bağları, ev sahiplikleri

Bu özellikle kamu sektörü ile özel sektörü bir ölçüde farklı etkiler.

Kamu kesimi öncelikle memurlara yapılan harcama ve verilen hakların etkisi altındadır. Memurlara yapılan bazı uygulamalar, sektör-işyeri-bölge farkı gözsetilmeksizin kamu kesimi işçilerine de yapılır.

Çeşitli işkollarında ve yörelerde faaliyette bulunan kamu kuruluşlarında genellikle benzer bir uygulamaya gidilir. Örneğin Etibank, Sümerbank, Denizcilik Bankası gibi kuruluşlar bu durumdadır. Bu kuruluşlarda bir toplu iş sözleşmesi bağitlanırken, ücretler ve çalışma-yaşama koşullarına ilişkin en önemli kıstas ("emsal"), aynı işkolu ve yöredeki diğer kuruluşlar değil, aynı işkolu ve yörede olsa bile aynı kuruluşun diğer işyerleridir.

Özel kesimde aynı kuruluşun iki ayrı bölgedeki işletmesinde farklı uygulamalara gidilebilir. Kamu kesiminde bu ayırım yapılmaz. Örneğin TEK'nun İstanbul'daki Anbarlı Elektrik Santrali ile Doğu Anadolu'da üç kişilik trafo istasyonu işyerlerinde aynı toplu iş sözleşmesi uygulanır (Toplu sözleşmede meslekilere göre farklı prim ve tazminatlar vardır).

Kamu kesimi, ayrı tüzel kişilikleri olsa bile son analizde aynı işverene bağıllık nedeniyle, birbirine daha kolayca "emsal" oluşturur. İşverenler de bu yaklaşımı benimsediklerinden, sektörler ve bölgeler arasındaki genel ücret düzeyi farkı, özel kesimdekinden düşüktür.

Kamu kesiminde işçilerin tümü sendikalıdır. Bu nedenle sendikalı işyeri-sendikasız işyeri diye bir farklılık nedeni de yoktur.

1974 öncesinde kamu kesiminde sendikalararası mücadele pek olmamıştır. 1974 ve sonrasında ya bir kuruluş bünyesinde çeşitli işyerlerinde yetkili çeşitli sendikalara aynı haklar verilmiştir; ya da bir sendikaya ayrıcalık tanınmışsa, bütün işçiler o sendikaya da üye olarak o ayrıcalıktan yararlanmışlardır. Örneğin TEK'nda 1978'de Tes İş Federasyonu, Enerji İş Federasyonu, Tekges İş ve Türk Enerji Sen ile çeşitli işyerleri için yapılan işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmeleri arasında hiçbir fark yoktur. Üye olunan sendika işyerindeki genel ücret düzeyini etkilomemiştir. 1980'de Tes İş Federasyonu ile işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi bağitlanmış ve yüksek zamlar verilmiştir. Diğer sendikalarla toplu sözleşme görüşmelerine bile gidilmemiştir. Ancak diğer sendikalara üye işçilerin Tes İş Federasyonuna bağılı sendikalara da üye olmalarıyla, işyerleri arasında ortalama ücret düzeyinde bir farklılık doğmamıştır.

Kamu kesimi içinde sektörler ve bölgeler arasında ortalama ücret farklılaşmasına ilişkin veriler Ek-7, Ek-8 ve Ek-9'da sunulmuştur. SSK verileri 1979 yılı Eylül ayına ilişkindir. İşletmelere ilişkin veriler ise 1979 yılı Temmuz ayında işyerlerinden anket ile derlenmiştir.

SSK verilerine göre, ham petrol ve tabii gaz, mobilya, kağıt, deri, petrol, metal işleme, elektrik makinaları, ulaştırma araçları işkolla-

rındaki ortalama ücretler ortalamasının oldukça üstünde; tarım-hayvancılık, ormancılık, işçi, dokuma işkollarında ise ortalamasının oldukça altındadır. Bu verilerin işletmeler düzeyindeki verilerle karşılaştırılması, aynı sektör içinde farklı sonuçlar sergilemektedir. Örneğin SSK verilerine göre kömür madenciliği işkolunda SSK kıstaslarına göre günlük ortalama ücret 346 TL, kömür dışı madencilikte 351 TL'sidir. İşkolu düzeyindeki bu ortalama, işletmeler düzeyinde önemli farklılık göstermektedir. Ortalama çıplak ücret TKİ'nde 218 TL, Karadeniz Bakır İşletmelerinin Küre işyerinde 343 TL, MTA'da 350 TL, Karadeniz Bakır İşletmelerinin Murgul işyerinde 352 TL, Etibank'ın madencilik işyerlerinde ise 399 TL'sidir. Bu farklılıklar nedeniyle, salt SSK verilerinden hareketle ve işyerleri düzeyinde ayrıntılı bir çalışma yapmadan, kamu kesiminde sektör arasında ortalama ücret farklılaşmasına ilişkin sağlıklı değerlendirmeler yapılamaz.

Ek-9'da 1979 yılı SSK verilerine göre çeşitli illerde kamu kesiminde ortalama günlük ücretler verilmiştir. Hatay, İstanbul, Kocaeli ve Rize'de ücretler, ortalamasının oldukça üstündedir. Hatay'daki yükseklik T. Demir ve Çelik İşletmeleri İsdemir'in ve Kocaeli'ndeki yükseklik petrol-petrokimya tesislerinin kamu kesimi işçilerinin büyük bir kısmına istihdam etmesinden ve bu işkollarında genel ücret düzeyinin yüksekliğinden kaynaklanmaktadır. İstanbul'un yüksek ortalaması ise genellikle bölgesel etkenlere bağlanabilir. Rize'de en önemli kamu kuruluşu Çaykur'da ortalama ücretler diğer kamu kuruluşlarına göre düşükken, Rize il ortalamasının yüksekliğinin nedeni ise saptanamamıştır. Aydın, Bolu, Çanakkale, Çorum, Denizli, Kahramanmaraş, Siirt, Urfa ve Yozgat illerinde kamu kesimindeki ortalama ücretler, ülke ortalamasının oldukça altındadır.

Kamu kesiminde işletme içi ücret farklılaşması da özel kesimdekinden azdır. Kamu kesimi toplu sözleşmelerinde meslek ve kıdemle göre ücret cetvelleri düzenlenmiştir. Çeşitli işçilerin işyerinden ayrılmalarını önlemek için yüksek özel ücretler verilemez. Bu anlamda ücret tavanı kamu kesiminde görece olarak düşüktür. Taban ücretleri ise bu ücret cetvelleriyle asgari ücretin oldukça üstüne çıkarılmıştır. Vasıfsız ve kıdemsiz işçi bile sendikaya üye olup toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başladığında, bu taban ücretinden yararlanır. Özel kesimde ise, yeni giren vasıfsız işçilere asgari ücret uygulaması hemen hemen genel kural niteliğindedir.

2. Toplu İş Sözleşmeleri:

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'nın 24.7.1963 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe girmesinden sonra, öncelikle kamu kesimi işyerlerinde çalışan işçiler adına yaygın bir şekilde toplu iş sözleşmeleri uygulandı. 1965 yılında adına toplu iş sözleşmesi imzalanan 172 bin işçiden 122 bini kamu kesiminde çalışıyordu (DİE İstatistik Yıllığı, 1973, s.177.) Saptayabildiğimiz kadarıyla da Türkiye Demir ve Çelik İşletmeleri, Karayolları Gn.Md., Etibank kuruluşlarında 1964 yılında birinci dönem toplu iş sözleşmeleri bağlatılmıştı.

Kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri genellikle çift yıllardadır. Çalışma Bakanlığı'nın verilerinin güvenilirliğini birkez daha vurgulayarak, toplu sözleşmeden yararlanan işçilere ilişkin Bakanlık rakamlarını verelim:

Yıl	Yıl içinde bağlatılan toplu iş sözleşmelerinden yararlanan işçi	
	Kamu kesimi	Özel kesim
1969	98 105	136 381
1970	334 708	216 243
1971	188 583	153 967
1972	254 440	153 797
1973	249 901	193 389
1974	427 300	174 479
1975	91 316	209 202
1976	204 428	209 345
(Kaynak: <u>DİE 1977 İstatistik Yıllığı</u>)		
1976	220 956	255 426 (Kaynak: Çalışma Bakan.,
1977	369 324	220 774 <u>Çalışma Dergisi</u> , Ekim 1978)

Tüba İş-İşçi ve Çalışma Ajansı ise, 1979 yılında yapılan toplu iş sözleşmelerinden özel kesimde 209 bin, kamu kesiminde 340 bin işçinin yararlandığını belirtmektedir (Tüba, 25.2.1980.)

Kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri 15-16 yıllık bir uygulama ile birçok küçük ayrıntıyı kapsayan birer belge olmuştur. Zaman içinde birçok yeni madde ("kalem") eklenmiş, bu maddeler uyarınca verilen hak ve menfaatler yükseltilmiş ve böylece ücret dışı maliyet unsurlarının payı giderek artmıştır. Örneğin Karabük Demir Çelik'te 1964 yılında ilk toplu iş sözleşmesi uygulanırken, çıplak işçilik ödemelerinin toplum maliyetindeki payı yüzde 40 iken, 1979 yılına kadar bu oran yüzde 27'ye düşmüştür. (İDÇİ, Toplu Sözleşme Uygulamalarında 15 Yıl, Tablo 13. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun her yıl yaptığı İşgücü Maliyeti ve Çalışma İstatistikleri incelemesine göre ise, büyük çoğunluğunu özel kesim işverenlerinin oluşturduğu Konfederasyon bünyesinde çıplak ücretin 1978 yılında toplam işçilik maliyeti içindeki payı yüzde 50'dir. Bkz. TİSK, 1978 İşgücü Maliyeti

ve Çalışma İstatistikleri, s.15.)

Kamu kesiminde işçilerin ücretlerini artırma ve çalışma-yaşama koşullarını iyileştirmelerinin belirleyici aracı toplu iş sözleşmeleri olmuştur. Ancak bazı işyerlerinde toplu iş sözleşmesi yürürlük dönemi içinde imzalanan protokollarla da yeni haklar elde edilmiştir. Örneğin Teksif ile Sümerbank arasında 7. dönem toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken (1.10.1976-1.1.1979), 1979 yılı başında imzalanan bir protokol ile toplu sözleşme hükümlerine ek olarak yılda net 5 bin TL yakacak yardımı, işletmenin net kârının yüzde 23'ünün ikramiye olarak işçilere dağıtılması ve kıdem tazminatının 30 günden 35 güne çıkarılması gibi haklar alınmıştır. Bu tür istisnalar unutulmamak koşuluyla, toplu iş sözleşmelerinin incelenmesine geçebiliriz.

Çalışmanın bu bölümünde kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri ile işçi-işveren ilişkilerinin kapsandığı çok çeşitli alanlara değineceğiz ve toplu iş sözleşmelerinin karmaşıklığına ilişkin genel bir tablo sunacağız.

Toplu sözleşmeler, genellikle, sadece işçilere İş Yasasının üstünde hak ve menfaatler getiren anlaşmalar olarak ele alınır. Bazı noktalarda işverenlere de haklar getirdiği, İş Yasasının gerisinde bazı uygulamalara toplu iş sözleşmeleriyle yasal olarak gidilebildiği gözlerden kaçır. Önce bu noktaya kısaca bakalım.

İş Yasasının 35. maddesinin "e" fıkrasına göre, "fazla saatlerde çalışmak için işçinin muvafakatinin alınması gerekir." Ancak Yasa hükümleri gereğince 1973 yılında çıkarılan Fazla Çalışma Tüzüğü'nün 5. maddesi hükmü şöyledir:

"Fazla çalışma yaptırmak için işçilerin muvafakatinin alınması şarttır. Bu muvafakat, hizmet akidlerinde veya toplu iş sözleşmelerinde o işte fazla çalışma imkan ve ihtimalinin bulunduğu belirtilmek suretiyle önceden de sağlanabilir."

MİSK'e bağlı Türk Gıda Sendikasının Et-Balık Kurumu işyerleri için 1.4.1978-1.4.1980 tarihleri arasında yürürlükte bulunmak üzere imzaladığı işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmesinin "fazla saatlerde çalışma zorunluluğu" başlıklı 30. maddesi şu şekildedir:

"Bu toplu iş sözleşmesi kapsamına giren Kurum işyerlerinde üyeler işveren veya işveren vekilinin, işin icabı göreceği lüzum ve isteği halinde günlük normal çalışma saatleri dışında fazla saatlerde çalışmayı kabul etmek zorundadır."

İş Yasasının 12. maddesi, işe yeni alınanların deneme süresini düzenler:

"Sürekli hizmet akidlerinde deneme süresi en çok bir aydır. Ancak bu süre toplu sözleşmelerle üç aya kadar uzatılabilir."

Bazı toplu sözleşmelerle deneme süresi üç aya çıkarılmıştır.

İş Yasasının 26. maddesine göre, "işçi ücreti, en geç haftada bir, yurttan geçmesi zorunlu para ile ödenir. Toplu sözleşmeler veya hizmet akidleri ile bu ödeme süresi en geç bir aya çıkarılabilir." Toplu söz-

leşmeler veya hizmet akidleri ile bu ödeme süresi en geç bir aya çıkarılabilir." Toplu sözleşmelerde ücret ödeme günleri de belirlenir. Ücret ödemeleri ayda bir ve genellikle çalışılan ayı izleyen ayın 5.-10. günleri arasında yapılır.

İş Yasasının 17. maddesinin II. bendi, işçinin iş akdinin işveren tarafından hangi durumlarda, önceden haber vermeksizin ve tazminatsız olarak feshedilebileceğini belirler. Bu maddenin uygulanması işçi açısından çok önemli bir cezadır. Toplu sözleşmelerle bu maddenin kapsamı genişletilebilir. Disiplin hükümlerinde, İş Yasasındaki maddede ele alınmayan bazı suçlara da inbarsız ve kıdem tazminatsız işten çıkarılma cezası öngörülebilir. Özellikle bazı hataların tekrarında bu yola başvurulur.

Toplu sözleşmelerle işçiler açısından İş Yasasının gerisine gidilebildiği bu durumlardan sonra, işçiler açısından İş Yasasının aşıldığı noktalara bakalım.

Toplu iş sözleşmelerindeki hükümler 5 bölümde ele alınabilir:

1. Ücret zammı ve diğer parasal ödemeler
2. İş akdinin sona ermesini düzenleyen hükümler
3. Çalışma süresine ilişkin hükümler
4. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin hükümler
5. İşçi-işveren, Sendika-işveren, v.b. ilişkilerini düzenleyen hükümler

1. Ücret zammı ve diğer parasal ödemeler:

Bu ödemeleri (a) ücret zammı ve ücret niteliğinde, herkese yapılan ödemeler, (b) ücret dışı ödemeler olarak ikiye ayırabiliriz.

İlk grupta en önemli ödeme ücret zammıdır. Ücret zamları, ünvana, kıdemce, yapılan işe ve eğitime bağlı olarak farklılaştırılabilir. Farklılaştırma biçimi de kademeli, yüzdeli veya liste zammı olabilir. Ücret zamlarının herkese eşit brüt miktarlarda (seyyanen) yapıldığı durumlarda ise, farklılaştırma diğer maddelerde (tazminat, ek ödeme, v.b.) yapılır.

Bazı kamu kuruluşlarında, memur maaşlarının katsayısı arttığında işçilere de bu uygulama yapılmaktadır (ODTÜ, eskiden TÜBİTAK gibi).

İlk grupta ücret zammı dışında aşağıdaki maddeler ele alınabilir (Ödemeler, yevmiye esasına göre veya mutlak miktarlarla belirlenebilir):

- İkramiye (6772 sayılı Yasa uyarınca verilen "ek ödeme" ve toplu sözleşmeyle sağlanan diğer ikramiye)
- izin parası
- asgari bir garanti ile kârdan pay adı altında yapılan ödeme
- bayram harçlığı
- belirli günlerde çift yevmiye (10 Ocak Gazeteciler Bayramı, 1 Mayıs İşçi Bayramı, 24 Temmuz İşçi Layramı gibi)
- hiçbir koşula bağlı olmaksızın, ücretin belirli bir oranında istihsal primi adı altında yapılan ödeme-
- Asgari ücretin artması halinde artışın ücretlere eklenmesi

İkinci grupta ele alınabilecek maddeleri de üç bölümde değerlendirebiliriz:

- i) Ağırlıklı ihtiyaca bağlı olarak kişilere yapılan ödemeler
- ii) Üç, sigorta veya bazı toplu ihtiyaç ödemeleri
- iii) Üretime dolaylı-dolaysız katkı ile bağlı olarak kişilere yapılan ödemeler

İlk bölümde, bazı öğme ve hizmetlerden herkes sürekli olarak yararlanır. Yararlanmada, kıdeme, yapılan iş ve eğitime bağlı bir ayırım gözetilmez. Tek ayırım, bazı durumlarda ödemelerin yevmiye esasına göre yapılmasıdır. Bu durumda yüksek yevmiyeliler daha fazla brüt hak alır. Bu hükümler şunlardır:

- aydınlatma yardımı
- Yemek-yoğurt veya bunların parası
- Yol parası veya servis
- Konut giderine yardım (kira yardımı)
- Ücretsiz-traş
- İşyeri hamamından ücretsiz yararlanma
- parasız hizmet (TCDD, Denizcilik Bankası, v.b.)

Bazı ödemeler ise herkese yılda bir veya birkaç kez yapılır:

- havlu-sabun
- işçi çocuklarının topluca sünnet ettirilmesi
- yakacak parası veya yakacak
- ucuz ürün satımı
- ayakkabı-elbise veya giyim parası
- işyeri kampından işçilerin yararlandırılması
- parasız ürün verilmesi
- gezi yardımı
- ürün satın alınmasında sırada öncelik
- toplu özel yemek
- özel gıda yardımı
- hasar-zarar karşılığı yapılan kesintinin geri verilmesi

Bazı ödemeler, ihtiyaçlarından dolayı sadece bazı kişilere sürekli olarak yapılır:

- çocuk parası
- kreş yardımı
- aile yardımı
- tahsil parası
- yönetim kuruluna atanan işçi üyeye ödeme
- yüksek tahsil yurtlarına yardım
- çocuklara elbise
- çocuklara mama ve ilaç

Bazı ödemeler ise bazı kişilere bazı olayların olması nedeniyle veya talep halinde yapılır:

- Sosyal Sigortalar Kurumu'nun ödediği iş göremezlik ödeneğinin ücretlerden eksik kalan kısmının tamamlanması
- Belli harcamalar için işçiye kredi açılması (konut kredisi dahil)
- Göz (yer değiştirme) tazminatı
- askerlik parası
- ihtiyat askerliği süresince ücretin ödenmesi
- iş kazası tazminatı
- evlenme parası
- çocuk evlendirme parası
- ölüm parası
- doğal afet yardımı
- süt parası
- doğum parası
- yakınların işyerindeki sağlık hizmetlerinden yararlandırılması

İkinci bölümde, fon, sigorta veya bazı toplu ihtiyaçlara yapılan ödemeler de, işyerinden işyerine büyük çeşitlilik göstermektedir. Bunlar şöyle sıralanabilir:

- toplu kaza sigortası
- sendika odasında kitaplık açmak için kitaplık parası
- kantin, tüketim kooperatifi için malzeme ve personel yardımı
- moral eğitimi, eğlence
- işletmeye sinema açılması ve çalışanların ücretsiz yararlanması
- Park yeri (işçi araba ve bisikletleri için)
- sosyal güvenirlik zammı (emeklilik ve dayanışma sandığına katkı)
- yatırım fonu
- işçi koruma sandığı, hayat sandığı, öğrenim ve dinlenme fonu, iş riski-sosyal yardım ve biriktirme fonu, kaza fonu, sağlık yardımı fonu gibi kuruluşlara işverenler katkıda bulunması
- emzirme odası, kreş.

Üçüncü bölümde , üretime dolaylı-dolaysız katkı ile bağlantılı olarak kişilere yapılan ödemeler de kişinin, işin bazı niteliklerine göre belirlenir:

Bazı ödemeler meslek ve ünvan gözönüne alınarak yapılır:

- sağlık ve ağır işler tazminatı
- ağır işçilik tazminatı
- postabaşı tazminatı
- kasa tazminatı
- sağlık personeli tazminatı
- yükselme tazminatı

- Mali sorumluluk tazminatı
- Temininde güçlük, iş riski ve iş gücü tazminatı
- Makina yıpranma tazminatı
- Sanat zammı
- Şantiye zammı
- Sorumluluk tazminatı
- Ambar ödeneği
- Lojman
- İşe giriş yevmiyesinin mesleğe ve işe göre farklılaştırılması

Bazı ödemelerde eğitim düzeyi veya eğitimde ilerleme esastır:

- Eğitim teşvik ödeneği
- Yabancı dil ödeneği
- İşe giriş yevmiyesinin son mezun olunan okula göre farklılaştırılması

Bazı ödemeler, bazı kişilere c . işi yaptıkları süre ile orantılı olarak verilir:

- Mahrumiyet yeri zammı
- Ek gıda yardımı
- Olağanüstü iş zammı
- Göz tazminatı (kaynakçılara, v.b.)
- Yükleme primi
- Yıpranma primi
- Gaz tazminatı
- Boya püskürtme zammı
- Ağır vasıta zammı
- Beratizasyon tazminatı (gemilerde fare temizleme)

Bazı ödemelerde kıdem gözönüne alınır:

- Jübile
- Kıdem teşvik ikramiyesi
- Kademe-derece terfii zammı
- Kıdem zammı, emek zammı
- Terfii zammı

Çalışma süresi de gelir farklılaşmasının bir dayanağı olabilir:

- Fazla çalışma zammı
- Hafta tatili ve genel tatillerde çalışma zammı

Başarılı işçinin mükafatlandırılması da işçiler arasında gelir farklılığı yaratabilir:

- Mükafat
- Liyakat zammı

İşçilerin üretimi artırmaları, işe düzenli gelmelerini sağlamak amacıyla teşvik uygulamasına da gidilebilir (bazı ödemelerin "prim" adı altında yapılmasına rağmen ödeme koşullarının ve niteliklerinin farklı olduğu hatırlanmalıdır):

- Teşvik ikramiyesi
- Rasyonel çalışma primi
- Akort iş
- Teşvik primleri
- Devamlılık primi

Çalışma zamanı ve çalışma yeri de ücret farklılaşması yaratabilir:

- Yolluk
- Vardiya zammı
- Gece zammı
- Ek görev zammı

Sözü edilen bu ödemelerin tümü hiçbir toplu sözleşmede yoktur. Ancak kamu kesiminde yapılan ödemelerin çeşitliliğini ve salt ücrete ilişkin verilerden hareket etmenin yetersizliğini göstermek açısından, böylesine genel bir tablo sunulması yoluna başvurulmuştur.

2. İş akdinin sona ermesine ilişkin hükümler:

İşçi açısından, en az, ücret ve diğer parasal hükümler kadar önemli bir diğer konu, işten çıkarılmasıdır. İş Yasası, işverenlere, hiçbir gerekçe göstermeksizin işten istediği işçiyi istediği zaman çıkarma hakkını vermektedir. İşçiler, işverenlerin yasayla tınanmış bu özgürlüklerini toplu sözleşmelerle kısıtlamaya çalışmaktadırlar.

İş Yasasına göre, (a) işveren işçiyi çıkarabilir, veya (b) işçi işten kendisi ayrılabilir, veya (c) işçinin işten ayrılmasına neden olan bir olay gerçekleşebilir.

İşveren, işçiyi hiçbir nedene dayanmadan çıkaracaksa, işçiye, işçinin kıdem ile bağlantılı bir süre önceden (ihbar öneli) haber vermek ve işçinin işyerindeki her çalışma yılı için 30 günlük ücret ve yan ödemeleri tutarında kıdem tazminatı ödemek zorundadır. İhbar öneleri, işçinin işyerindeki kıdem 6 aya kadarsa 2 hafta, 6 aydan 18 aya kadarsa 4 hafta, 18 aydan 3 yıla kadarsa 6 hafta, 3 yıldan fazlaysa 8 haftadır (1475 sayılı İş Yasası, Madde 13 ve 14).

İşveren, işçinin yasada belirtilmiş ve işten tazminatsız çıkarılmayı gerektiren bir "suçu" işlemesi nedeniyle işçiyi çıkarıyorsa, önceden haber verme zorunluluğu yoktur. Kıdem tazminatı da ödenmez (1475/17-II).

İşçi hiçbir gerekçeye dayanmaksızın işten ayrılacaksa, işverene yukarıda belirtilen ihbar süreleri öncesinde haber vermek zorundadır. Ancak bu hüküm pratikte uygulanmamaktadır. Kendi ayrılan işçiye kıdem tazminatı ödenmez. İşçinin, iş koşullarında önemli bir değişiklik olması

gerekçesiyle işten ayrılması halinde ise, işçiye kıdem tazminatı ödenir (1475/16). İşçinin ölmesi, emekli olması, yaşlılık veya malullük nedeniyle emekliye ayrılması, muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle işten ayrılması hallerinde işçiye kıdem tazminatı ödenir.

İşçinin aralıksız olarak ihbar süresini 6 hafta aşan bir süre istirahat alması halinde, işverene işçinin iş akdini ihbar önelsiz ve ancak kıdem tazminatı ödeyerek sona erdirme hakkı verilmiştir.

Tutukluluk-hükümlülük-gözetli durumu ise açık değildir. 17. maddenin III. bendi ("işyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması" hali) işçinin kıdem tazminatı ödenerek ihbar önelsiz olarak işten çıkarılması için yeterli görülmektedir. Ancak uygulamada buna uyulmamakta, kıdem tazminatı da ödenmemektedir. (İşyeriyle ilgili bir suç nedeniyle yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyenlerin iş akidleri, 17. maddenin II. bendi uyarınca ihbarsız ve kıdem tazminatı olmaksızın feshedilebilmektedir.)

Bu durumda, toplu sözleşmelerle (a) işverenin işçiyi işten çıkartması zorlaştırılmaya, (b) işten kendi istekleriyle ayrılanların kıdem tazminatlarını alabilmeleri sağlanmaya ve (c) işçinin elinde olmayan nedenlerle iş akdinin sona erdirilmesi önlenmeye çalışılır.

Sendikalar ve işçiler açısından, işverenin işçi çıkartmasını zorlaştırabilmenin birinci yolu, işten çıkartmayı pahalılaştırmaktır. Bu pahalılaştırma işleminin ikinci bir yararı ise, ayrılan işçinin eline daha fazla para geçmesidir.

Pahalılaştırmanın bir yolu, her yıl için işçiye ödenen kıdem tazminatı miktarını artırmak ve işsizlik tazminatı koymaktır. İhbar öneli sürelerini yükseltmek de benzer bir sonuç doğurur. Diğer taraftan, işyerine yeni alınacak işçilere uygulanacak asgari ücret miktarının artırılması da, işçi devrini pahalılaştırır.

İşverenin ihbar önelsiz ve kıdem tazminatı ödemeksizin cezalı olarak işten işçi çıkartmasını önlemenin veya çıkartmaları kontrol altına almanın yolu ise, işçi-işveren temsilcilerinin eşit sayıda bulunduğu disiplin kurulları oluşturmak ve işten çıkartmaları kurul kararına bağlamaktır (Bunun en uç örneği, işçilerin seçtiği adaylar arasından işverenin bazı elemeler yapması ile sadece işçilerden oluşan bir disiplin kurulunun bulunduğu TÜLİTAK'tır). Disiplin yönetmelikleriyle de, yasa dışı işten çıkartma gerekçesi olarak gösterilen suçların cezaları indirilebilir.

İşten kendi isteğiyle ayrılanların kıdem tazminatlarını alabilmeleri ise, gerek daha iyi iş buldukları için, gerekse zorunlu özel bir nedenle işten ayrılmak isteyenlerin haklarının yanmasını önlemeyi amaçlamaktadır. Bazı toplu sözleşmelerle, her isteyene kıdem tazminatını olarak işten

ayrılma hakkı tanınmıştır.

İşyerinin bir bölümünün veya tümünün kapanması halinde de, işten çıkartmada bir sıra konmuş, genellikle kıdemli işçiler kayırılmıştır.

Kendi isteğiyle işten ayrılmada kıdem tazminatı ödenmesine bazı işyerlerinde asgari bir çalışma süresi konmuştur. Bazı işyerlerinde her yıl için bir kontenjan belirlenmiştir. Bazı işyerlerinde ise, evlenen bayan işçilere bu hak tanınmıştır.

Toplu sözleşmelere konulan maddelerle, tutukluluk nedeniyle iş akdinin bozulmasını önleyici tedbirler getirilmiştir. Bazı işyerlerinde tutukluluk süreleri belirlenmiş; bu süre aşıldığı takdirde iş akdinin feshedilmesine izin verilmiştir. Memurların, tutukluluk süresi için (hüküm giyinceye kadar) ücretli izinli sayılmaları (maaşlarının üçte ikisini alarak), kamu kesimindeki işçilerin bu konuda özel kesimdekinden çok daha ileri haklar elde edebilmesinin ana dayanağı olmuştur.

Bazı toplu sözleşmelerde hastalık süresince iş akdinin feshedilemeyeceği hükmü de yer almaktadır.

Askere gidip işten ayrılan işçinin askerlik sonunda işe dönmek istemesi halinde işe kabulü zorunluluğu ve yokluğunda emsallerine yapılan zamların ayrılış yevmiyesine eklenmesi de, kamu kesiminde oldukça yaygın olarak görülen ve işçiler açısından çok önemli bir uygulamadır.

3. Çalışma Sürelerine ilişkin hükümler:

İş Yasasında çalışma sürelerine ilişkin önemli iki hüküm vardır:

61. madde haftalık çalışma süresini, 49. madde ise yıllık ücretli izin sürelerini belirler.

Yasaya göre, haftalık çalışma süresi 48 saattir. 48 saati tamamlayan işçi, 8 saatlik bir hafta tatiline hak kazanır. Diğer bir deyişle, 48 saatlik çalışmasının karşılığında 56 saatlik ücret alır.

Yıllık ücretli izin ise, işyerinde bir tam yıl çalıştıktan sonra elde edilebilen bir haktır. Yıllık ücretli izin süreleri, işyerindeki kıdeme göre değişir. İşyeri kıdemi 1 yıl ile 5 yıl arası olanlara 12 işgünü, 5 yıl ile 15 yıl arası olanlara 18 işgünü, onbeş yıldan fazla olanlara da 24 işgünü ücretli izin verilir. Yıllık iznini işyerinin bulunduğu ilin sınırları dışında kullanacaklara, talepleri halinde 7 gün ücretsiz yol izni verilir.

Sendikalar, toplu sözleşmelerde bir taraftan ücrette bir indirim yapılmaksızın haftalık çalışma süresini indirmeye, diğer taraftan yıllık ücretli izin sürelerini artırmaya çalışırlar. Ayrıca işçilerin çeşitli ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri günlük izinler ve uzatılan veya eklenen yeni genel tatiller de toplu sözleşmelerle düzenlenir. Çalışma süresinin kısaltılmasında işçiler arasında herhangi bir ayırım (meslek, yapılan iş, v.b. açısından) yapılmaz. Kıdeme göre farklı uygulama yapılabilir.

Haftalık çalışma süresini azaltmanın iki yolu vardır: Eri, işbaşı ve paydos saatlerini değiştirerek haftalık çalışma süresini 48 saatin altına indirmektir. Diğeri ise, işbaşı ve paydos saatleriyle oynamadan ücretli ara dinlenmeleri konmasını sağlamaktır.

Yıllık ücretli izin süreleri ise, Yasada konan kademelere uyularak veya kademeler arasındaki farklılaştırma kaldırılarak, artırılabilir.

Toplu sözleşmelerde, uzatılan ve özellikle yeni konan tatiller de büyük çeşitlilik gösterir.

Toplu sözleşmelerle, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Yasa'da belirtilen tatilleri uzatmak mümkündür. Uzatılan tatiller arasında en yaygını, arife günüdür. Yasaya göre yarım gün tatil olan arife günleri, tam gün tatil yapılmaktadır.

Her sendika, önemli kabul ettiği bazı günlerin ücretli izinli duruma getirilmesini istemekte ve bunu toplu sözleşmelerde benimsetmektedir. DİSK'in kuruluş yıldönümü olan 13 Şubat, 274 ve 275 sayılı Yasaların Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girdiği 24 Temmuz, MİSK'in Türkçülük Bayramı kabul ettiği 3 Mayıs, ücretli izin olarak toplu sözleşmelerde girmişti^{uluslar} arası işçi bayramı 1 Mayıs

İşçilerin belli ihtiyaçlarının karşılanması için de ücretli izin konmuştur. İhtiyaçların karşılanması için konan izinler yakacak alma izni, idari izin, evlenme izni, doğum izni, ölüm izni, doğal afet izni, çocuğunu okula kaydettirme izni, çocuğunu sünnet ettirme ve evlendirme izinleri, tanık-sanık izni, askerlik yoklaması izni, sınava girme izni, ev taşıma izni, nakil izni, işyeri toplantısı izni, tehlikeli iş izni (rontgen, v.b. işlerinde), güreş-mehter çalışması iznidir. Ayrıca doğum yapan kadınların doğum öncesi ve doğum sonrası izinleri de artırılabilir (SSK, doğum öncesi ve sonrasında altışar haftalık ödeme yapmaktadır). Doğumdan sonra çocuklu kadınlara çocukları bir yaşına gelinceye kadar verilen günde bir saat emzirme izninin günlük süresi ve izine hak kazanılan süre artırılabilir.

Ücretli izin olarak işçilerin elde ettiği diğer iki hak ise, muayene için SSK sağlık tesislerine gidip gelmekte harcanan sürenin ücretinin kesilmemesi ile, bakmakla yükümlü bulunan kişilerin hastalıkları nedeniyle başka bir yere götürülmeleri gerektiğinde ücretli refakat izni verilmesidir.

İşçiler ve sendikalar, özellikle çalışma süresinin kısaltılmasına ve iş akdinin sona erdirilmesine ilişkin kazanımlarına önem vermektedirler. Çünkü bu kazanımlar enflasyonla birlikte değerinden hiçbir şey yitirmemektedir.

4. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin hükümler:

İş Yasası uyarınca çıkarılmış bulunan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, çeşitli eksiklerine rağmen, oldukça iyi ve işçi lehine bir düzenlemedir. Ancak çeşitli nedenlerle kesinlikle uygulanmamaktadır.

Türkiye'de çok az işyeri başından itibaren uzun dönemli bir planla kurulmaktadır. Birçok işveren birkaç tezgahla işe başlamakta, kâr ettikçe yeni tezgahlar eklemekte veya başka bir işe daha el atmaktadır. Bu nedenle, çalışma yerleri işçinin sağlığı ve işgüvenliği düşünülmeden yapılmaktadır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün uygulanmasından İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü ve iş güvenliği müfettişleri sorumludur. Ancak iş güvenliği müfettişlerinin sayısı, yüzbinlerce işyerinin denetlenmesi için gerekli olanın çok küçük bir yüzdesidir.

Yatırımların yetersizliği de, işverenlerin bu konularda oldukça rahat olmasına neden olmaktadır. İş güvenliği müfettişleri tarafından denetim yapılsa bile, tüzüğün gereklerini yerine getirmemenin yaptırımı çok azdır.

Sendikalar ise toplu sözleşmelerde bu konu üzerinde fazla durmamaktadırlar. İşçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarının çözümü önemli parasal kaynakları gerektirmektedir, ve birçok sendika, işverenin bu harcamaları yapması yerine, ücret zammı veya ikramiye vermesini yeğlemektedir.

Sendikaların, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nde bir kurum olarak yerleri, yaptırım güçleri yoktur. Ancak eğer toplu sözleşmeye, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, toplu sözleşmenin eki ve tamamlayıcısıdır" şeklinde bir hüküm konursa, sendikaların bu tüzük hükümlerinin uygulanması için girişimlerde bulunması ve gerektiğinde hak grevine gitmesi hakkı doğmaktadır. Ancak bu yola başvuran sendika sayısı da azdır.

5. İşçi-Sendika-İşveren ilişkisine ilişkin hükümler:

Toplu sözleşmenin yasal tarafları sendika ile işverendir (veya işveren sendikası). Ancak toplu sözleşmeler sadece sendika-işveren ilişkilerini düzenlemekle kalmaz.

- Sendikalı işçi ile sendikalı işçi
- Sendikalı işçi ile sendikası
- Sendikalı işçi ile başka kuruluşlar (spor kulübü, v.b.)
- Sendikalı işçi ile işveren
- Sendika ile diğer sendikalar
- Sendika ile işveren
- İşveren ile sendikasız işçi
- İşveren ile diğer işverenler

arasındaki ilişkiler toplu sözleşmelerde ele alınabilir. Aşağıda ele alacağımız bu ayrıntılı tablo, tüm toplu sözleşmelerde aynen bulunmaz. Ancak toplu sözleşmelere (özellikle kamu kesiminde) bir bütünlük içinde bakış için bu ayrıntılı tablo gereklidir.

Sendikali işçi ile sendikali işçi arasındaki ilişkilerin toplu sözleşmelerle düzenlenmesine ilişkin en güzel örnek, Sivas Belediyesi ile Genel İş Sendikası arasında 1.3.1979-1.3.1981 tarihleri arasında geçerli olmak üzere bağlatılmış bulunan toplu iş sözleşmesinin "imece yolu ile yardım" başlıklı maddesidir. Toplu sözleşmede işveren ölüm ve doğal afet yardımı vermeyi üstlenmekle beraber, işçilerin yardımlaşması da hükme bağlanmıştır:

- "İşbu toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde çalışan işçilerden,
- Herhangi bir üyenin tabii afet, yangın-sel, ve tutukluluk gibi benzeri olaylara uğraması halinde işçiler, bordrodan kesilmek üzere 30 TL yardım etmeyi kabul ederler.
 - Üyelerden herhangi birinin ölümünde her üyeden kesilmek üzere 50 TL, üye eşlerinin ölümünde ise 25 TL yardım parası kesilmesine muvafakat ederler.
 - Sürücü üyelerden herhangi birinin kaza yapmak suretiyle zarara uğramasına karşılık, diğer sürücü üyeler ayda 50 TL'ya kadar yardım ederler." (Ek Madde 1)

Sendikali işçi ile sendikası arasındaki ilişkiyi toplu sözleşmelerle düzenleyen (sendika anatüzüğü ve genel kurul kararları ile düzenlenmiş bazı konuları uygulamaya geçiren) en önemli hüküm, aidatlara ilişkindir.

274 sayılı Sendikalar Yasası'nın sendikalar lehine getirdiği en önemli hüküm, "check-off" sistemi dehilten, aidatların bordrodan kesilmesi yükümlülüğüdür. 1947 yılında çıkarılan Sendikalar Yasasına göre, sendika aidatları elden toplanıyordu. Bu da, özellikle grev hakkı olmaması nedeniyle kolay kolay toplu sözleşme imzalanamadığı da düşülmürse, sendikaların malî açıdan çok güçsüz olmasına yol açıyordu. 274 sayılı Yasanın 23. maddesi ile, işverenlere, sendikaların bildireceği üye listelerine göre sendika aidatlarını kesme ve toplanan parayı sendikaya iletme yükümlülüğü getirilmiştir. Toplu sözleşmeyle, işçi ile sendikası arasındaki aidat ilişkisinin biçimi düzenlenir.

Yasaya göre, "sendika, aidatların kesiminden doğacak masrafları işverenin talebi üzerine ödemek zorundadır." Toplu sözleşmelerle, işverenle sendika arasındaki bu konu da çözümlenir. Genellikle, işverenin aidat kesiminden doğacak masrafları sendikadan talep etmeyeceğine ilişkin bir hüküm de eklenir.

Bazı işyerlerinde (sendika anatüzüğü ve genel kurul kararına uygun olup olmadığı bilinmemektedir) "aidat" maddesinin dışında dolaylı aidat uygulamalarına da gidilmektedir. Örneğin bir toplu sözleşmede şöyle denilmektedir:

"24 Temmuz işçi bayramında işveren işçilere birer yevmiye daha tahakkuk ettirir. Bu yevmiye işçiye ödenmeyerek sendika hesabına yatırılır." (Ankara İmar Ltd.Ş.-İmar İş, M.23-c)

Sendikali işçi ile başka kuruluşlar arasındaki ilişkilerin toplu sözleşmelerle düzenlenmesinde ana konu, işçiden para kesilmesidir. Tek Gıda İş ile Çaykur arasında imzalanan toplu sözleşmede, işçilerden Çay-Kur Gençlik Spor Kulübü; Tek Gıda İş ile Tekel arasında imzalanan toplu sözleşmede Tekel Gençlik Kulübü adına spor bağıışı kesilmesi kararlaştırılmıştır. Tek Gıda İş ile Çaykur arasındaki toplu sözleşmede, Türk Silahlı Kuvvetleri Güçlendirme Vakfı için de tüm işçiden her ay belirli bir miktar kesinti yapılması karara bağlanmıştır.

Sendikali işçi ile işveren arasındaki ilişkinin çeşitli yönleri toplu sözleşmelerle düzenlenmiştir.

İşçilerin çalışma sürelerinin tam verimle değerlendirilmesi ele alınmıştır. Etibank Antalya Elektro metallurji ile Madin İş arasında 1.1.1978-31.12.1979 tarihleri arasında geçerli olan toplu sözleşmenin 78. maddesi şu şekildedir:

"İşçilerin mesai süresince azami verimi sağlayacak şekilde çalışmalarını ve zamanı iyi şekilde değerlendirmeleri esastır. Mesai süresince başka şeylerle meşgul olamazlar. İş yavaşlatıcı ve verimi azaltıcı hareketlerde bulunamazlar."

Çıkar alınması konusunda işveren belli kısıtlamaları kabul edebilir. Toplu sözleşmelere konan hükümlerle, öncelikle işçi çocuklarının çırak olarak alınacağı hükme bağlanabilir:

"İşyerine alınacak çıraklar yalnızca ESHOT mensubu işçilerin çocuklarından olacaktır. Müracaatların fazlalığı halinde, az ücret alan işçilerin çocuklarına öncelik tanınır." (İzmir Belediyesi ve ESHOT Genel Müdürlüğü-Genel İş toplu sözleşmesi, 1.3.1979-28.2.1981, M.54.)

İşçinin işten çıkarken üstünün aranması da toplu sözleşmelerde ele alınan konulardandır. Bazı toplu sözleşmelerde "İşyerinden dışarı çıkan her işçi yoklanır," (Tek Gıda İş-Çay Kurumu, M.113) gibi kısa ve net hükümler varken, diğerlerinde çeşitli kısıtlamalara gidilmiştir:

"İşçinin üzeri aranmaz. Ancak,
a. İşveren, hakkında ihbar yapılan işçinin üzerini kapalı bir yerde işçi temsilcisi veya olmadığı zaman bir işçi refakatinde aratabilir.
b. İşçilerin yanlarında bulunan çanta, paket, vesaire ile soyunma dolaplarında her zaman arama yapılabilir. Soyunma dolaplarının aranmasında işyeri temsilcisi de bulundurulacaktır." (DISK Basın İş-Devlet Malzeme Ofisi İzmit İmalat Müdürlüğü, 1.3.1978-29.2.1980.)

Büro personelinin toplu sözleşmeden yararlanıp yararlanmayacağı da toplu sözleşmeyle belirlenir. Özel kesimde, büro kesiminde çalışanlar genellikle kapsam dışı bırakılırken, kamu kesiminde genellikle kapsam içidir (bürolarda çalışan memurlar hariç).

İş Yasasında, işçinin Çalışma ve Kimlik Karnesinde belirtilen işinde çalıştırılması esastır. İşçinin işinin sürekli olarak değiştirilmesi için işçinin onayı şarttır. Ancak geçici iş değişiklikleri konusunda Yasada bir hüküm getirilmemiştir. Toplu sözleşmelerde geçici iş değişikliklerinin süresine ilişkin kısıtlamalar konmuştur. Örneğin Dev Maden Sen ile T.D.Ç.İ. Hasançelebi işyeri arasında toplu sözleşmede bu süre yılda 20 günle sınırlandırılmıştır.

İş Yasasında, ücretin haftada bir ödeneceği, ancak toplu sözleşme veya anlaşmayla en fazla ayda bir ödeme yapılabileceği belirtilmektedir. Toplu sözleşmelerle ücret ödemesi genellikle ayda bir olarak düzenlenmiş ve her ayın ikinci yarısında da avans alma olanağı tanınmıştır. Ayrıca, ücret ödemesinin yapılacağı günün genel tatil veya Ulusal Bayram ile hafta tatiline rastlaması halinde, ödemelerin tatil öncesinde yapılması da toplu sözleşmelerle karara bağlanmıştır.

İşçilerin en önemli sorunlarından biri de, işe geç kalmaları durumunda işe alınmamaları veya işe alınsalar bile, izinsiz olarak haftalık çalışma süresini tamamlamadıkları gerekçesiyle ücretli hafta tatili hakkını yitirmeleridir. Bu nedenle, toplu sözleşmelere işe geç kalmalarda işçinin işe alınacağı ve ücretinde herhangi bir indirim yapılmayacağına ilişkin hükümler konmuştur. İşe geç kalma süresi ve belli bir süre içinde geç kalma sayısı, işyerinden işyerine değişmektedir:

"İşçilerin vaktinde iş başında ve kendi kısımlarında hazır bulunmaları şarttır. Ancak, mazeretine binaen, otuz dakikaya kadar geç kalan işçileri işveren işe kabul eder. Bu gecikme bir ayda üç defadan fazla olamaz." (Dev Maden Sen-İDÇİ Hasaçeşlebi işyeri, M. 32.)

İş Yasasında işe yeni alınan işçiler için deneme süresinin bir ay olup, toplu sözleşmelerle bu sürenin azami üç aya kadar uzatılabileceğine daha önce değinmiştik. Bazı toplu sözleşmelerle bu süre bir ayın altına da düşürülmüştür:

"İşe yeni alınan işçiler için 90 günlük bir deneme süresi tanınır." (Fındık İş-Fiskobirlik, 1.1.1979-31.7.1980, M. 19.)

"İşe yeni alınan kalifiye işçilerin deneme süresi 2 ay, kalifiye olmayan işçilerin deneme süresi (eğitim süresi hariç) bir aydır." (T.Maden İşçi Sendikaları Federasyonu, Etibank, 1.1.1978-31.12.1979, M. 11.)

"Sürekli işlerde işe kabul edilen işçinin deneme süresi en çok 30 gün, mevsimlik işlerde en çok 10 gündür." (Orman Gn.Md.Tarım İş, M.15.)

Fazla çalışma konusunda peşin muvafakat konusu da, işçilerin İş Yasasının gerisine götürüldüğü bir durumdur. Et-Balık Kurumunda, gerek DİSK'e bağlı Gıda İş (M. 30), gerek de MİSK'e bağlı Türk Gıda arasında (Mad.30) imzalanan toplu sözleşmelerde bu zorunluluk getirilmiştir:

"İşyerinde lüzum görülen hallerde, fazla çalışma yapılacağına, taraflar mutabaktırlar. Genel tatil ve Ulusal Bayram günlerinde, işçinin çalışması muvafakatına bağlıdır." (Tek Gıda İş, Çaykur, M.33.)

İşyerinde çalışırken çalışma gücünü yitirenlerin işten çıkarılma veya ücretlerinde bir indirim yapılmasına karşı da önlemler getirilmiştir:

"İşyerinde çalışmakta iken, iş kazası ve meslek hastalığı sebebi ile Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık kurullarınca hafif işlerde çalışabilir raporu tanzim edilmiş olanlar işyerlerinde durumlarına göre uygun bir işe, ücretlerinde bir azaltma yapılmaksızın nakledilirler." (TPAO Dörtüol-Petrol İş, M.24.)

Bazı toplu sözleşmelerde, "şehir içi telefon konuşmaları için işçilerden ücret" alınmayacağı hükme bağlanmıştır (Etibank Antalya Elektrometallurji-Maden İş, M.87.)

Bazı toplu sözleşmelerle, işçilere ve işçi çocuklarına işyerinde staj imkanı sağlanacağı belirtilmektedir:

"a) Tatbiki staj yapmaya mecbur üniversite ve yüksek okul öğrencisi işçi çocuklarından üniversite ve yüksek okullarının staj kontenjanına giremeyenlere işyerlerinde staj yaptırılır.

b) Teşkilatta görevli işçiler veya çocuklarının, başka bir mahalde üniversite veya yüksek okula devam etme durumunda bulunmaları halinde, işçinin nakil isteği toplu sözleşme hükümleri dahilinde yerine getirilir.

c) Bu toplu iş sözleşmesinden yararlanan ve tatbiki staj yapacak olan üniversite, yüksek okul öğrencisi işçilere işyerinde staj yaptırılır. Kendilerine yalnızca almakta oldukları gündelikleri ödenir." (Gayandırılık İsk.Yapı İşleri Gn.Md.-Yapı İmar, M.14.)

Sendika üyesi işçilerin çocuklarına çeşitli konularda öncelik tanınabilir. Örneğin Denizcilik Bankası Gemi Yapımı Teknik ve Meslek Lisesi ile Ordu Meslek Lisesi'ne alınacak öğrencilerin yüzde 50'sinin Likat İş üyesi işçilerin çocuklarından olması kararlaştırılmıştır (Likat İş-Denizcilik Bankası, M.45.).

İşçilerin ölümleri halinde eş veya çocuklarının işe alınması da toplu sözleşmelere konu olmaktadır:

"Çalışmakta iken ölen işçilerin eşi veya birlikte oturup bakmakla yükümlü bulunduğu çocuklarından biri, ölümü izleyen 45 gün içinde başvurdukları taktirde uygun kadro varsa derhal, uygun kadro yoksa, kadro sağlandıktan sonra öncelikle işe alınırlar." (Tekel-T.Maden İşçi Sendikaları Federasyonu, M.25.)

Sendikalı işçi ile işveren arasındaki ilişkilerin ele alındığı diğer konular iç yönetmelik ve disiplin cezaları, af, toplu sözleşmenin bağlatılmasından sonra işten ayrılan işçilerin hakları, toplu ödeme, grevde geçen sürelerin durumudur.

Toplu sözleşmelerde veya ek iç yönetmeliklerde işyerinde çalışma esasları düzenlenir. Çeşitli hataları yapanların genellikle uyarma, kınama ve yevmiye kesimi gibi cezalarla cezalandırılacağı belirlenir. Genellikle kamu kesiminde her dönem toplu sözleşmede bu cezalar affa uğrar:

"Bu toplu iş sözleşmesinin başlangıç tarihine kadar verilmiş bulunan miktar ve yevmiye kesimi gibi disiplin cezaları af edilecektir." (Çukosen-Çukobirlik, M.51.)

"Bu toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde işbaşında çalışmakta olan işçilerin bu tarihe kadar varsa almış oldukları ve dosyalarına işlenmiş bulunan disiplin cezalarına bir defaya mahsusen itibar edilmemesinde mutabık kalınmıştır." (Maden İşçi Sendikaları Federasyonu-Etibank, M. 109.)

Bazı toplu sözleşmelerde, yeni dönem toplu sözleşmenin yürürlük başlangıç tarihinden sonra, ancak sözleşmenin imza tarihinden önce işyerinden ayrılan işçiler, toplu sözleşmeden yararlandırılmıştır. Sözleşme yürürlük başlangıç dönemi ile imza tarihi arasında işçilerin yeni dönem toplu sözleşmeden doğan haklarının ne zaman ödeneceği belirlenmiştir. Grev yapılmışsa, grevde geçen süre için bir ödeme yapılıp yapılmayacağı ve bu sürenin işçinin kıdeminden sayılıp sayılmayacağı kararlaştırılmıştır.

İşyerindeki yetkili sendika ile diğer sendikalar arasındaki ilişkiyi ele alan maddeler de, genellikle işkolu düzeyinde ve işyeri düzeyinde ayrı ayrı toplu sözleşmelerin imzalandığı veya bir kuruluşun değişik birimlerinde farklı sendikaların nitelik itibarıyla farklı toplu sözleşmeler imzalandığı durumlarda ortaya çıkar. En yaygın maddede, kuruluş bünyesinde yeni bir sözleşme imzalanması halinde, getirilen yeni haklardan da yararlanmaya ilişkindir:

"İşbu toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinden sonra Bankanın başka bir işçi teşekkülü ile bağtlayacağı 1978-1979 yıllarında yürürlükte bulunacak toplu iş sözleşmeleriyle veya sair yollarla 1475 sayılı yasaya tabi saat ücretli işçilere verilecek kök saat-kademe ücretleri, sözleşme zamları, kıdem zamları, sözleşmeyle yapılacak kademe yükseltilmesinden doğacak zam bakımından bu sözleşme ile saptanmış olanlardan daha fazla hak ve menfaat sağlandığı takdirde hakların doğuş tarihi itibarıyla bu fark Likat İş Sendikası kapsamına giren saat ücretli işçilere de yukarıda sayılan aynı ücret unsurları itibarıyla uygulanır." (Denizcilik Bankası- Likat İş, Madde 94-3)

Sendika ile işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen hükümler, toplu sözleşmenin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır.

Hemen hemen her sözleşmede bir "Amaç" maddesi vardır. Bu maddenin alışılmışlığından ötesinde bir işlevi yoktur. Bazı sözleşmelerde tarafların çalışma barışına ilişkin görüşleri belirtilir. Bazılarında ise bu konulara değinilmez:

"Tarafların amacı...işveren ve vekilleri ile, onun çalıştırdığı işçiler ve işçi sendikası arasındaki iş dengi ve çalışma barışını sağlamak, bu toplu iş sözleşmesi süresince Ülkemiz Anayasası ve yasaları ile ülkemiz teknolojisinin öngördüğü düzeyde gerçek kârlılık ve verimlilik hedeflerine ulaşmak, işçilerin sosyal ve kültürel seviyelerini geliştirmek, ekonomik güçlerini artırmak, işçileri en iyi sağlık ve emniyetli iş, işyeri ve çalışma şartlarına kavuşturaktır." (Zonguldak Maden İşçileri Sendikası, Ereğli Kömür İşletmesi, Madde 1.)

"Bu sözleşme işçi, işveren ilişkilerini düzenlemek, karşılıklı yükümlülükleri tespit etmek, bunlara uyulmasını sağlamak ve çıkarabilecek uyumsuzlukları sözleşmede belirtilen çözüm yolları ile gidermeyi amaçlar." (Yeraltı Maden İşçileri Sendikası, TKİ Aşkale işyeri, Madde 2.)

Bazı toplu sözleşmelere, sendikanın sorumluluğu başlıklı bir maddede konarak, sendikanın yasadışı eylemlere başvurması önlenmeye çalışılır:

"Sendika, üyelerini her ne sebeple olursa olsun kamusuz greve teşvik edemez. Maddi ve manevi olarak bu gibi grevleri desteklemez. Bu yolda yapılan veya teşebbüs edilen grevleri derhal durdurmak için her türlü gayreti sarf eder.

"Sendika, bütün yönetici ve temsilcileri ile disiplinsizlik ve düzensizlikleri önlemek için her türlü gayreti sarfeder. Birlik ve çalışma barışını korumak, çıkacak anlaşmazlıkları barışçı yollardan halletmek sendika için bir görevdir." (Ankara İmar Ltd.Ş.-İmar İş, M. 16 ve 18.)

Toplu sözleşmelerin çağında, işverenin, sendikayı işçilerin temsilcisi olarak tanıdığına ilişkin bir "tahıma" maddesi vardır. Bu madde, yetki prosedürünün uygulandığı ve bir işyerinde çalışan işçiler adına toplu sözleşme yetkisinin resmi bir organdan alındığı ülkemizde gereksizdir. Ancak toplu sözleşmelerdeki taslaklar yıllar önce özellikle Amerika Birleşik Devletlerindeki uygulama sonuçlarından tercüme edildiğinden, orada gerekli ancak Türkiye'de gereksiz olan bu madde varlığını korumaktadır.

Toplu sözleşmelerde, işyerinin güvenliği ile ilgili olarak greve ve lokavta katılamayacak işçilerin listesi de yayınlanır.

Sendikalar, 274 sayılı Sendikalar Yasası'nın 20. maddesi uyarınca işyerinde çalışan işçi sayısı ile orantılı olarak belirli sayıda sendika temsilcisi atarlar. Bu sendika temsilcilerinin sayısı toplu sözleşmelerle bazı işyerlerinde artırılmıştır. Bunun amacı, temsilciliğin iş akdi ve çalışma koşullarına ilişkin avantajlarından mümkün olduğunca fazla kişiyi yararlandırmaktır.

Yasada sendika temsilcisi olmak için bir koşul konmamışken, toplu sözleşmelerle koşullar getirilebilir:

"Sendika tarafından temsilci olarak gösterildiği tarihe kadar işverenin işyerinde en az 1 yıl çalışmış bulunması." (Ağaç İş-Sümerbank İolu Suni Tahta Sen., Madde 7-b.)

Bazı sözleşmelerle sendika temsilcilerine belirli görevler verilmiştir:

"Sendika temsilcilerinin görevleri: İşçilerin bu sözleşme ve mevzuat hükümlerine göre işverene tanınmış haklara riayetini sağlamakta yardımcı olmakla görevlidir." (Ankara Çimento-Çimse İş, M.16.)

Temsilciye yasak faaliyetler de bir madde olarak konulabilir:

"Temsilcilere yasak faaliyetler: İşyerinde parti propagandası ve ideolojik propağanda yapmaları ve bu maksatlarla broşür veya el ilanı, dağıtmaları, afiş veya ilan asmaları, konferans veya söylev vermeleri ve bu yola diğerlerini sevk ve teşvik etmeleri." (Ağaç İş-Sümerbank İolu Suni Tahta Fkr., M.9-d.)

274 sayılı Sendikalar Yasasının 20. maddesine göre, işyeri sendika temsilcisinin iş akdi işveren tarafından feshedilirse, temsilci İlçe Çalışma Müdürlüğüne başvurabilmekte ve Müdürlüğün uzlaştırıcı çabasından bir sonuç alınamazsa, konu İl Hakem Kuruluna gitmektedir. İl Hakem Kurulunun kararları genellikle sendika temsilcisinin işe iadesi yolunda olmaktadır. Ancak işveren sendika temsilcisini işe almamakta ısrar ederse, icra yoluyla temsilcinin ücreti ve diğer yan ödemeleri tahsil edilebilmektedir. Bazı toplu sözleşmelerde sendika temsilcisinin teminatı konusunda yasadaki ileri gidilmezsen, bazılarında sendika temsilcisinin suç işlemediği durumlarda işten çıkartılması engellenmekte, geçici veya sürekli iş değişiklikleri temsilcinin rızasına bağlanmaktadır.

Sendikalar Yasasında, sendika temsilcilerine ücretli izin konusunda herhangi bir hüküm yoktur. Toplu sözleşmelerde sendika temsilcilerine ücretli izin getirilmiştir:

"Bir sendika temsilcisi işgünlerinde tam gün nöbetçi olur: Nöbetçi temsilci nöbet esnasında çalışmaz, temsilcilikle ilgili işleri yürütür." (İnşaat-Petrol İş, Madde 6-1/2.)

Temsilci izni, bazı yerlerde baştemsilcinin hiç çalışmaması noktasına kadar varmaktadır:

"300'den fazla işçi çalıştıran her işyerinde baştemsilciler, baştemsilcilikle ilgili görevde bulunmak kaydıyla, günün sekiz saatinde işverence ücretli izinli sayılır." (Ankara Belediyesi-Gencil İş, Madde 7/3.)

"İşyeri baştemsilcileri iş saatlerinde yalnız temsilcilik görevlerini yaparlar. Sözleşme ile tanınmış haklardan işyerlerinde çalışmış gibi istifade ederler. Baştemsilciler çalışmış gibi ücret alırlar. İşveren baştemsilcilere müstakil bir oda vermeyi kabul eder. İşveren bu odaların ısıtma, mefruşat ve telefon ihtiyacını temin eder. İşveren, işyeri baştemsilcilerine işyerlerini dışarı görmeleri için müsait üç vasıta vermeyi kabul eder." (T.Demir Çelik İşletmeleri Karabük İşyeri-Çelik İş, Madde 15.)

Bazı sözleşmelerde, sendika yönetimine seçildikleri için işyerinden ücretsiz izinli olarak (süre kıdeminden sayılmamak koşuluyla) ayrılmış yöneticilere belli avantajlar sağlanmıştır:

"İcra heyetlerine seçilen veya seçilecek daimi işçiler, bu vazifelerinin devamı müddetince ücretsiz izinli sayılırlar. Bu süre işçinin kıdeminden sayılır...Teşekkürüne seçilen profesyonel sendikacılara bu görevleri devam ettiği müddetçe diğer işçilere sağlanan sosyal yardımlar ve ikramiye aynen ödenir." (Ankara Çimento-Çimse İş, M.13.)

Yasalarda sendikaların eğitim seminerleri, genel kurul toplantıları için ücretli izin yoktur. Toplu sözleşmelerle belirli sayıda işgünü biçiminde izin belirlenmektedir.

Yasalarda sendika temsilcilerine bir oda verilmesi ve sendikanın ilanları için bir ilan tahtasının sağlanması konusunda bir hüküm yoktur. Toplu sözleşmelerle hemen bütün işyerlerinde bir sendika odası sağlanmıştır. Sendika odasının henüz sağlanmadığı işyerlerinde ise, sendika temsilcilerine çalışmalarını için bir odada bir masa ayrılmıştır. Sendika odasının tüm ihtiyaçlarının işveren tarafından karşılanması yaygın bir uygulamadır. Ayrıca işçilerin görevbileceği yerlerde ilan tahtası konması da tüm işyerlerindeki bir uygulamadır.

Sendika yöneticilerinin işyerine girişi işverenin iznine bağlıdır. Yasada bu konuda bir hak getirilmemiştir. Bunun bir sorun olarak ortaya çıktığı durumlarda, toplu sözleşmelere hüküm konmaktadır. Sendikanın işyerinde işçilerle yapacağı toplantılar da benzer nitelikte bir konudur. Bu toplantılar ya bir centilmen anlaşması uyarınca yapılır, ya da toplu sözleşmeye özel bir madde konulur.

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasına göre, imzalanmış bir toplu sözleşmenin uygulanmaması halinde izlenebilecek bir yol hak grevidir, diğer yol özel hakemdir. Bu konuda toplu sözleşmeye bir hüküm konmamışsa, hak grevi yolu açıktır. Özel hakeme ilişkin bir hüküm konmuşsa, hak grevi ve hak lokavtı yolu kapanmıştır. Sözleşmenin uygulanmasında anlaşmazlıklar çıktığında, hak grevi veya özel hakem prosedürünün başlatılmasından önce, genellikle bir "uyuşmazlıkları çözüm kurulu" oluşturulur. Bu kurulun ismi işyerinden işyerine değişebilir. Ancak amacı; uyuşmazlıkların işyeri sınırları içinde çözümlenmesidir. Eşit sayıda taraf temsilcilerinden oluşan ve oy çokluğu ile karar veren bu kurul bir sonuca ulaşamazsa, ya Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurularak hak grevi sürecine girilir; ya da bir hakemler kurulu oluşturularak, bu kurulun vereceği bağlayıcı ve icra yetkisi olan karara uyulur. Fütün bu süreç toplu sözleşmelerde ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Sendikaların önem verdiği konulardan biri, kendileri açısından önemli olan bazı günlerin işverenlerce de kabul edilmesidir. Özellikle 1 Mayıs'ın toplu sözleşmelere "işçi bayramı" olarak geçirilmesine özen ve çaba gösterilir. Bazı sözleşmelerde ise "1 Mayıs Bahar Bayramı" yazılır. İşverenin de bu konuda hassas davranması halinde "1 Mayıs Bayramı" gibi uzlaşma noktalarına da varılmaktadır.

İş Yasası ve Yasa uyarınca çıkarılan tüzük ve yönetmeliklere göre, bazı işyerlerinde izin kurulu ve işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu kurulması gerekmektedir.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğine göre, işçi sayısı 100'den fazla olan işyerlerinde, işverenin atayacağı bir kişi ile iki işçi temsilcisinin oluşan bir izin kurulu oluşur. Bu kurul, işçilerin izinlerini düzenleyerek, işverenin onayına sunar. Diğer bir deyişle, fazla bir yetkisi yoktur.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük'e göre ise, sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işyerlerinde, sendika temsilcisinin de katılacağı bir kurul oluşturulur. Kurul, işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili kuralların uygulanması için çeşitli girişimlerde bulunur.

Toplu sözleşmelerde, bu iki kurulda işçi sendikası temsilcilerinin yetkilerinin artırılması yolunda bir hükme rastlanmamıştır.

Toplu sözleşmelerde en yaygın olarak görülen kurul, hasar ve zarar tespit kuruludur. İşçinin kendi hatası ile alet ve makinalara zarar vermesi halinde, verilen zararın işçinin on günlük yevmiyesinden az olması halinde, bu zarar işçiye ödetilir. Zararın on günlük yevmiyesinden fazla olması halinde ise, işçinin iş akdi önceden haber verilmeksizin ve kıdem tazminatı ödenmeksizin feshedilebilir. Bu durumda, hasar ve zarar halinde

bunun miktarının ve işçinin suçunun belirlenmesi, işçinin iş güvencesi açısından son derece önemlidir. Hasar-zarar tespit komitesi, bu görevi üstlenir. Genellikle işveren ve sendikadan eşit sayıda temsilci ile, clayın olduğu bölümün sorumlusunun katılmasıyla bir komite oluşur.

1978 yılı Temmuz ayında dönemin Başbakanı Türel Ecevit ile Türk İş'in o dönemki genel başkanı Halil Tunç arasında imzalanan Toplumsal Anlaşma'da işçilerin yönetime katılması yolunda bir hükmün yer almasından sonra, 1978 yılı kamu kesimi toplu sözleşmelerinde işçilerin (daha doğrusu sendikaların) işletmelerdeki söz hakkını artırıcı yeni kurullar oluşturulmuş, daha önceden var olan kurullarda ise sendika temsilcilerinin sayısı veya etkinliği artırılmıştır. Özel sektör temsilcileri özellikle bu konuda son derece katı davranmakta, gerek genel olarak yönetime katılmaya, gerek de özel olarak Toplumsal Anlaşmadaki hükme karşı çıkmaktadırlar. Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulumun bu konudaki tavrı ise olumsuzdur (ikz. "Kamu kesiminde toplu iş sözleşmelerine karşı hükümetlerin tavrı" bölümü.)

Tugün kamu kesiminde toplu sözleşmelerde sendika temsilcilerinin katılımıyla oluşturulması öngörülen kurullar şunlardır:

- Satınalma komitesi
- İşyeri komitesi
- * Tezkiye komitesi
- Uygulama ve denetleme kurulu
- Verimlilik ve işçi sağlığı komitesi
- Disiplin komitesi
- Yemek komitesi
- Sınav komisyonu (işe alma ve bir üst dereceye yükseltme)
- İsrافی önleme komitesi
- İş değerlendirme komisyonu
- İş emniyeti komisyonu

Bu kurulların çalışmalarında sendika temsilcileri bazı durumlarda gözlemci, bazı durumlarda eşit oy hakkına sahip üye durumundadırlar.

İşyerinde yetkili sendika ile sendikasız işçi arasındaki ilişkinin en önemli unsuru, dayanışma aidatıdır. Dayanışma aidatı, bir sendikanın toplu sözleşme imzalamış bulunduğu işyerinde çalışıp, o sendikanın üyesi olmayan işçilerin, sözü geçen sendikaya imzalanmış sözleşmeden yararlanmak için ödedikleri paradır. Sendikalar, kendi üyeleri olmayanların sendikaca imzalanmış toplu sözleşmelerden yararlanmalarını istemez. Sendikalar Yasası ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasında bu konudaki hükümlerin açık olmaması ve hatta çelişmesi nedeniyle, bu konudaki uygulamada çeşitli aksaklıklar ve yargıdan çelişik kararlar çıkıyordu. Bu nedenle, sendikalar toplu sözleşmelere, dayanışma aidatı ödeyerek toplu sözleşmeden yararlanmayı, ilgili sendikanın yazılı ona-

yına bağlayan hükümler koyuyorlardı. 1979 yılının ilk aylarında dayanışma aidatı ödeyerek toplu sözleşmeden yararlanmada sendikanın onayına gerek olmadığı yolunda bağlayıcı bir Yargıtay kararı çıktı. Ancak sendikalar sendika onayına zorunlu kılan hükümleri toplu sözleşmelere koymaya (bu bir anlam ifade etmese de) devam ediyorlar.

Sendikalar, toplu sözleşmenin imzalanmasından sonra üye kaybetmeyi önlemek için de toplu sözleşmeye maddeler koymaktadırlar. Yasaya göre, yetki prosedürünün başlangıcında ve toplu sözleşmenin imzası tarihinde sendikaya üye olan işçinin imzadan sonra sendikadan istifası halinde toplu sözleşmeden yararlanma durumu (dayanışma aidatına gerek kalmaksızın) devam eder. Bu nedenle, bu hüküm de yasal olarak geçersizdir:

"Sendikadan istifa eden veya çıkartılan üyelerin sözleşme ile almakta oldukları hak ve menfaatlerden yararlanmaları, istifa veya çıkarılmanın sendikaya işverene bildirim tarihinden itibaren sona erer." (TPAO Dörtüçöl-Petrol İş, M.5.)

Toplu sözleşmelerde, sendikasız işçilere tanınan fazla hakkın sendikalı işçilere de aynan uygulanacağı yolunda hükümler de vardır:

"Bu toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde sendikasız işçilere her ne nam altında olursa olsun, işverence fazla bir hak tanındığı takdirde, tanınan bu hak bu sözleşmeden yararlanan Sosyal İş Sendikası üyelerine ek olarak uygulanır." (Tubitak-Sosyal İş, M. 5-c.)

Toplu iş sözleşmelerinin çok az rastlanan ilginç maddelerinden biri, toplu sözleşmenin taraflarından biri olan işveren ile diğer işverenler arasındaki ilişkiye kısıtlama getirmektedir:

"İşverenin grev yardımı yapmayacağı: İşveren, işbu sözleşme süresi içinde, Fedcrasyon veya ona üye sendikanın grev yaptığı diğer bir işverene grev süresince o işyerindeki işleri yapmak suretiyle yardım yapmayacaktır." (Denizcilik Tankası, Türk Deniz Ulaş İş, Madde 11.)

"İşveren, işbu sözleşme süresi içinde sendikanın işyerinde grev yaptığı diğer bir işverene grev süresince grevi engelliyecek şekilde yardıma bulunmayacaktır. Azot'un normal ilişkileri müstesnadır." (Azot Sanayii-Petrol İş, M. 137.)

Kamu kesimindeki toplu sözleşmelerin bu karmaşık yapısı, işyerleri arasındaki uygulama farkları, özellikle ücretlere ilişkin değişik sistemler, penellemeleri çok zorlaştırmaktadır. Her işyeri ve toplu sözleşme ayrı bir inceleme konusu yapılabilir.

3. Kamu Kesiminde Toplu İş Sözleşmelerine Karşı Hükümetlerin Tavrı

a. 1978 Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplumsal Anlaşma:

Kamu kesimi işyerlerinin toplu iş sözleşmelerinin yürürlük başlangıçları genellikle çift yıllara rastlar. 1978 yılına kadar bu toplu iş sözleşmelerini koordine etmek doğrultusunda önemli bir çaba ve ulaşılan sonuç olmamıştır.

1978 yılında kamu kesimi işverenleri ile Türk İş üyesi sendika ve federasyonlar arasında yaklaşık 600 bin işçi adına 16 işkolunda 38 toplu iş sözleşmesi görüşmeleri başladı. Bu görüşmeler bir süre sonra tıkanı. İşçilerin örgütlenmesine ilişkin bölümden hatırlanacağı gibi, işkollarının önemli bir kısmında Türk İş üyesi sendika ve federasyonların ağırlığı ve hatta hakimiyeti vardır. Bu durumda Hükümet konu ile yakından ilgilendi ve 23.5.1978 tarihinde Başbakan Mülent Ecevit ile Türk İş Genel Başkanı Halil Tunç, tıkanan toplu sözleşmeleri çözümlenmek amacıyla ilk toplantılarını yaptılar. Toplantılar ve çalışmalar iki aya yakın sürdü ve 19.7.1979 tarihinde Hükümet ile Türk İş arasında kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri ve daha da genelinde kamu kesiminde işçi-işveren ilişkilerine ilişkin bir metin olan "toplumsal anlaşma" imzalandı. (Toplumsal anlaşmanın tam metni için bkz. Ek- 10)

Anlaşmaya göre, taraflar "ekonomik ve toplumsal bunalımların" çözümünde demokrasiye ve demokratik işçi hareketinin katkısına inandıklarını ve demokratik işçi haklarını geliştirmeye çabalayacaklarını belirtiyorlardı. İşçilerin gerçek gelirlerinin 1976 yılındaki düzeyinde tutulması kararlaştırılmıştı. Buna karşılık sendika ve işçilerin çeşitli biçimlerde yönetime ve aynı ölçüde sorumluluğa katılması, üretimin artırılmasına katkıda bulunması bekleniyordu. Ücretlerin işin niteliği, mesleki bilgi ve beceriye göre belirlenmesine, İş Yasasında işçi çıkartmaya ilişkin hükümlerin işçi lehine değiştirilmesine, referandumun yasalaşmasına karar veriliyor, işçi - Memur ayrımının saptanması ile tarım işçilerinin haklarının yasal bir düzenlemeye sokulması çalışmalarının hızlandırılacağına söz veriliyordu. Kamu kesiminin üstlendiği önemli diğer bir yükümlülük de, kamu kesimi işverenlerinin özel kesim işveren sendikalarından ayrılmasına ilişkin (bu konuda işveren sendikacılığı bölümünde ayrıntılı bilgi verilmişti).

Toplumsal anlaşma, birikmiş olan toplu iş sözleşmelerinin grevsiz bağitlanmasını sağladı. 26.7.1978-Ocak 1979 tarihleri arasında 32 işyerinde çalışan 79 bin işçi adına sözleşme imzalandı (ayrıntılı liste için bkz. Türk İş XI. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, s.100-101.) Ayrıca Çalışma Bakanlığı, özyönetim eğilimli bir yönetime katılma modeli geliştirdi (Metin için bkz. Çalışma Dergisi, Ocak-Nisan 1979) ve İş Yasası ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasına ilişkin değişiklik tasarıları ile Tarım ve Orman İş Yasası Tasarısı ile İşsizlik Sigortası Yasa Tasarısı

hazırlandı (Metinler için bkz. Çalışma Dergisi, Yasa Tasarı ve Taslakları Özel Sayısı, 1979.). Ancak bu taslaklar yasalaşamadı.

Toplumsal anlaşma kamu kesiminde personele ilişkin sorunları kökünden çözemedi, ancak çelişkileri keskinleştirmeden sorunu geçirtirdi (ve sorunun 1980'de daha büyük boyutlarda ortaya çıkmasına katkıda bulundu).

Türk İş'in Hükümetle imzaladığı toplumsal anlaşma diğer konfederasyonlar tarafından eleştirildi.

DİSK, toplumsal anlaşmayı, sınıf uzlaşmacılığının bir ürünü ve bunaların yükünü işçi sınıfının sırtına yıkmamanın bir çabası olarak değerlendirdi ve karşı çıktı. DİSK Genel Sekreteri Fehmi Işıklar, 1978 yılı Eylül ayında DİSK üst yönetimi adına toplumsal anlaşmayı şöyle değerlendiriyordu:

"Bu anlaşma bugün varolan kapitalist sömürü düzenini esas olarak almakta ve onun bugünkü bunalımdan kurtulması ve aksaksız bir biçimde işlemlerini sağlamak için işçi sınıfına sorumluluk ve fedakarlık yüklemektedir. Anlaşmanın temel anlamı budur. Durum bu olunca DİSK'in bu ya da buna berzer bir 'anlaşmaya' Türk İş ile birlikte taraf olması, elbette ki, söz konusu olamazdı. Böyle bir şey düzenin sorunlarını işçi sınıfının sorunları imiş gibi benimsemek, yani düzenle bütünleşmek anlamına gelir ki, bunu yapmak DİSK için olanaksızdır, onun varlık nedeni ile çelişir. DİSK'in Toplumsal Anlaşmaya Türk İş'le birlikte katılmayışının temel nedeni budur. Çünkü DİSK ile Türk İş arasında çok önemli ve belirgin bir fark vardır." (DİSK 7. Genel Kuruluna Sunulan Çalışma Raporu, 1980, s. 165.)

MİSK ise, toplumsal anlaşma ile genel planda ve özellikle kamu kesiminde Türk İş'in güçlendirilmesine çalışıldığını düşünerek tepki göstermekte ve DİSK'in de eylem koymayarak CHP'nin bu tavrını onayladığını ileri sürmektedir. "İşçinin satınalma gücünü kısıtlamak suretiyle, piyasada mal bolluğu yaratmaya çalışan çarpık ekonomik görüşlü iktidar, bir yandan da üretim maliyetinde işçilik ücretlerini hafifletmek maksadıyla Türk İş'i kendisine payanda yaparak bu yolu seçmiştir" denmektedir. (MİSK, 3. Genel Kurula Sunulan Çalışma Raporu, s. 259.) MİSK'in toplumsal anlaşmaya karşı çıkışı, CHP iktidarına karşı siyasi tavrından kaynaklanmaktadır.

Hak İş'in tepkisi ise kendilerinin kaale alınmamasının yol açtığı bir fevran izlenimindedir:

"Çeşitli mihrakların baskısı ve dış güçlerin talimatı doğrultusunda yapılan bu anlaşma Türk işçi hareketini ve sendikal mücadeleyi rafa kaldırmıştır. Tunç-Ecevit anlaşması Türk İş'i parçalıyacaktır. Bu anlaşmanın hedefi DİSK'i büyütmektir. Kasten bu anlaşmaya Hak İş ve MİSK Konfederasyonları çağırılmamıştır. Tunç-Ecevit anlaşmasının siyasi, içtimai ve ekonomik alanlarda işçiler aleyhine ifade ettiği mana büyüktür. Bu anlaşma ile toplu iş sözleşmesi, grev, çalışanların haklarını alabilmeleri için sürdürmeleri gereken yasal mücadele yolları tamamen tıkanıyor. Böylece işçiler Tunç eliyle Hükümet ve yandaşlarına köle edilmeye çalışılıyor. Ecevit-Tunç anlaşması IMF-OECD teşkilatı gibi yahudi kuruluşların Türkiye iktisadını tamamen kontrolleri altına almaları neticesini doğurmuştur." (Hak İş 2. Genel Kurula Sunulan Çalışma Raporu, 1979, s.14.)

b. 1980 Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu: 1980 yılı Ocak ayında kamu kesimi işyerlerinde 718 bini Türk İş, 72 bini DİSK sendikaları ve 70 bini de bağımsız sendikalara üye toplam 860 bin işçinin toplu sözleşmeleri gündeme geldi (TÜBA, 28.1.1980). 24 Ocakta alınan ekonomik önlemler ile ücretlerin dondurulması tartışmaları başladı ve yeni dönem kamu kesimi toplu sözleşmelerinin pek kolayca sonuçlanmayacağı havası yerleşti. IMF'in ve OECD'nin Türkiye'ye ilişkin raporlarında da toplu sözleşme düzeninin ele alınması gerektiği vurgulanmaya başlandı. Örneğin 5.3.1980 tarihli Milliyet gazetesinde, 24 Ocak kararlarının değerlendirildiği IMF raporundan bölümler yayınlandı. Raporunda şöyle deniliyordu:

"Ücretlerdeki gelişmeler çok dikkatli bir şekilde izlenmelidir. 1980 yılı yeni toplu sözleşmelere konu olacaktır. Bunların sonuçlarının iç maliyetlere baskı yapmaması önem arz etmektedir."

Gene 5.3.1980 tarihinde Başbakan Süleyman Demirel tarafından "Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu"nun oluşturulmasına ilişkin bir genelge yayınladı. Genelge metni şu şekildeydi:

"IV.5 Yıllık Kalkınma Planı'nın Çalışma Politikaları bölümünde, kamu kesimindeki kuruluşların, toplu sözleşmelerini bağlamada, karşılaştıkları meseleleri halledebilmek için müşterek bir birim kuracakları hükmü bağlanmıştır. 1980 Yılı Programı'nın Çalışma ve Refah Seviyesi ile ilgili bölümünde ise aynen; 'toplular iş sözleşmelerinin millî seviyedeki esaslarını tespit edecek bir kurul Başbakanlık bünyesinde teşkil edilecektir' denilmektedir.

Ekonomik istikrar programının başarı kazanabilmesi için bunların uygulanmasının ek tedbirlerle desteklenmesinde zaruret bulunmaktadır. Toplu iş sözleşmelerine bu açıdan bakılması ve işçi/işveren menfaatlerinin dengelemesi büyük bir önem arz etmektedir. Bu bakımdan planda ve programda öngörülen birim Başbakanlık bünyesinde kurulmuş ve 'Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu' adı ile faaliyete başlamıştır. Kurul Başkanlığı görevi Başbakanlık Müsteşar Yardımcısı ve Sosyal Planlama Dairesi Başkan Vekili Kazım Oksay tarafından yürütülecektir.

Bu kurul, öncelikle millî seviyedeki prensipleri oluşturmak üzere kamu sektörü ile özel sektör çerçevesinde genel esasları tespit edecek ve toplu iş sözleşmelerini yürüten kamu kuruluşlarına ve diğer kuruluşlara bildirecektir. İşveren kesimi müzakereleri bu esaslara göre yürütecek ve devamlı olarak bu kuruluşla temas ve işbirliği içinde bulunacaktır. Kurulun bilgisi dışında toplu sözleşme imzalanmayacaktır.

Kamu kesimi işverenleri mevcut toplu sözleşme anlaşmalarını ve sendikaların yeni tekliflerini en kısa zamanda bu Kurula intikal ettirecekler ve Kurulu talep halinde kalifiye elemanlarla takviye edeceklerdir.

Bilgilerini ve gereğinin buna göre yapılmasını önemle rica ederim.

Süleyman Demirel
Başbakan

14 Mart 1980 tarihli bir IMF raporunda, ekonomik önlemler ile ücretler arasındaki ilişki ve Hükümetin bu konudaki tavrı açıklanmıştır:

"Türk yetkilileri artık toplu sözleşmelerde ücret artışlarının sınırlandırılması gerektiğini görmüşler ve bunun uygulanmaya konulmasının çok önemli ve zorunlu olduğuna inanmışlardır. Ekonomide en kritik alanların başında bugün ücretlerle ilgili gelişmeler gelmekte ve bunun üzerinde dikkatle durulması zorunlu olmaktadır. Özellikle 1978 yılında imzalanmış olan niyet mektubunun başarısız kalması, ücretlere herhangi bir sınırlama getirilememiş olmasından kaynaklanmaktadır. 1978 yılının bu başarısız deneyi karşısında, 1980 yılında alınan ekonomik kararların başarıya ulaşması, yapılacak toplu sözleşmelerdeki ılımlı davranışlara ve ücret sınırlamalarına bağlıdır. Hükümet de bu inançla bu alanda adımlar atmış ve kararların başarıya ulaşması için ücretleri esel mobil sistemine bağlayan bir tasarımı Parlamente'ye sunmuştur." (Yalçın Doğan, "IMF Raporu," Cumhuriyet, 25.4.1980.)

Mart sonunda gazetelerde Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu'nun sözleşmelerle çıplak ücretlere getirilecek zammı % 60 ile sınırlandırılmasını kararlaştırdığı yazıldı (Milliyet, 30.3.1980). Daha sonra, "bütün KİTlerde çalışan ve aynı kategoride bulunan işçilerin arasındaki ücret farklılığının" giderileceği belirtildi (Günaydın, 2.4.1980).

Nisan ayı başında Günaydın gazetesinde, Başbakanlık'ta Turgut Özal'ın başkanlığında bir "Ücret Komisyonu" kurulduğu ve KİT yöneticileri ile yapılan üst düzeyde bir toplantıda, "bu kuruluşlarda ücret artışlarının fiyat artışlarını geçmemesine özellikle dikkat edileceği" belirtilerek genel müdürlerden, "yapılan toplu sözleşmelerde işçilere yapılan zammın ürün maliyetlerini ve bu kuruluşların bütçelerini olumsuz yönde etkilememesi konusunda titizlik gösterilmesinin" istenildiği yazıyordu (Günaydın, 7.4.1980).

Aynı günlerde Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu, yayınladığı bir genelge ile tüm belediyelerin toplu sözleşmelerini de yönlendireceğini bildirdi (Cumhuriyet, 11.4.1980).

Nisan ayı içinde IMF yetkilileri ücretlerin dondurulması konusunda Türk iş yöneticileri ile bir görüşme yaptılar.

"Üst düzeyde hükümet yetkilileriyle görüşmelerini sürdürmekte olan IMF heyetine, hükümet çevrelerinden ücret dondurulması konusunda 'Türk İş Başkanı ile görüşme yapılması önerilmiş' ve IMF Heyetine Türk İş Genel Başkanıyla bir randevu alınmıştır. Önceki gün büyük bir gizlilik içinde IMF Heyetinden iki kişi Türk İş Genel Başkanı İbrahim Denizci ile ücretlerin dondurulmasını ele almışlardır. Yaklaşık birbuçuk saat süren görüşmede IMF uzmanları Denizci'ye son ekonomik kararların 'başarıya ulaşması için ücretlerin belli bir süre dondurulması gerektiğini ve ekonominin, dolayısıyla Türkiye'nin bunalımdan çıkmasında işçilerin özveride bulunmaları gerektiğini' anlatmışlardır. Ekonomik kararların 'çok önemli koşulu' olarak IMF tarafından ileri sürülen ücret dondurulmasının aynı zamanda fiyat artışlarını da durduracağı savunulmuştur.

Bu öneriye karşı Türk İş Genel Başkanı tepki göstermiş ve konunun daha önce hükümet yetkilileriyle görüşüldüğünü, işçi ücretlerinin dondurulmasına karşı olduklarını bildirmiştir...IMF Heyetinin görüşmeden beklediğini bulamadan ayrıldığı bildirilmektedir." (Cumhuriyet, 17.4.1980.)

Bu gelişmeler sürerken, TSSK, bağitlanacak toplu sözleşmelerde izlenecek başlıca ilkeleri de Haziran ayı sonlarında belirledi.

"Başbakanlık Müsteşarı ve DPT Müsteşar Vekili Turgut Özal, Odalar Birliği ve TİSK'e bir yazı göndererek, 'Ekonomik istikrar programının başarı kazanabilmesi için bunların uygulanmasının ek tedbirlerle desteklenmesinde zaruret bulunmaktadır. Toplu iş sözleşmelerine bu açıdan bakılması ve işçi-işveren menfaatlerinin dengelenmesi büyük önem arz etmektedir' demiş ve kurulup/amaçları gerçekleştirmek amacıyla bu

kurulduğunu kaydetmiştir.

Özal, kurulun, ulusal düzeyde belirlediği ilkeleri ise şöyle sıralamıştır:

1. Sözleşmelerde yönetime rüdahale niteliğinde hükümler yer almayacak, bir önceki toplu sözleşmede, böyle hükümler mevcutsa bunlara istisnâ bir şekil verilecektir. (Yönetim müdahale eden, üretim planlaması, üst düzeyde sevk ve idare v.b. gibi hususlar anlaşılmalıdır)
2. Daha önceki sözleşmelerde yer alan hükümler dışında, ek yükümlülükler getirebilecek yeni maddelere (kalemlere) yer verilmeyecektir.
3. Kıdem tazminatına esas süreler artırılmayıp, aynen muhafaza edilecek, yeni işe alınan işçilerin kıdem tazminatı her yıl için 30 gün olacaktır.
4. Sözleşme süresi 2 yıldan az olmayacaktır.
5. Yıllık ücretli izin süreleri yükseltilecektir.
6. Haftalık çalışma saatleri daha aşağıya indirilmeyecektir." (Milliyet, 24.6.1980.)

Mart-Temmuz 1980 döneminde Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu tam yetkili olarak faaliyet gösterdi. Ancak 1978 yılının toplumsal anlaşmasından farklı noktalara varıldı.

Toplumsal anlaşma, ilişkileri öncesinde ve sonrasında, sendikaların siyasi görüşlerine göre bir ayırım yapılmamıştı, yaygın olarak işçi çıkartmaya (tensikata) ve grev ertelemelerine başvurulmamıştı. Ancak toplumsal anlaşma ve sonuçları gerek IMF'yi, gerek TİSK'yi yeterince hoşnut da edememişti.

Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu çalışmaları sırasında farklı uygulamalara gidildi:

- Kamu kesiminde yaygın olarak, hükümetle aynı siyasi görüşü paylaşmayan sendikalara üye işçiler işten çıkarıldı, çatışmalara ve direnişlere neden olundu.

- Hükümetin siyasi görüşleri doğrultusundaki sendikalarla TSKK ilkeleri dışında toplu sözleşmeler imzalandı. Yol İş Federasyonu (Türk İş) uzmanı Gül Neşe Erel, 13.6.1980 tarihinde "İdeolojik Sözleşmeler" başlıklı yazısında şöyle diyordu:

"Kamu sektöründe 700-800 bin dolayında işçiyi kapsayacak olan toplu sözleşmelerde çıkmıza girilmişken, devletin radyo televizyonundan bazı sözleşmelerin imza törenleri ile bakanların ve sendika başkanlarının konuşmaları yayınlanmaktadır. Toplu iş sözleşmeleri bağitlanan sendikalar Tes İş, Çelik İş, Su İş, Köy YSE İş'tir. Busendikalar AP ve MHP yanlısı sendikacıların yönetimindedir. İmzalanan sözleşmelerden birisi, işkolu düzeyinde olmasına karşın, ayrıntıda epey haklar sağlamış ve toplu sözleşme geleneğimizde ve tarihimizde ilk kez işçilere tanınan maddi haklar için özel bölüme atıf yapılmıştır. Ancak atıf yapılan özel bölümler sözleşme metninden ayrılarak gizlenmiştir.

Böylece iktidara yakın olan sendikacıların yönetimindeki sendikalar, sosyal demokrat ve sol eğilimli sendikalar karşısında işçi için daha iyi ve daha kolay hak ve menfaat sağlar duruma getirilerek, işçilerin bu sendikalara üye olmaları, hükümetle ters görüşte olan sendikaların ise çöktürülmeleri amaçlanmıştır." (Cumhuriyet, 13.6.1980.)

Bu yazıdan birkaç gün sonra, Türk İş Genel Başkanı İbrahim Denizci-er'in sendikası Tek Gıda İş ile Tekel arasında ücret ve sosyal hakların tümünde % 400'e varan bir artış sağlayan bir toplu sözleşme imzalandı (Cumhuriyet, 18.6.1980).

- Yaygın olarak grev ertelemelerine gidildi. Yılbaşından Temmuz ayı sonuna kadar Bakanlar Kurulunca grev kararı ertelenen veya erteleme süresi uzatılan 50'ye yakın işyerinde 80 binin üzerinde işçi çalışıyordu (Demokrat, 2.8.1980).

Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu'nun bu oldukça olaylı yaklaşımı soruna bir çözüm getirmedi. Türk İş Genel Sekreteri Sadık Şide, Temmuz sonunda TSSK'nun devreden çıkarıldığını açıkladı:

"Türk İş Genel Sekreteri Sadık Şide, Başbakanlık Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulunun toplu sözleşmelerle ilgili çalışmalarından çekildiğini, artık kamu işyerlerindeki sözleşmelerde sendikaların doğrudan işverenle müzakereye oturacağını söylemiştir. Sadık Şide, bu kurulun bazı çalışmalar yapmak, bir anlamda belli esasları belirlemek üzere oluşturulduğunu, şimdi artık çalışmaya devamında bir yarar da bulunmadığını ifade ederek, 'artık Başbakanlık Koordinasyon Kurulu diye bir şey yoktur' demiştir. (Cumhuriyet, 27.7.1980.)

1980 Ağustos'unda, kamu kesimi toplu sözleşmeleri hâlâ çözümlenmemiş bir sorun olarak duruyordu.

F. Kamu Kesiminde İşçi-İşveren Uyuşmazlıkları

1. Grev Hakkı ve Kullanımı:

İşçilerin ve sendikaların daha yüksek gelir, iş güvencesi, daha kısa çalışma süresi, daha rahat ve emniyetli bir işyeri için mücadele ederken ellerindeki tek silah, grev hakkıdır. İşverenlerin sahip olduğu lokavt hakkı, grev hakkının karşıtı gibi gözükse bile, işverenlerin elinde istedikleri zaman işten işçi çıkartma ve yeni işçi alma hakkı olduğu sürece, bu iki hakkın eşitliği göstermelidir. Grev hakkının kullanılmasına ilişkin yasaklama ve kısıtlamalar lokavt için de geçerlidir. Ancak işverenlerin elindeki esas silahın istedikleri zaman istedikleri sayıda işçiyi işten çıkartma olduğunu düşündüğümüzde, lokavt hakkının kullanılmasına ilişkin yasaklama ve kısıtlamaların o kadar da önemli olmadığı ortaya çıkmaktadır. Grev hakkının kullanılmasına ilişkin yasak ve kısıtlamalar ise, işçiler için hayati bir önem taşır.

Grev hakkı konusundaki ilk kısıtlama, sendikalılık koşuludur. Anayasanın 47. maddesi uyarınca işçilere grev hakkı verilmiştir. Ancak grev hakkının kullanılmasına ilişkin 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasına göre, sadece toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşmazlık veya imzalanmış bir toplu sözleşmenin uygulanmaması durumlarında grev hakkı söz konusudur. Yani sendikalaşmamış işçilerin grev hakkı yoktur. Bugün Türkiye'de 5 milyona yakın işçiden ancak 2 milyon kadarının sendikalı olduğunu hatırlarsak, 3 milyon civarında işçinin grev hakkından yoksun olduğu ortaya çıkar. Ayrıca işçilerin değil, sendikaların grev kararı alma ve uygulama hakkı vardır.

Grev hakkının kullanılmasına ilişkin ikinci koşul, oldukça uzun süren bir prosedürün tamamlanmasıdır. Sendika veya işçiler istedikleri zaman grev yapamazlar. Toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşmazlık olduğunda, durum bir tutanakla saptanır. Bu tutanak Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilir. Bölge Çalışma Müdürlüğü, tutanağı aldıktan sonraki 12 işgünü içinde, taraflardan birer temsilci ve tarafsız aracının katılacağı ve aralarında üçüncü taraf-sız bir aracıyı seçecekleri, toplantıyı düzenler. Taraflar üçüncü tarafsız aracı konusunda anlaşamazlarsa, konu mahkemeye intikal eder. Anlaşılırsa, sendika ve işverenin tarafsız aracılı ile üçüncü tarafsız aracının toplanması beklenir. İlk toplantıdan başlayarak 15 gün içinde uzlaştırma kurulu denilen bu üç kişi uyuşmazlık konularını görüşür. Her iki taraf isterse, bu 15 günlük süre de uzatılabilir. Uzlaştırma kurulu bir karara varamaz veya vardığı karar taraflardan herhangi biri tarafından kabul edilmezse, tarafların grev ve lokavt hakları doğar. Grev kararının sendikaca alınıp ilan edilmesinden sonra 6 işgünü geçmeden sendika grev uygulamasına geçemez. Ve bütün bu süre içinde, işverenin istediği sayıda işçiyi işten çıkartma hakkı vardır. Grev kararı alındıktan sonra bile.

Bazı işkollarında ise grev yasağı vardır. 275 sayılı Yasanın 20. maddesine göre, can ve mal kurtarma işlerinde, kamu tüzel kişilerince veya kamu iktisadi teşebbüslerince yerine getirilen su, elektrik ve havagazı istihsal ve dağıtım işlerinde, noterlik hizmetlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde grev yapılamaz.

Yabancı ülkelere yapmakta olduğu yolculuğu bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında, Türk sularında seyr halinde olan gemilerle, Türkiye'de hareket halinde bulunan hava, deniz ve karayolu ulaştırma araçlarında da grev yapmak yasaktır.

Milli Savunma Bakanlığı ile İşçileri Bakanlığı Jandarma Genel Komutanlığına bağlı işyerlerinde grev hakkının kullanılabilmesi, ancak Yüksek Hakem Kurulu'nun, bu işyerlerindeki ücret ve benzeri hakların diğer işyerlerindeki düşük olduğunu tespit etmesi halinde mümkündür. Bu tespit yapılmadan grev yasaktır.

Savaş, genel ve kısmi seferberlik durumlarında grev yasaktır.

Sıkıyönetim uygulanan bölgelerde, sıkıyönetim komutanlığı, grev hakkının kullanılmasını süreli veya süresiz olarak askıya alabilir veya izne bağlayabilir.

Yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya deprem nedeniyle önemli zararlar ortaya çıkmışsa, Bakanlar Kurulu, bu durumdan etkilenen bölgedeki grevleri, olay süresince yasaklayabilir.

Bakanlar Kurulu, karar verilmiş veya başlamış bir grevi, memleket sağlığını veya milli güvenliği bozucu nitelikte olduğu gerekçesiyle ilk kez en çok 30 gün, daha sonra da en çok 60 günlük süreler için olmak üzere iki kez erteleyebilir. Erteleme kararına Danıştay nezdinde itiraz edilebilir.

Greve karar verilmesi halinde, işverenin veya Çalışma Bakanlığının, esas hakkında dava açılmadan önce veya dava sırasında mahkemeye başvurusu üzerine, mahkemece "hakkaniyet gerektiriyorsa yahut grev veya lokavtın durdurulmamasında uyumsuzluğun konusu olan hakların korunması bakımından tehlikeli olan veyahut önemli bir zararın doğacağı anlaşılan hallerde" mahkeme grevin durdurulmasına karar verebilir.

Grev hakkının kullanılmasına ilişkin bir diğer kısıtlama, grev oylamasıdır. 275 sayılı Yasanın 22. maddesine göre, bir işyerinde grev uygulanacağına ilişkin sendika yetkili organlarının kararının işyerine asılmasından sonraki altı işgünü içinde, işyerinde çalışan işçilerin üçte birinin yazılı olarak başvurusu halinde, grev oylaması yapılır. Grev oylamasında işçilerin yarısından bir fazlasının grev aleyhinde oy kullanması halinde, grev uygulamasına geçilemez. 1980 yılına kadar, grev oylamasında oy kullanma hakkı, sendikanın yetki prosedürünü başlattığında işyerinde çalışan ve grev oylaması tarihinde çalışmaya devam eden tüm işçilere tanınıyordu. Bu iki tarih arasında işyerine girenlere oy kullandırılmıyordu.

Anıak, 1980 yılı başında Çalışma Bakanlığı tarafından yayınlanan bir genelge ile, grev oylaması tarihinde işyerinde bulunan tüm işçilere oy kullanma hakkı tanındı. Buna göre, grev oylaması tarihinden birkaç gün önce işe alınan kişiler bile oy kullanabilecektir. Bu uygulama da, sendikaların grev uygulayabilmesinin önünde (özellikle küçük işyerlerinde) önemli bir engel oluşturmaktadır.

Grev hakkına konan bu kısıtlamalar, zaman zaman direnişlerin patlak vermesine neden olmuştur. Direnişler bazı durumlarda sendikalarca gizli olarak örgütlenmiş, bazı durumlarda ise sendikalardan habersiz ve hatta sendikalara rağmen yapılmıştır.

2. Kamu Kesiminde Grevler:

Kamu kesimi grevleri 1974 öncesi ile 1974 ve sonrası olarak iki dönemde ele alınabilir.

Türk İş Araştırma Müdürlüğü tarafından yapılan Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından yayınlanan bir çalışmaya göre, 1973 yılına kadar Türkiye'de yapılan grevlere katılan işçilerden yarısından fazlası özel kesimde çalışmaktadır. Bu çalışmanın sonuçları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir:

Türkiye'de Grevler

Yıl	kamu kesimi		özel kesim	
	<u>işyeri</u>	<u>işçi</u>	<u>işyeri</u>	<u>işçi</u>
1965	5	524	38	5 049
1966	5	1 291	34	9 110
1967	40	5 266	51	2 896
1968	9	1 978	50	6 120
1969	22	15 342	60	7 848
1970	50	19 022	61	6 941
1971	30	6 523	65	13 493
1972	4	2 932	10	4 226
1973	7	5 179	15	7 105

Kaynak: DİE 1973 ve 1977 İstatistik Yıllıkları, s.178-179 ve 159.

Çalışma Bakanlığı'nın verilerine göre ise, 1963-1971 döneminde kamu kesiminde 147, özel kesimde 422 işyerinde grev olmuştur. Bu süre içinde kamu kesiminde greve katılan işçi sayısı 49 640, özel kesimde ise 43 397'dir (Çalışma Dergisi, 1972, No.2, s.192.). 1972 ve 1973 yıllarında ise kamu kesiminde 19 grev (1972: 7 grev, 3 699 işçi, 1973: 12 grev, 6 780 işçi), özel kesimde 84 grev (16 666 işçi) gözükmektedir (Çalışma Dergisi, 1974, No.1, s.198-201.).

Bu rakamların güvenilirliği bir taraftan "kamu kesimi"nin kıstas-ları açısından, diğer taraftan Çalışma Bakanlığı'nın veri derleme yön-temi açısından kuşkuludur. Çalışma Bakanlığı, grevleri, sona erdiği yıl içinde saymaktadır. Bu yöntem, başladığı takvim yılı içinde bitmeyen grevleri gizlemektedir. DİE tarafından yeterli görülüp yayınlanan Türk İş Araştırma Müdürlüğü verileri ile Çalışma Bakanlığı verilerinin 1972 ve 1973 yıllarına ilişkin olmaları arasındaki açık çelişki, yukarıda sözü edilen noktaların ve ayrıca veri derlemedeki yetersizliğin sonu-cudur.

1974 ve sonrasında hem kamu kesiminde, hem de özel kesimde greve katı-lan işçi sayısında bir artış görülmüştür. DİE tarafından yayınlanan verilere göre, 1974-77 yıllarında kamu kesiminde 52 317 , özel kesimde 86 906 işçi greve çıkmıştır. Tüba'nın grevler araştırmasına göre de, 1979 yılında kamu kesiminde 71 işyerinde 21 857 işçi, özel kesimde 196 işyerinde 18 044 işçi grev yapmıştır(Tüba, 7.4.1980). Tüba 1979 yılı grevler araştırmasına göre, kamu kesiminde 714 425, özel kesimde 1 502 922 işgünü grev nedeniyle kaybolmuştur.

1980 yılı kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin henüz bağitlanmamış olması, sendikaların grev kararlarını ve bunların uygulanmasını engel-lemek için de Hükümetin aldığı grev erteleme kararlarını daha önceki yıllarla kıyaslanamayacak boyutlara çıkarmıştır.

3. Kamu Kesiminde Direnişler:

Grev hakkının kısıtlı olması, çeşitli cezalarına rağmen direnişlere (yasadışı grevlere) başvurulmasına neden olmaktadır. Yasaya göre, yasa-dışı greve katılan işçilerin iş akidleri önceden haber vermeksizin ve kıdem tazminatı ödenmeksizin feshedilir(275/29). Ayrıca yasadışı grevin öncülüğünü veya propagandasını yapanlar bir aydan üç aya kadar hapis ve yüz liradan bin liraya kadar ağır para cezasına mahkum edilirler (275/54). Yasadışı direnişin en yaygın biçimi olan iş yavaşlatmanın da cezası üç aydan bir yıla kadar hapis ve beşyüz liradan az olmamak üzere ağır para cezasıdır(275/58). Ancak yasadışı grevin tespitindeki zorluk, bu tür olayların yaygınlaşmasını mümkün kılmaktadır.

1974 öncesinde kamu kesiminde direnişler seyrekdir. Bu seyrek dire-nişlerin nedeni ise bir taraftan ücret ve diğer toplu sözleşme haklarının verilmemesi, diğer taraftan iş kazalarıdır.

1974 ve sonrasında direnişlerin hem sayısı artmış, hem de daha ön-ceki yıllarda görülmeyen yeni nedenlerle direnişler yapılmıştır.

Direnişlerin çeşitli biçimleri vardır. Kasıtlı olarak hatalı iş çı-karılabilir; makina ve teçhizata özen gösterilmez, bozulmalarına ve kırıl-malarına göz yumulur veya bunun şartları hazırlanır; iş durdurularak oturma grevi yapılabilir; iş durdurularak işyeri terkedilir, gösteri ve yürüyüş yapılır; işyeri işgal edilebilir; grev döneminde hammadde

girişi ile mamul madde çıkışı çeşitli biçimlerde engellenir; grev döneminde kendi isteğiyle veya yasal olarak çalışacak personelin çalışması engellenir; çeşitli biçimlerde iş yavaşlatılır. Bunlar mevcut yasalara göre suç sayılan eylemlerdir. Ayrıca yemeğe girmemek veya yemeği alıp yemeden çıkmak biçiminde yemek boykotu yapılır; fazla çalışmaya (mesaiye) kalınmaz; sakal uzatılır; sigortaya çıkıp muayene ile vakit geçirilir veya istirahat alınır. Bunların ise yasal bir yaptırım yoktur.

Son yıllarda kamu kesiminde sık sık olan direnişlerin nedenleri ise şöyle sıralayabiliriz:

Sendikali örgütlenme ve sendika değiştirme: 1975 yılı sonu ve 1976 yılı başında Tarih'teki olayların kaynağı, işçilerin DİSK üyesi Tekstil'den Türk İş üyesi Teksif'e geçmeleri için baskı yapılmasıydı. Direniş ve çatışmalar oldu. Üretim uzun süre aksadı. 1978 yılı şubat ayında da, Burdur Belediyesinde çalışan işçilerin DİSK'e bağlı Genel İş Sendikasına üye olmaları nedeniyle 34 işçinin işten çıkarılması üzerine direniş yapıldı.

Toplu sözleşme yetkisinin uzaması: Toplu sözleşme yetkisinin uzaması, toplu sözleşme görüşmelerinin ve imzasının gecikmesi demektir. Örneğin Ceylanpınar Devlet Üretim Çiftliğinde çalışan 3200 işçi, 1978 yılı Temmuz ayında bu durumu protesto etmek için direniş yapmışlardır.

Toplu sözleşmenin bağatlanmasının gecikmesi: Toplu sözleşmenin sürüncemede kalması ve işverenin işçilerin hoşuna gidecek hak ve menfaatler vermemekte direnmesi durumunda, işçiler direnişe geçebilmektedirler. 1978 yılı Nisan ayında Merkez Bankası Banknot Matbaası işçileri bu nedenle yemek boykotu, Karabük Demir Çelik İşçileri 1978 yılı Eylül ayında iki günlük işi bırakma, Et-Balık Zeytinburmu, Diyarbakır ve Urfa kombinaları iş yavaşlatma ve yemek boykotu (Şubat 1979), SEKA Çaycuma fabrikası işçileri de 1979 yılı Eylül ayında yemek boykotu yapmışlardır.

Toplu sözleşme farklarının zamanında ödenmemesi: Kamu kesiminde toplu sözleşmelerin imzalanmasından sonra, sözleşme yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında sözleşmeden doğan maddi hak ve menfaatlerin birikmiş tutarının ödenmesi gecikmekte ve bu da direnişlere neden olmaktadır. Bu nedenle 1978 yılı Ocak ayında Adapazarı Vagon Fabrikasında iş yavaşlatma, İzmit Belediyesinde 1978 Eylül'ünde direniş, 1978 Ekim'inde Tekel'in Silvan'daki işyerinde işi bırakma, 1978 Kasım'ında TEK İzmir Bölge Müdürlüğünde yemek boykotu, 1978 Kasım'ında Erdemir'de iş bırakma, 1978 Aralık'ında TEK'in enerji üretim işyerlerinde işi bırakma, aynı ay Çaykur'un çay fabrikalarında işi bırakma, Ankara Belediyesinde işi bırakma, Antalya Belediyesinde işi bırakma, 1979 yılı Şubat ayında MTA Bartın kampında işi bırakma, 1979 yılı Aralık ayında Antalya Belediyesinde işi bırakma, 1979 yılı Eylül ayında Eskişehir Belediyesinde işi bırakma eylemleri yapılmıştır.

Toplu sözleşmenin uygulanmaması, ücret ödenmemesi: Toplu sözleşmenin uygulanmaması ve ücretin ödenmemesi durumunda, toplu sözleşmeye göre ya özel hakeme başvurulur, ya mahkemeye gidilir, ya da hak grevi için prosedür başlatılır. Ancak bunların tümü oldukça uzun bir zaman alır. Bu durumda işçilerin en süratli tepkisi direniştir. Kamu kesiminde ve özellikle belediyelerde bu nedenle sık sık direnişler olmaktadır. Belediye gelirler yasaının çıkmamış olması nedeniyle, belediyelerde ücret ve toplu sözleşmeden doğan hakların ödenmemesi çok sık ortaya çıkan bir durumdur. Yapılan direnişler nedeniyle işçi çıkartılmasına da genellikle gidilmez. Bu durumda, belediye işçilerinin bir direniş geleneği oluşmuştur. 1978-1980 yıllarında bu nedenle yapılan önemli direnişler şunlardır: 1978 yılı Ocak ayında Azot Sanayiinde iş bırakma, Elbistan Belediyesiinde iş bırakma, Ankara Belediyesiinde iş bırakma, Güneş Matbaa-1978 Şubat'ında cılıkta iş bırakma, Diyarbakır Belediyesiinde iş bırakma, 1978 Mayıs'ında Urfa Belediyesiinde iş yavaşlatma, İzmir Gültepe Belediyesiinde iş bırakma, 1978 Haziran'ında Erdemir'de iş bırakma, Tunceli Belediyesiinde iş bırakma, 1978 Temmuz'unda Buca SSK Hastanesinde iş bırakma, TKİ Alpagut Dodurga işletmesinde iş bırakma, Edirne SSK Hastanesinde 2 saatlik iş bırakma, 1978 Kasım'ında Ankara TCDD Lokomotif Bakım Atelyesinde yemek boykotu, Kırıkkale Belediyesiinde iş bırakma, Aralık 1978'de Karabük Belediyesiinde iş bırakma, 1979 Ocak'ında Batman Belediyesiinde iş bırakma, Muğla Belediyesiinde iş bırakma, Bilecik Belediyesiinde iş bırakma, 1979 Nisan'ında 1979 Şubat'ında Fatsa Belediyesiinde iş bırakma, 1979 Haziran'ında Ankara Belediye Hastanesinde iş bırakma, Ankara Belediyesiinde iş bırakma, Van Belediyesiinde iş bırakma, Temmuz 1979'da TLK Seyitömer Termik Santralında fazla mesaiye kalmama, Ankara Belediyesiinde iş bırakma, Kasım 1979'da ESHOT'ta iş bırakma, 1980 Martında İstanbul Belediyesiinde iş bırakma, Ankara Belediyesiinde iş bırakma eylemleri olmuştur.

Yasal grev hakkının kullanılmamasına karşı tepki: 1978-1980 yıllarında grev ertelemeleri nedeniyle işçilerin elindeki tek yasal silah da geçici olarak kullanılmayınca, buna tepkiler ortaya çıktı. 1978 Haziranında Türk Hava Yollarında çalışan işçiler, grevlerinin ikinci kez ertelenmesi karşısında yemek boykotuna gittiler. 1979 yılı Mart ayında Et-Balık grevi ertelenince, iş yavaşlatıldı. 1979 Haziran'ında İzmir Belediyesiinde ve 1979 Kasım'ında SEKA'nın İzmit Kağıt Fabrikasında grev ertelenmesi nedeniyle sırasıyla iş yavaşlatması ve yemek boykotu yapıldı.

Ücret azlığını protesto ve ek protokol talebi: Bazı işyerlerinde toplu sözleşme dönemi içinde ek menfaatler için direniş yapıldı. ODTÜ'de 1978 yılı Mayıs ayında, katsayı artışından yararlanmak için 1 saatlik direnişe gidildi. 1979 Mayıs'ında Karabük Orman İşletmesi işçileri ve 1979 Temmuz'unda Zonguldak Yenice Orman İşletmesi işçileri ücretlerinin düşüklüğünü protesto ederek kısa direnişler yaptılar.

Primlerin kesilmesi, bazı ödemelerin azaltılması: 1978 Nisan'ında Ege Tıp Fakültesinde çalışanlar, döner sermayeden kendilerine verilen payın yarıya düşürülmesini protesto için direniş yaptılar. İstanbul Sümerbank Defterdar Fabrikası işçileri 1978 Haziranında akort primlerinin düşürülmesini protesto etmek için, 1979 Martında ise 26 işçinin primlerinin kesilmesine karşı kısa direnişler örgütlediler.

Bazı Kişilerin görevden alınması istemi: 1974 ve sonrasında ortaya çıkan yeni istemlerden biri, siyasi görüş ayrılığı bulunan bazı yöneticilerin görevden alınması için direnişe geçilmesidir. Örneğin 1978 Temmuzunda İzmir'de Tariş Yağ Kombinasında "işçi düşmanı" ilan edilen iki mühendisin görevden alınması için gösteri yapılmıştır.

İşletme içi görev değişikliklerini protesto: Kamu kesiminde hükümetlerin değişmesiyle birlikte yöneticilerin değiştirilmesi işçilerin bir kısmının tepkisini çekmiş ve direnişlere neden olmuştur. Örneğin 1978 yılı Şubat ayında yeni hükümetin kurulmasıyla birlikte Tariş'te yönetimde değişiklik yapılmış ve Tariş İplik Fabrikasında MİSK'e bağlı sendikaya üye olan işçiler, fabrika müdürlerinin görevden alınmasını protesto için direniş yapmışlardır. 1979 Ağustos'unda TKİ'nin Çayırhan işletmesinde nezaretçinin görevden alınmasını protesto için, 1979 Kasım'ında İstanbul İETT Taşıtlar Dairesi Başkanının görevden alınmasını protesto için direnişlere gidilmiştir.

Yemeklerin kötülüğü: Yemeklerin kötülüğü, genellikle yumuşak olan sık tepkilere yol açmaktadır. 1978 Nisan'ında Ankara Sular İdaresi işçileri yemeklerin kötülüğünü protesto için yemek boykotu, 1979 Haziran'ında İstanbul Cibali Tütün Fabrikası işçileri de kısa bir direniş yapmışlardır.

İş emniyetinin olmaması: İşyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin önlemlerin alınmaması, sık sık ölümlerle sonuçlanan iş kazalarına neden olmaktadır. Meslek hastalıklarına daha uzun bir süreç içinde sağlığa zarar verirken, iş kazasıyla ortaya çıkan ani bir ölüm, işyerinde bir anda direniş havası yaratmaktadır. 1978 Mart'ında Çukobirlik Merkez Entegre Tesislerindeki (İplik Fabrikası) işçiler bu amaçla 5 saat süren bir direniş yaptılar. Azot Sanayiinin Bursa işyerinde 1978 Nisan'ında iş kazasını protesto için yemek boykotu yapıldı. 1978 Temmuz'unda İETT otobüs şoförlerinin bir kısmı, otobüs lastiklerinin kalitesizliğinin yol açtığı bir kazayı protesto için direnişe geçti. Aynı ay içinde Erdemir'de iş kazası sonucu bir işçinin ölümü direnişle protesto edildi.

Çalışma koşullarının düzeltilmesi: 1978 Şubatında Hacettepe Üniversitesi garson ve temizlik işçileri, sorunlarına dikkati çekmek için bir günlük direniş yaptılar. 1978 Temmuzunda Adana Sigara Fabrikası işçileri, çalışma koşullarının düzeltilmesi için eyleme geçtiler, iş bıraktılar.

1979 Kasımında İsdemir'deki işçiler ulaştırmada kullanılan vagonların yetersizliğini protesto için yürüyüş yaptılar. Yürüyüş nedeniyle iş bıraktıklarından bir günlük ücretleri kesilince, Aralık ayında da bir günlük direnişe geçtiler.

İşyerinde üretimin artırılması için yapılan baskılara tepki.

İşten işçi çıkartmaya tepki: Devamlı işçilerin ve zaman zaman da geçici işçilerin işten çıkarılmasına tepki olarak direniş yapılmıştır. Örneğin 1978 Şubatında Ceylanpınar Devlet Üretim Çiftliğinde çalışan 2000 tarım işçisi, 500 geçici işçinin işten çıkarılmasını protesto için direniş yaptı. Çukobirlik'te 1978 Haziranında, TEK Tiyarbakır Keban Merkez Trafolarında 1978 Eylülünde, aynı ay Adana Sıtma Bradikasyonunda, işten çıkartmaları protesto için iş bırakma eylemi yapıldı. 1978 Kasımında Mersin Karayollarında yürüyüş ve oturma grevine gidildi. Direniş bazı yerlerde geçici işçi statüsünde çalıştırılmayı protesto biçimini aldı.

İşçi-memur ayrımı ve memurlaştırılmaya tepki: Memurların işçi statüsüne geçmek için bir direnişleri olmamışken, işçilerin memurlaştırılmalarına karşı önemli direnişler yapıldı. Özellikle 1975 yılının sonu ile 1976 yılının başında, Sosyal Sigortalar Kurumu işyerlerinde uzun direnişler yapıldı. 1978 Martında da ODTÜ'de memurlaştırılmaya karşı 1 saatlik bir direnişe gidildi.

Yeni işçi alınmasına tepki: Kamu kesiminde hükümetlerin değişmesinin hemen arkasından sendika değişikliklerinin yöneticilerce planlanması ve bunun ilk adımı olarak da, işyerlerine yeni işçilerin alınması gelmektedir. İşyerinde çalışmak için değil de, sendika ve siyasi tavır değişikliğinin aracı olan bu işçilere de tepki olarak direnişler doğmaktadır. Bunun en önemli örneği, 1979 yılı sonu ve 1980 yılı başında Tarih'e yeni işçi alınması ve işyerinde doğan tepkidir. İşyerindeki siyasi baskılara protestoyu da amaçlayan Tarih direnişi, işgal ve çatışma biçimini almıştır.

Siyasi tepkiler: 1976 yılı Eylül ayında Devlet Güvenlik Mahkemesi yasa tasarısını protesto etmek için yapılan direnişe kamu kesiminden işçiler de katıldı. 1978 yılı 20 Martında, birkaç gün önce İstanbul Üniversitesinde 6 öğrencinin katledilmesi iş bırakma ile protesto edildi. 1980 yılında da Kemal Türkler'in öldürülmesi yaygın direnişlere neden oldu.

Sıkıyönetimi protesto: 1979 yılında ilk kez işçiler sıkıyönetim uygulamalarını protesto için direnişe gittiler. 1979 Haziranında Ankara MKE Mamak Gaz Maske işçileri, 6 işçinin gözaltına alınmasını

protesto ettiler. 1979 Eylülünde Adana Tekel Sigara Fabrikası işçileri, 8 işçinin sıkıyönetimce gözaltına alınmasını protesto için 6 gün iş bıraktılar, işçilerin serbest bırakılması üzerine işbaşı yaptılar. 1979 Eylülünde Ankara'da MTA işçileri sıkıyönetim baskılarını protesto için 1 günlük iş bırakma direnişi yaptı.

Sendikaya yapılan saldırıyı protesto: 1978 yılı Kasım ayında Ergani'de Genel İş Sendikasının toplantısına yapılan saldırıyı protesto etmek amacıyla, Diyarbakır Belediyesi işçileri direnişe geçtiler.

Sendikayı protesto: İşçilerle sendika arasında gelişmeler de çeşitli direnişlere neden olmuştur. 1979 Şubatında İzmir Petrol Ofisi işyerinde çalışan işçiler, kendi seçtikleri sendika temsilcilerinin görevden alınıp yerine başkalarının senlikaca atanması üzerine, yarım saatlik iş bırakma eylemi yaptılar. 1979 Ekiminde Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüğünde Cleyis Sendikasının atadığı sendika temsilcileri protesto edilerek yemek boykotu yapıldı. 1979 Martında ise Şekerbank işçileri, DİSK'e bağlı Bank Sen'e geçtikleri için eski sözleşmeyi feshetmeyen eski sendikayı protesto için yemek boykotuna gittiler.

Can güvenliği: İşyerlerine saldırıların artması üzerine, bazı işyerlerinde can güvenliğinin sağlanması için direnişler yapıldı. ODTÜ'de 1978 Aralık'ında, Tekel İstanbul işyerlerinde de 1980 yılı Ocak ayında iş bırakıldı. Tekel direnişi, Cibali Tütün Fabrikası sendika temsilcisinin öldürülmesi üzerine başladı. Direnişe Cibali Tütün dışında Cevizli sigara, ambalaj fabrikaları ve tütün depoları işçileri aynen katıldı. Paşabahçe Rakı Fabrikası işçileri iki gün iş bıraktı. Bomonti Bira Fabrikası iki gün yemek boykotu yaptı. Ankara ve İzmir Tekel üniteleri bir gün direniş, Üsküdar Yaprak Tütün İşleme Fabrikası ve Tekel depoları işçileri de 4-5 saatlik direnişler yaptılar. Tekel direnişi, İstanbul'daki bir olay nedeniyle Tekel'in tüm ülkedeki işyerlerine yayılması açısından son derece ilginçtir. Antbirlik'te de işçiler can güvenliklerinin sağlanması için 1980 Şubatı başında dört gün iş bıraktılar.

Ek.1

Kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışan işçiler:

Açıklama: Ekler 1-6'da yayınlanan veriler çeşitli kaynaklardan derlenmiştir. Bu kuruluşlarda fiilen çalışan işçilere ilişkin derli toplu hiçbir çalışma yapılmamıştır. Bu nedenle fiilen çalışan işçilere ilişkin ~~xxx~~ veriler, 1979 ve 1980 yılları Temmuz aylarında kuruluşlara gönderilen anket formlarıyla derlenmiştir. Kuruluşların ankete yanıt vermemesi durumunda ise, 1979 KİT Yıllığı ve kuruluşlara ait yayınlara başvurulmuştur. Bu kaynaklarda da bilgi bulunamaması halinde, TÜBA, İş-İşçi-Çalışma Bülteninde yayınlanan verilere itibar edilmiştir. TÜBA'ya ek olarak, sendikaların genel kurul raporları, gazete ve dergileri ile, günlük gazetelerde çıkan verilerden de yararlanılmıştır.

Bu konuda daha önce bir çalışmanın yapılmamış olması nedeniyle, eksiklikler ve hatalar kaçınılmazdır. Birçok kuruluş, çeşitli nedenlerle işyerlerinde çalışan işçiler hakkında bilgi vermekten kaçınmaktadır. Orman Bakanlığı ve Gıda-Tarım-Hayvancılık Bakanlığı gibi bazı bakanlıklara bağlı olarak çalıştırılan geçici işçilere ilişkin veriler, Bakanlıklarda bile yoktur. Yerel birimler ihtiyaç halinde geçici işçi istihdam etmekte ve bu konuda merkeze yeterince bilgi aktarmamaktadır. Diğer taraftan, özellikle her hükümet değişikliğinde kamu kesiminde istihdam edilen işçi sayısında önemli değişiklikler olmaktadır. Bazı geçiş durumlarında, birkaç hafta içinde bir kuruluşa birkaç bin işçi alınabilmektedir. Veri derlemenin bazı durumlardaki olanaksızlığı, verilerin yetersizliği ve sürekli değişiklik, eksiklik ve hataların nedeni olmaktadır. Ancak elimizdeki veriler, gerçek bir bütünlüğe oldukça yakın olduğundan, tüm eksik ve hatalarına rağmen yayınlamayı uygun gördük.

<u>İktisadi devlet teşekkülleri</u>	<u>İşçi Sayısı (1979-1980)</u>
Sümerbank	33 789
Etibank	23 312
T.Zirai Donatım Kurumu	3 701
MKE	17 194
T.Demir ve Çelik İşletmeleri	28 424
Ziraat Bankası	273
SEKA	10 638
Petrol Ofisi	5 700
Devlet Malzeme Ofisi	744
TCDD	41 870
TKİ	53 356
PTT	3 789
TEK	15 307
Devlet Yatırım Bankası	---
ÇAYKUR	41 572
T.Süt Endüstrisi Kurumu	1 721
Et-Balık Kurumu	6 682
Toprak Mahsulleri Ofisi	874

<u>Diğer kamu iktisadi teşebbüsleri:</u>	<u>işçi sayıları</u>
Ahant ve Bolu Çevresi Turizm A.Ş.	veri bulunamadı (v.b.)
Adaş Akaryakıt Dağıtım A.Ş.	26
Adıyaman Pamuklu Dokuma San. T.A.Ş.	616
Afyon Çimento San. T.A.Ş.	400
Aksaray Azmi Milli T.A.Ş.	81
Anadolu Bankası A.Ş.	1 670
Ankara Çimento Sanayii	511
Ankara İmar Ltd.Ş.	500
Antalya Pamuklu Dokuma San. T.A.Ş.	1 118
Azot San. T.A.Ş.	4 852
Balıkesir Çimento San. T.A.Ş.	316
Bartın Çimento San. T.A.Ş.	280
Bergama Pamuk İpliği ve Dokuma San. T.A.Ş.	1 157
Botaş Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş.	45
Bursa Soğuk Depoculuk Ltd.Ş.	18
Çorum Çimento San. T.A.Ş.	382
Denizcilik Bankası T.A.O.	20 431
Denizcilik Bankası Deniz Nakliyatı T.A.Ş.	3 442
Devlet Sanayi ve İşçi Yatırım Bankası	173
Ditaş Deniz İşletmeciliği ve Halkerciliği AŞ	27
Elazığ-Altınova Çimento San. T.A.Ş.	359
Ereğli Demir Çelik (Erdemir)	8 074
Gaziantep Çimento San. T.A.Ş.	505
Gerkonsan Gerde Çelik Konstruksiyon A.Ş.	v.b.
GİMA	(?) 1 000
Güneş Matbaacılık T.A.Ş. (tasfiye halinde)	v.b.
Güneş Sigorta A.Ş.	170
Güneydoğu Sar. ve Tic. A.Ş.	16
Güven Türk Anonim Sigorta Ş.	v.b.
Isılitaş Petrol Ürünleri Pazarlama ve Taşıma	79
İller Bankası	2 000
İGSAS İstanbul Gübre Sanayii A.Ş.	750
İPRAŞ	1 350
Karadeniz Bakır İşletmeleri A.Ş.	2 601
Karaman İplik ve Pamuklu Mensucat T.A.Ş.	1 267
Keban Holding ve Ort.Demir Çelik A.Ş.	v.b.
KEMSAN Kayseri Et Ürünleri ve Margarin Sn.	v.b.
Kıbrıs Türk Petrolleri Ltd.Ş.	v.b.
Maden ve Kimya Boya Fabr. Ltd.Ş.	v.b.
Manisa Pamuklu Mensucat A.Ş.	1 343
Nevşehir Pamuklu Dokuma San. T.A.Ş.	434

Ek/3

Niğde Çimento San. T.A.Ş.	332
Petkim Kauçuk A.Ş.	410
Petkim Petrokimya A.Ş.	4 043
Petlas Lastik Sanayi ve Ticaret A.Ş.	52
Ray Sigorta	v.b.
Simel Su, İnşaat, Makine Elektrik Ltd. Ş.	v.b.
Söke Çimento San. T.A.Ş.	242
Taksim Otelcilik A.Ş.	v.b.
Taksan Takım Tezgahları San. A.Ş.	v.b.
Teks İnşaat ve Sanayii Ltd. Ş.	v.b.
Temsan Elektromekanik San. A.Ş.	v.b.
Testas Elektronik San. A.Ş.	v.b.
Timlo Türkiye İnşaat ve Malzeme Ltd.Ş.	546
Trakya Çimento San. T.A.Ş.	320
Turist Seyahat A.Ş.	
Tusaş Türk Uçak San. A.Ş.	13
Tümosan Türk Motor San. A.Ş.	v.b.
Türk Hava Yolları A.Ş.	6 122
T.C.Merkez Bankası	511
T.C.Turizm Bankası A.Ş.	1 364
T.Çimento San. T.A.Ş.	5 075
T. Emlak Kredi Bankası	62
T.Halk Bankası	işçi çalıştırılmıyor
TürkiyePetrorolleri A.O.	6 597
T.Şeker Fabrikaları A.Ş.	25 018
T.Vakıflar Bankası	4 563
T. Yapağı ve Tiftik A.Ş.	47
Türktur İnşaat ve Turizm A.Ş.	v.b.
USAŞ Uçak Servisi A.Ş.	500
Ülpet Gıda ve Sabun San. A.Ş.	383
Yem Sanayii T.A.Ş.	620
Yurttaş Yurt Ürünleri San. ve Tic. A.Ş.	123

Ek/4

Ek-2: Genel ve Katma Bütçe ve Bağılı Daireler, Döner Sermayeli Daireler ve Özel Yasa ile Kurulmuş Kuruluşların Önemlileri

<u>Kuruluş</u>	<u>çalışan işçi sayısı</u>
Bayındırlık Bakanlığı	
Karayolları Genel Müdürlüğü	46 646
Yapı İşleri Genel Müdürlüğü	8 187
Demiryolu, Limanlar ve Hava Meydanları İnşaatı Genel Müdürlüğü	v.b.
Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	
Devlet Su İşleri	30 000
Maden Teknik Arama Enstitüsü	12 478
Elektrik İşleri Etüd İdaresi	1 284
Gençlik ve Spor Bakanlığı	
Beden Tebbiyesi Genel Müdürlüğü	1 100
Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	
Ziraat İşleri Genel Müdürlüğü	20.816
Veteriner İşleri Genel Müdürlüğü	4 400
Zirai Mücadele ve Zirai Karantine Gn.Md.	5032
Suni Tohumlama ve Nesil Kontrol Gn.Md.	5 000
Tarım meslek okulları	v.b.
Devlet Üretme Çiftlikleri	11 000
Gümrük ve Tekel Bakanlığı	
Tekel	70 560
Milli Savunma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı Jandarma Genel Komutanlığı	
MSB Öğrenci Yurtları	31 000
MSB Öğrenci Yurtları	95
İmar-İskan Bakanlığı	2 000
Köy İşleri ve Kooperatifler Bakanlığı	
YSE	18 616
Kooperatifler Genel Müdürlüğü	307
Toprak ve İskan İşleri Gn.Md.	801
Topraksu	7 170
Toprak ve İskan Araştırma Enstitüsü	119
Milli Eğitim Bakanlığı	
Ders Aletleri Yapım Merkezi	570
Çeşitli meslek okulları	v.b.

Orman Bakanlığı

Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrol Gn.Md	120 000 (geçici)
Orman Ürünleri Sanayii	3 950
Orman Genel Müdürlüğü	devamlı 15 000 geçici 175 000
Orman Tamirhaneleri	.5 000

Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı

Sıtma Eradikasyon Genel Müdürlüğü	5 300
Depo ve Tamirhaneler	500

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı

Küsgem	77
--------	----

Üniversite ve Yüksek Okullar

O.D.T.Ü.	1 709
Boğaziçi Üniversitesi	407
Çukurova Üniversitesi	
Tıp Fakültesi	26
Ziraat Fakültesi	400
Ankara Üniversitesi	
Basımevi	70
SBF	16
DTCF	50
Yapı İşleri Dairesi	110
Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü	600
Hacettepe Üniversitesi	v.b.
İktisadi ve Ticari İlimler Akademileri	v.b.
Zonguldak Devlet Mühendislik ve Mimarlık Ak.	80
Ege Üniversitesi	
Tekstil Fakültesi	24
İstanbul Teknik Üniversitesi Yemekhanesi	150
İstanbul Üniversitesi	
Cerrahpaşa Tıp Fakültesi	80
Edebiyat Fakültesi Matbaası	25
Fen Fakültesi Matbaası	24
UNYEK Müdürlüğü	350

Diğerleri

Sosyal Sigortalar Kurumu	18 000
Yurtkur Kredi Yurtlar Kurumu	1 574
Atatürk Orman Çiftliği	569
Türk Standartlar Enstitüsü	51
TRT	338
Spor Toto	330
Başbakanlık Basımevi	250
Devlet İstatistik Enstitüsü	102
TUBİTAK	862
Diyanet İşleri Başkanlığı	17
Vakıflar Genel Müdürlüğü	2 500

Ek/6

Ek-3 : Belediyeler

<u>Önemli belediyeler</u>	<u>çalışan işçi sayısı</u>
Adana B.	2 567
Adapazarı B.	1 383
Adıyaman B.	325
Ankara B.	11 100
Antakya B.	920
Antalya B.	1 050
Artvin B.	67
Batman B.	382
Balıkesir B.	2 000
Bitlis B.	130
Çanakkale B.	191
Çankırı B.	122
Çorum B.	540
Diyarbakır B.	900
Elazığ B.	635
Erzincan B.	219
Erzurum B.	1 600
Eskişehir B.	1 004
Gaziantep B.	2 300
Giresun B.	175
İskenderun B.	450
İstanbul Belediyesi	15 000
İzmir Belediyesi	9 000
İzmit Belediyesi	1 353
Kahramanmaraş Belediyesi	850
Karabük B.	700
Kayseri Belediyesi	1 923
Kırşehir B.	189
Konya B.	1 667
Kütahya B.	541
Manisa B.	203
Malatya B.	(2) 891
Mardin B.	182
Mersin B.	2 000
Nevşehir B.	232
Niğde B.	370
Sivas B.	758

Ek/7

Tarsus B.	800
Tokat B.	300
Trabzon B.	1 000
Urfa B.	1 023
Uşak B.	521
Zonguldak B.	718
Kayseri Ekmek Fabrikası v.b.	
Akyazı B.Ekmek Fabrikası	35
İstanbul B.Gaz Fabrikası	600
Van B.	560
Ordu B.	450
Aydın B.	431
Nazilli B.	244
Bolu B.	173
Tunceli B.	270
Denizli B.	402

Antalya Mezbaha ve Soğuk Depoculuk (%60:Antalya Belediyesi; % 40 ET-Balık)	v.b.
Balıkesir Soğuk Depoculuk (%51 Balıkesir Belediyesi, % 49 Et-Balık)	v.b.
Bel-Pet Akaryakıt ve Müstakları Ltd.Ş. (%50 İstan.Beled.; %50 Petrol Ofisi)	v.b.
Bingöl Süt, Yem ve Besicilik A.Ş.Ş (Yem San., Süt End.K., Şekerbank, Bingöl Özel İdaresi ve Bingöl Belediyesi)	v.b.
Bolu Süt San. ve Tic. A.Ş. (T.Süt End. % 32; Bolu Özel İdaresi % 30)	v.b.
Çaysan Çay Entegre San. (Rize) (Çaykur % 25; Rize Özel İdaresi % 20; Belediyeler % 19)	v.b.
Doğansehir Süt Ürünleri San. A.Ş. (Süt Endüstr. % 40; Malatya İl Özel İda- resi % 7; Malatya Belediyesi % 7)	v.b.
İstanbul İmar Ltd.Ş. (İst.Bel. % 50; Emlak Kredi Bank. % 50)	vb.
Burdur Yeşilova Halı Yün İplik Fab.A.Ş. (Yapağı-Tiftik, Burdur Özel İdaresi)	v.b.

Ek 4: Tarım Kredi, Tarım Satış ve Üretici Kooperatifleri

Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği	5 212 işçi
Pankobirlik	358
TARİŞ	(?) 10000
İzmir Üzüm Tarım Satış Kooperatifleri Bir.	
İzmir İncir Tarım Satış Kooperatifleri Bir.	
İzmir Pamuk Tarım Satış Kooperatifleri Bir.	
İzmir Zeytinyağı Tarım Satış Kooperati. Bir.	
Fiskobirlik (Giresun)	4 800
Fıstıkbirlik (Gaziantep)	v.b.
Kozabirlik (Dursa)	v.b.
Çukobirlik (Mersin)	3 500
Antbirlik (Antalya)	2 600
Taskobirlik (Nevşehir)	150
Gülbirlik (Isparta)	70
Marmarabirlik (Dursa)	256
Trakyabirlik (Edirne)	v.b.
Elmabirlik (Ankara)	v.b.
Güneydoğubirlik (Gaziantep)	1 800
Yerfiskobirlik (Mersin)	v.b.
Tiftikbirlik (Ankara)	600
Bergama Tarım Satış Koop.Çırçır Fabr.	200
Kınık Pamuk Tarım Satış Koop.Çırçır Fabr.	70
Salihli Tarım Satış Koop.Çırçır Fabr.	1 700
Tarım Kredi Koop.Yardımlaşma Birliği Vakfı Tarım Makinaları Fabrikası	90
Ceyhan San. ve Tic. (Çukobirlik % 85)	140
Çukoyem Mersin Yem Fabr. Çukobirlik %80)	75
Etüdağ Erzincan Tarım Ürün.Üretim ve değeri- lendirme A.Ş. (Şeker Fabrikaları, Pan- kobirlik,Şekerbank)	v.b.
Konya ve Civarı Süt San. A.Ş. (Süt Endü- strisi Kurumu, Şekerbank, Konya Belediyesi, Pancar Üreticileri Kooperatifi)	v.b.
Kömür İşletmeleri A.Ş. (Pankobirlik, Şeker Fabr.,Etibank, TKİ,Şekerbank,vb)	v.b.
Meray Yağ Sanayii ve Tic. A.Ş. (Amasya Pancar Ekicileri İstihsal Koop., Şeker Fabrikaları)	v.b.
Pancar Motor San. ve Tic. A.Ş. (Şeker Fabr., Şekerbank, Pankobirlik)	v.b.
Satüdağ Sakarya Tarım Ürün.Üretim ve Değ.A.Ş. (Şeker Fabr.,Şekerbank, Pankobirlik)	v.b.

Ek/9.

Şekerbank (Pankobirlik, Şeker Fabr., Şeker Sigorta)

Türsant Tokat Tarım Ürün.Ban.ve Tic.

(Şekerbank, Şeker Fabr.,Pankobirlik)

v.b.

Yemta Tarış Yem Fabrikası

v.b.

Yeni Çeltek Kömür ve Madencilik A.Ş.

(Şeker Fabr., Merziyon Belediyesi, Amasya
Belediyesi, Kömür İşletmeleri A.Ş.,Amasya
Pancar Üreticileri Kooperatifi)

1 000

EK-5. Dernek, Kooperatif, Sandık, Sendika, v.b. isyerleri

Ordu Yardımlaşma Kurumu

Ankara Şöförler Cemiyeti Petrol İstasyonu

Köy Koop ve bağlı birlikler

Kızılay

Halkevleri

Emiş Matbaası

İlksan Kağıt İşletmesi

Türksan Kağıt ve Kaplama San.

Şekerbank Personeli Sosyal Sigorta Sandığı

Ziraat Bankası Personeli Yardımlaşma Vakfı

Ankara Barosu Yardımlaşma Sandığı

İstanbul Barosu Yardımlaşma Sandığı

PTT Biriktirme Vakfı

İlksan İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı

Ordu Pazarları

Siyasi Partiler

Sendikalar

T.Ormancılar Derneği

T. Yardımcıların Derneği

Çocuk Esirgeme Kurumu

Darüştüfaka Cemiyeti

Veremle Savaş Dernekleri

Güçsüzler Yurtları

Tüketim kooperatifleri

Yapı kooperatifleri

EK-6 : Kamu payı % 50 ve aşağı olan kuruluşlar (KİT payı % 50'nin altında olup, belediye ve diğer kuruluşların paylarıyla kamu payının % 50'yi aştığı kuruluşlar dahil)

AEG-Eti Elektrik End. A.Ş.

Akdeniz Haber Ajansı

Anadolu Ajansı

Anadolu Mermer ve Granit

Antalya Mezbahe ve Soğuk Depo

Arçelik

ATAŞ

Aydın Tekstil ve Nebâti Yağ

Balıkesir Pamuklu Dokuma

Balıksan Balık İşletme San.

Bandırma Yem

Akdeniz Gübre

Aksaray Yem

Anadolu Dağıtım

Ankara Anonim Türk Sigorta

Arap-Türk Bankası

Asbestli Boru ve Yapı Gereç.

Asbest Madencilik ve San.

Azim Civata

Balıkesir Soğuk Depoculuk

Bamaş Büyük Anadolu Madenleri

BASF-Sümerbank

İaşak Sigorta
 Biga Yem
 S.S. Birlik Sigorta Kocp.
 Bumaş Karaman Bulgur
 Çanakkale Seramik
 Çelik Halat
 Çinkur
 Çorum Yem
 Çukurova Çimento
 DİTAŞ Doğan Yedek Parça
 Doğu Yağ San.
 Dostel Alüminyum
 Emek İnşaat
 Eskişehir Çimento
 Etitaş Elektrik Teçhizatı
 Eurofima
 Gentaş
 Hür Kol. San.
 İnan Sigorta
 Interfrigü
 İstanbul Demir Çelik
 İstanbul Porselen
 İşbir Çarsançak Gıda
 Kars Yem
 Kepez ve Antalya Hav. Elektrik
 Kıbrıs Türk Hava Yolları
 Kıbrıs Türk Turizm İşletmeleri
 Konya ve Civarı Süt
 Kümaş Kütahya Manyezit
 Manisa Yem
 Mardin Asbest Boru
 Mardin Kızıltepe İplik-Dokuma
 Meray Yağ San. ve Tic.
 Milli Reasürans
 Muş Meyan Kökü San. ve Tic.
 Niğbaş Niğde İcten San.
 Pancar Ekicileri Birliği A.Ş.
 Pancar Motor San. ve Tic.
 Petrol Tur
 Rabak Elektrolitik Bakır

Bel-Pet Akaryakıt ve Müstakları
 Bingöl Süt, Yem ve Lesicilik
 Bolu Çimento San.
 Ceyhan San ve Tic.
 Çaysan
 Çimhel Çimento ve Yan Mamulleri
 Çorum Yem
 Çukuyem Mersin Yem
 Çukurova Elektrik
 Doğanşehir Süt Ürünleri
 Dosan KonsERVE San.
 Ege Elektrik
 Emek Turistik Tesisleri
 Eskişehir Yem
 Etüdaş Erzincan Tarım Ürünleri
 Fer-Al Ferro Alaşımları
 Gübre Fabrikaları T.A.Ş.
 Isparta Yem
 İntelsat
 İpragaz
 İstanbul İmar Ltd.
 İstanbul Talih Cyunları
 İşçi Kredi Bankası
 Kayseri Yem
 Kıbrıs Türk Denizcilik Ltd.
 Kıbrıs Türk Sanli İşletmeleri
 Kenya Çimento
 Kömür İşletmeleri A.Ş.
 Kütahya Porselen
 Mannesman-Sümerbank Boru
 Mardin Çimento
 Mars Ticaret ve San.
 Migros Türk Tic.
 Mitaş Maleni İnşaat
 NETAŞ Northern Elektrik Telek.
 S.S.Pancar Ekicileri İstihsal K.
 Orta Anadolu Giyim Sanayii
 Poteter Kimya San. ve Tic.
 Pelsan Süt ve Gıda San.
 Ray Niemens Ltd. Ş.

RCD Ball Bearings Ltd.	Samaş Sanayi Madenleri
Sanayi Nakliyat A.Ş.	Satıdaş Sakarya Tarım Ürünleri
Security Papers Ltd.	Santetik İplik Fabrikaları
Siirt Sanayi, Tic. ve Turizm	Sivas Yem Fabrikası
Sivas Dokuma Sanayii	Seda Sanayii
Sun-Tek Ağır Isı San.	Şeker Sigorta A.Ş.
Şekerbank	Tat Konsorve
Temsan Tarım Malzemeleri	Tofaş Oto Ticaret
Tofaş	Tohum İslah ve Üretme
Türsant Tokat Tarım Ürünleri	Trabzon Çimento Fabrikası
Tuğ-San Gemerek Top.San.	Turhal Süt Sanayii
Tümaş Türk Müh. ve Müt.	Türk Arabella Turizm ve Otelcilik
Türk Civa İşletmeleri	Türk Kablo
Türk Otomotiv End. (TCE)	Türk Ticaret Bankası
Türk Traktör ve Ziraat Mak.	Türkiye Rağcılar Bankası
T. Garanti Bankası	S.S.T.Halk Bank. Tüketim Koop.
T.İç Bankası	T. Tütüncüler Bankası
Tüstaş Türkiye Sınai Tesis.	Umumi Mağazalar T.AŞ.
Uşak Yem	Ünye Çimento San.
Van Çimento San.	Yemta Tarış Yem San.
Yeni Çeltik Kömür ve Maden.	Yeşilova Halı Yün İplik
Yibitaş Kraft Torba San.	Yiğış Yeşilyurt Makina İmalat San.

1979 Eylül

SSK Verilerine Göre Kamu Kesiminde Sektörlere
Göre Ortalama Günlük Ücretler (TL/gün, cari)

Sektör	işçi sayısı (000 işçi)	brüt yevmiye (TL)
Tarım ve Hayvancılık	10.7	238
Ormancılık ve tomrukçuluk	22.2	211
Balıkçılık	0.0	355
Kömür madenciliği	54.6	346
Kömür gayri madencilik	11.0	351
Ham petrol ve tabii gaz	0.8	381
Taş, kil ve kum ocakları	1.4	348
Diğer madenlerin çıkarılması	13.5	362
Gıda maddeleri sanayi	65.8	374
İçki Sanayii	5.2	246
Tütün sanayii	60.1	357
Dokuma sanayii	23.5	258
Giyecek ve hazır dokuma eşya	6.3	358
Ağaç ve mantar mamulleri	6.5	345
Mobilya ve tesisat imalatı	2.4	382
Kağıt ve kağıttan eşya imali	8.6	398
Matbaacılık, neşriyatçılık, v.b.	2.4	349
Deri ve deriden eşya sanayii	0.3	398
Kauçuk sanayii	0.0	336
Ecza ve kimyevi maddeler san.	8.9	367
Petrol ve kömür müstaklari san.	1.1	387
Taş, toprak, kil, kum, v.b. imalatı	13.0	348
Metallere müteallik esas endüstri	42.4	392
Metalden eşya imali (makina hariç)	7.6	356
Makina imalatı ve tamirata	18.4	341
Elektrik Mak., cihaz ve malz.	1.1	387
Münakale cihazları	59.1	386
Diğer mühtelif eşya imali	0.1	399
İnşaat	157.2	342
Elektrik, havagazı ve buharla ısıtma	21.8	364
Su ve sıhhi tesisler	42.9	330
Toptan ve perakende ticaret	9.1	364
Bankalar ve malii müesseseler	5.5	332
Sigortalar	0.4	352
Gayrimenkul işleri	0.1	389
Nakliyat	38.7	376
Ardıye ve antrepolar	4.1	345

./..

1979 Eylül

SSK Verilerine Göre Kamu Kesiminde Sektörlere
Göre Ortalama Günlük Ücretler (TL/gün, cari)

Sektör	işçi sayısı (000 işçi)	brüt yevmiye (TL)
Muhabere hizmetleri	7.2	352
Devlet hizmetleri	10.2	301
Amme hizmetleri	25.5	341
Hukuk, ticaret ve teknik hiz.	32.1	366
Eğlence hizmetleri	1.6	328
Şahsi hizmetler	5.8	341
TOPLAM	799.1	349

Kaynak: SSK, 1979 İstatistik Yıllığı, 1980, Ankara.

Kamu Kesiminde Çeşitli İşyerlerinde Ortalama Çıplak
Ücret ve Yıllık Toplam İşçilik Maliyeti (TL, cari)

İşletme	Ortalama günlük cari brüt çıplak ücret			İşçi başına yıllık brüt maliyet-1979 (000 TL)
	1977	1978	1979	
Türkiye Kömür İşletmeleri	B.Y.	168	218	268
T.Çimento San.T.A.Ş.	168	208	224	B.Y.
PTT	104	205	228	132
Sümerbank	150	198	245	151
Dergama Pamuk ve Dokuma	160	168	248	130
Çaykur	146	190	267	192
T.Z.D.K.	170	230	275	142
SEKA	182	250	277	243
Zirai Mücadele ve Z.Karan.Gn.	150	193	278	149
Veteriner İşleri Gn.Md.	70	135	290	170
T.Şeker Fabr.A.Ş.	162	247	297	279
T.D.Ç.İ. (Karabük işyeri)	120	198	302	336
DESIYAB	263	284	306	163
Anadolu Bankası	115	223	313	B.Y.
Et-Falık Kurumu	180	246	320	261
T.C.D.D.	235	315	323	185
Manisa Pamuklu Mensucat	186	259	327	B.Y.
Orman Ürünleri Sanayii	110	160	335	B.Y.
Sıtma Eradikasyon Gn.Md.	150	265	335	B.Y.
Ders Aletleri Yapı. Merkezi	297	340	TİS	B.Y.
Türk Hava Yolları	182	341	TİS	B.Y.

Açıklama: B.Y. : Bilgi Yok

TİS: Toplu iş sözleşmesi sürüyor.

Kamu Kısımında Çeşitli İşyerlerinde Ortalama Çıplak Ücret ve Yıllık Toplam İşçilik Maliyeti (TL, cari)

İşletme	Ortalama günlük cari brüt çıplak ücret			işçi başına yıllık brüt maliyet-1979 (000 TL)
	1977	1978	1979	
Karadeniz Bakır İşlet.Küre	163	253	343	277
Maden Teknik Arama Enstitüsü	140	260	350	194
Karadeniz Bakır İşl. -Murgul	172	262	352	302
Toprak Mahsulleri Ofisi	201	208	353	187
YURTİKUR-Kredi Yurtlar Kurumu	194	299	358	B.Y.
Antbirlik	185	315	361	B.Y.
Devlet Malzeme Ofisi	141	214	366	B.Y.
Petrol Ofisi	201	323	385	307
TEKEL	B.Y.	B.Y.	392	204
Azot Sanayii	162	284	357	300
Etibank (Madencilik işyerleri)	164	280	399	317
Karayolları Gn.Md.	190	303	406	B.Y.
T.P.A.O. (Fatma rafinerisi)	202	358	419	318
Denizcilik Bankası	228	324	420	B.Y.
İnşaat Bakanlığı Bak.Yapı İşleri	198	345	449	B.Y.
ODTÜ	217	317	450	B.Y.
D.İ.Deniz Nakliyat T.A.Ş.	239	477	477	432
Petkim Petrokimya	400	475	630	387

Kaynak: 1979 yılı Temmuz ayında yapılan ankete kuruluşların gönderdikleri cevaplar.

SSK Verilerine Göre Kamu Kesiminde Bölgelere
Göre Ortalama Günlük Ücretler (TL/gün, cari)

İL	Çalışan işçi (000 işçi)	brüt yevmiye (TL)	İL	Çalışan işçi (000 işçi)	brüt yevmiye (TL)
Adana	16.5	341	İzmir	56.5	360
Adıyaman	3.0	316	Kars	4.6	332
Afyon	8.2	326	Kastamonu	6.8	318
Ağrı	1.2	328	Kayseri	13.8	342
Amasya	4.0	323	Kırklareli	5.2	327
Ankara	74.1	353	Kırşehir	1.8	319
Antalya	12.0	333	Kocaeli	18.5	380
Artvin	5.4	363	Konya	26.8	333
Aydın	8.7	307	Kütahya	16.9	369
Balıkesir	13.3	318	Malatya	12.4	330
Bilecik	2.0	317	Manisa	10.9	336
İngöl	1.3	346	K.Maraş	5.4	304
Bolu	5.4	292	Mardin	3.5	312
Bitlis	3.3	347	Muğla	7.7	321
Burdur	2.7	333	Muş	2.3	314
Bursa	17.0	325	Nevşehir	1.3	317
Çanakkale	3.6	287	Niğde	3.4	324
Çankırı	2.1	322	Ordu	2.8	312
Çorum	3.5	306	Rize	30.2	386
Denizli	5.5	287	Sakarya	10.5	368
Diyarbakır	10.4	336	Samsun	18.2	340
Edirne	3.2	346	Siirt	3.5	306
Elazığ	13.9	355	Sinop	3.1	319
Erzincan	4.6	330	Sivas	18.0	356
Erzurum	11.8	345	Tekirdağ	1.4	357
Eskişehir	13.5	371	Tokat	5.8	333
Gaziantep	8.3	333	Trabzon	13.3	360
Giresun	4.9	323	Tunceli	1.1	335
Günüşhane	1.2	332	Urfa	7.4	288
Hakkari	1.2	324	Uşak	2.6	339
Hatay	23.3	384	Van	5.8	344
Isparta	4.2	326	Yozgat	1.0	303
İçel	10.7	354	Zonguldak	79.7	349
İstanbul	91.8	375	TOPLAM	799.1	349

Kaynak: SSK, 1979 İstatistik Yıllığı, 1980, Ankara.

TOPLUMSAL ANLAŞMA (Temmuz 1978)

Hükümet adına Başbakan Eüent Ecevit'le Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu adına Genel Başkan Halil Tunç arasında yapılan görüşmeler ve ortak çalışmalar sonucunda,

Demokratik çalışma yaşamının, demokrasiyi ve ekonomiyi güçlendirecek, kalkınmayı sağlıklı ve dengeli olarak hızlandıracak, refahı toplumun tüm kesimlerine yayacak ve hakça bir düzeni gerçekleştirecek yönde gelişmesini güvence altına almak amacıyla,

Bir toplumsal anlaşma'ya varılmıştır.

Bu toplumsal anlaşma, Cumhuriyet Anayasası çerçevesinde ve bundan onbeş yıl önce gerçekleşen ileri ve demokratik işçi hakları doğrultusunda uygulanacaktır. İşçi haklarının uygulamadaki aksaklıklarını giderici çalışmalar birlikte yapılacaktır.

Türk İş'e bağlı kuruluşlarla kamu kesimi kuruluşları arasındaki toplu sözleşmelerin bu toplumsal anlaşmaya uygunluğu birlikte gözetilecektir.

Dengesiz gelişmenin, düzensiz sınılaşmanın, sağlıklı ve hızlı kentleşmenin doğurduğu sorunlar son yıllarda Türkiye'yi, Cumhuriyet tarihinin en ağır ekonomik ve toplumsal bunalımlarına sürüklemiştir.

Çağdaş dünya koşullarında ve özgürlükçü demokratik rejimde bu sorunlar ancak siyasal iktidarla demokratik işçi hareketinin elele vermeleri ve dayanışma içinde olmaları ile çözülebilir ve aşılabilir.

Hükümetle, Türk İş ve genel olarak demokratik Türk işçi hareketi, Anayasa dışı eğilimlerin, yasa dışı eylemlerin ve toplumda barışı ve huzuru bozucu davranışların her zaman ve ayırım gözetmeksizin karşısında durmuşlardır ve alacaklardır.

Böyle bir tutumu paylaşan bir hükümetle işçi kuruluşu arasındaki işbirliği ve dayanışma, çalışma barışına olduğu kadar genel anlamda toplum barışına da büyük katkıda bulunacaktır.

Hükümetle Türk İş,

-İşsizliği hızla azaltıcı bir ekonomik atılım dönemine girilmedikçe ve başta köylüler olmak üzere tüm halkın gelişme nimetlerinden hakça yararlanmasını sağlanmadıkça, toplu sözleşmelerle yalnız işçilere tanınacak maddi olanakların işçilere de mutluluk getirmeyeceğinde,

- Sağlıklı bir gelişme sürecine girilmedikçe ve gelirlerle fiyatlar arasında refah artışını yaygın ve sürekli kılıcı bir denge sağlanmadıkça, işçi ücretlerindeki artışın gerçeklik taşıyamıyacağına,

-Verimlilik ve üretim arttırılmadıkça ve ulusal sanayiın dışa bağımlılığı azaltılmadıkça dış ödemeler darbogazından kurtulma olanağı bulunamayacağına,

-Kamu kesimindeki işletmeler verimli çalışır ve kaynak yaratır duruma getirilmedikçe ekonomik sorunlarımızın çözülemeyeceğinde ve işçiler yönetime ve sorumluluğa katılmadan da bu işletmelerin sağlıklı bir duruma gelelemeyeceğinde,

birleşmektedirler.

Hükümetle Türk İş, özel kesimde sağlıklı işçi-işveren ilişkileri kurulmasının ve aşırı kâr heveslerinden ve alışkanlığından kurtulmasının da, topluma huzur getirici, refahı yaygınlaştırıcı, gelişmeyi hızlandırıcı bir demokratik gelir-fiyat politikası bakımından zorunlu olduğu görüşündedirler.

Sosyal adaleti toplumun tutumunu kapsıyacak biçimde yaygınlaştırmanın yalnızca toplu sözleşmelerle gerçekleşemeyeceğini gözönünde tutan Hükümet ve Türk İş, yatırıma ayrılabilir kaynakları arttıran hakça bir vergi düzenini, bu yönde en etkin araçlardan biri olarak değerlendirmektedir. Vergi yasalarında bu amaçla yapılacak ve özellikle dar gelirliiler üzerindeki vergi yükünü azaltacak değişiklikleri Türk İş bütün gücüyle destekleyecektir.

Aynı anlayışla Türk İş, fiyat artışlarının kısılması çabalarında da Hükümete yardımcı olacaktır.

Öte yandan Hükümet, çalışanların haklarını yaygınlaştırma amacıyla, işçi-memur ayrımının saptanması ve tarım işçilerinin haklarının yasal bir düzenlemeye bağlanması yönündeki çalışmaları hızlandıracaktır.

Ekonomik ve toplumsal bunalımlar ve demokratik rejime yönelen tehnikeler karşısında çözüm ararken bazı çevreler, ekonomik yapıdaki çarpıklıklara ve toplumdaki adaletsizlikleri görmezlikten gelip, işçi haklarının kısılması'ya da bir süre askıya alınması gibi yanlış ve sakıncalı görüş ve eğilimlere yönelmektedirler. Bu tür görüş ve eğilimlerin, bunalımları ve demokrasiye yönelen tehnikeleri ağırlaştırmaktan başka bir sonuç vermeyeceğine inanan Hükümet ve Türk İş, vardıkları toplumsal anlaşma ile demokratik işçi haklarını koruyup geliştirmenin ve demokrasimizin de güvence altına alınmış olacağı kanısındadırlar.

Ekonomik ve toplumsal sorunların sağlıklı çözümüne yönelik önlemlerin gerçekleştirilmesinde ve etkinleşmesinde demokratik işçi hareketinin katkısının önemli bir etken olacağını bilen Türk İş, bu anlayış içinde, hükümetle ilişkilerini daha ileri boyutlarda sürdürerek güçlendirmeye, hakça ekonomik kalkınmaya ve demokratik gelişime yönelik ortak bir işbirliği programını destekleme kararındadır.

Demokratik süreç ve toplumsal adalet içinde gelişmeyi hızlandırıp sürdürebilen ve toplum barışını ve huzurunu gerçekleştirebilen bütün ülkelerde hükümetlerin bunu demokratik işçi hareketi ile ve bu hareketin temsilcisi olan sendika kuruluşları ile yakın bir işbirliği ve dayanışma kurarak sağlayabildiklerini gözönünde tutan Cumhuriyet Hükümeti de bu yönde bir işbirliğini ve dayanışmayı en ileri ölçüde gerçekleştirmeye hazırdır ve isteklidir ve ülkemizdeki demokratik işçi hareketi yöneticilerini böyle bir anlayışın bilinci içinde görmekten mutludur. Hükümet, bunu, Türk ulusu ve Türk işçisi açısından kıvanç verici ve demokratik gelişmemizin geleceğine güvenle bakılabilmesini sağlayıcı bir önemli olgu olarak değerlendirmektedir.

İLKE ANLAŞMASI

Söz konusu işbirliğinin özellikle kamu kuruluşlarında kısa sürede somutlaştırılması bakımından düşün birliğine ve aşağıdaki konularda ilke anlaşmasına varılmıştır:

1. Yalnızca ekonomik savaşıma ağırlık veren sendikacılık, ülkemizin ekonomik ve sosyal keşulları yönünden hızla bir çıkmaza yönelmekte, bu çıkmazın bugün var olan emekçi hakları bakımından kamu oyuna olumsuz bir çimle etkilemeye başladığı görülmektedir. Bu nedenle ve ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum gözönünde tutularak, kamu kesimiyle yapılan toplu iş sözleşmelerinde toplam ücret zamları, işçinin satın alma gücünü geriye götürmemek üzere, 1976 toplam işçi gelir düzeyi ile toplu sözleşme yürürlük süresindeki fiyat artışları ve kuruluşundaki istihdam artışı da dikkate alınarak bulunacak gelir düzeyinde tutulacaktır. Toplu pazarlıklarda ücret, sosyal yardımlar vb. konular bu kurala göre saptanacaktır.

2. Ekonomik ve toplumsal yardımların asgari normlarını saptamak için Hükümetle sendika üst kuruluşlarının yetkili uzmanlarından oluşturulacak bir teknik komite bu konudaki çalışmaları en kısa süre içerisinde sonuçlandıracaktır.

3. Ücretlerin saptanmasında işin niteliği ve meslek bilgi ve becerisi gözönünde tutulacaktır.

4. Kamu kesiminde işçilerin ve öteki çalışanların üretim, yatırım ve yönetim kararlarına katılmalarını öngören bir katılım modeli hazırlanacaktır. Bu modelin ilkeleri teknisyenlerce en kısa sürede hazırlanıp kesin karar için sunulacaktır.

5. Kamu kuruluşlarında üretimin etkinliğini ve artışını, bunun yanı sıra yöneticinin yönetimdeki etkinliğini engelleyici nitelikteki maddeler toplu sözleşmelere konmayacaktır, daha önce toplu sözleşmelere konulmuş bu nitelikteki maddeler de işletilmeyecektir. (Bu bölümde sözü edilen

maddeler ağırlıklı hükümleri içeren maddeler olmayıp, özellikle emek kullanımı ve istihdama ilişkin maddelerdir.) Kuruluşların kendi bünyeleri içinde işçi ve işveren temsilcilerinden oluşturacakları komisyonlar, değinilen bu maddeleri saptayarak bunlara yönelik önerileri oluşturacaklardır. Bu kural gözönünde tutulmak koşuluyla işçilerin yönetime ve sorumluluğa katılmalarını, verimlilik ve kâr artışına da hız katıcı ve demokrasimize yeni bir boyut kazandırıcı yönde düzenlemek ve sağlamak üzere ortak çalışmalar yapılacaktır.

6. Kamu kesimindeki kuruluşlar toplu sözleşmelerini bağlamada karşılıkları, özellikle bilgi akımını içeren sorunları çözmeye yönelik ortak bir birim kuracaklar ve bugüne değin bu amaçla ilişkide buldukları özel kuruluşlarla ilişkilerini keseceklerdir.

ÇALIŞMA YASALARINDAKİ EKSİKLİKLER

Öte yandan, çalışma yasalarındaki eksikliklerin ve yürütmeyen veya uygulama açısından güçlük çıkaran kuralların daha önce değinilen teknik komisyon aracılığıyla saptanarak kısa sürede yeniden düzenlenmesi için gerekli işbirliği yapılacaktır. Bu açıdan özellikle şu konular üzerinde durulmasında düşün birliğine varılmıştır:

1. İş Yasasının 13, 17 ve 24 üncü maddeleri toplum gereklerine uygun biçimde ve çalışanların hakları doğrultusunda yeniden düzenlenecektir.

2. Toplu pazarlık ve sözleşme yapacak sendikaların belirlenmesinde (ihtilaflı durumlarda) referandum ilkesini, sendikal yarışmada sorumsuzluğa yol açmayacak ve işçilere zarar vermeyecek yönde yasalastırmak üzere gereken çalışmalar yapılacaktır.

3. Toplu sözleşme ve grev hakları, anayasa çerçevesinde, toplumsal gereksinimlere ve demokratik gelişimin gereklerine daha uygun biçime getirilmek üzere gözden geçirilip belirlenecektir.

Ekonomik kalkınmanın ve demokratik gelişimin gerçekleştirilmesine yönelik işbirliğinin ve Hükümetle başlıca işçi kuruluşları arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi amacıyla sürekli bir komisyon kurulması kararlaştırılmıştır. Tarafların seçeceği yöneticilerden oluşan bu komisyon İşbakanının sorumlu kalacağı bir devlet bakanı ile birlikte çalışmalarını sürdürecektir. Bu çalışmalarda oluşturulan kararlar İşbakanla konfederasyon genel başkanına sunulacaktır.

Kalkınma planı stratejisinin, planların ve yıllık programların hazırlanışı, ekonomik ve sosyal politikalarla fiyat ve gelir politikalarının saptanıp izlenmesi, fiyatların denetimi ve fiyat-gelir dengesinin sağlıklı ekonomik kalkınmayı hızlandıracak ve refahı arttırıp yaygınlaştıracak biçimde korunması, istihdam olanaklarının arttırılması, verimliliğin yükseltilmesi gibi temel sorunlar demokratik işçi hareketiyle birlikte sürekli biçimde ele alınacaktır.

Toplu sözleşme düzeninin tek yanlı müdahalelerle yönlendirilemeyeceği açıktır. İşçilerimizin övgü ile belirtilmek gereken bu konudaki duyarlılığı da gözönünde tutularak, ekonomik ve sosyal sorunların çözümünde sendikaların müzakere bağımsızlığı korunacaktır.

DAHA SONRAKİ TOPLU SÖZLEŞME DÖNEMİ İÇİN

Hükümetle Türk İş, daha sonraki toplu sözleşme dönemi ile ilgili olarak da ayrıca aşağıdaki ilkeler üzerinde görüş birliğine varmışlardır:

1. Hükümetin toplumsal politikası sonucu mal ve hizmet fiyatları ekonomik gereklerin altında tutulan ya da yapıları gereği toplumsal hizmet niteliğinde olan kuruluşlar dışında toplu sözleşmeler için, kuruluşlar, hükümetten maddi yardım isteme yerine, kendi olanaklarını en verimli biçimde değerlendireceklerdir.

2. Ekonomik ve toplumsal yaşamla yönetime ve sorumluluğa katılmanın gereği olarak işçiler, kamu kesimi işletmelerinin yıllık programlarında yer alan yatırımların gerçekleştirilmesine gerekli katkıyı yapacaklardır ve buna özen göstereceklerdir.

3. Kamu kesimi işletmelerinde işyeri ve işletme düzeyinde de yönetime ve sorumluluğa etkin biçimde katılmayı sağlayan, ancak yönetim etkinliğini ve disiplini bozmayan bir düzen kurulacaktır. Yönetime katılma yetkisi ile sorumluluk birlikte gerçekleştirilecektir.

4. Yatırım hedeflerinin yerine getirilmesinden sonra doğacak kârın belirli bir bölümünün işçi payı olarak yatırıma katılma biçiminde kullanılması sağlamak üzere gerekli önlemler alınacaktır.

5. Gerekli uyumu sağlamak üzere tüm kamu kesimi için bir çerçeve anlaşması yapılmasına gidilecektir.

6. Kamu kesiminde ücretlerarası denge için gerekirse bir fđnun oluşturulması sağlanacaktır.

7. Bir dönem içinde işyeri ve işkolu esasına göre ayrı ayrı toplu sözleşmeler yapılmaması, bunun kaçınılmaz olabileceği durumlarda da ek yarar sağlanmaması yoluna gidilecektir.

8. Geçmiş yıllardaki uygulama dikkate alınarak sendikaların ilk istekleri makul bir düzeyde başlatmaları sağlanacaktır.

9. Belirli bir yer ya da işletmedeki işçi fazlasını mesleğine uygun başka alanlara aktarmak için kolaylık sağlanacak ve toplu sözleşmelere bunu önleyici veya genellikle yönetim etkinliğini bozucu yönde girmiş hükümler açıklanacaktır.

10. Sosyal yardımlarda bütünlük ve bunların toplam gelir içinde hesaplanması temel kural olacaktır.

AŞIRI İSTEKLERİ ADALETLİ ÖNLEME

Bu toplumsal anlaşmadaki ilkelerin ve kuralların, işçi ücretlerini dondurma veya işçilerin ulusal refah artışından haklarını alabilmelerini engelleme gibi bir amacı olmadığı, ancak ülke ekonomisi gerçekleriyle bağdaşmayan aşırı istekleri adaletli biçimde önlerken işçi kesiminin konfi içinde de denge ve adalet sağlamayı amaçladığı açıktır.

Hükümet, işçilerin sendika seçme özgürlüğünü engelleyici davranışlardan tüm kamu kuruluşlarının kaçınmasını, demokratik çalışma anlayışının kesin gereği saydığı gibi, bu anlaşmanın, işçi kuruluşları arasında haksız rekabete yol açmamasına da özen gösterecektir.

Başbakan Türent Ecevit ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Genel Başkanı Halil Tunç, bu toplumsal anlaşmanın Türk demokrasisinde, demokratik çalışma yaşamında, hakça gelişme yolunda ve toplum barışının güvence altına alınmasında önemli bir aşama olacağı inancındadırlar: Ve bu anlaşmaya temel olan demokratik ve yapıcı anlayışın ve ilkelerin çalışma yaşamımızda etkinliği olan tüm kuruluşlarca ve kesimlerce benimsenmesi dilğinde birleşmektedirler.

YARARLANILAN ÖNEMLİ KAYNAKLAR

1979 ve 1980 yıllarında işyerlerine gönderilen anket formları.

DİSK'e bağlı sendikaların örgütlenmelerine ilişkin olarak DİSK Araştırma Enstitüsü'ne gönderdikleri yazı ve raporlar.

Basılı yayınlar:

- Ağaç İş, 7. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1977.
- Anadolu Bankası, 1979, 18. Hesap Yılı, Ankara, 1980.
- Ankara Ağaç İş, 6. Dönem Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1978.
- As İş, 4. Olağan Genel Kurul Raporu, 1979, İstanbul.
- Aster İş, 4. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 1980, İstanbul.
- Azot Sanayii, Azot Sanayii, Ankara, 1977.
- Baysen, VII. Genel Kurul Çalışma Raporu, 1979, Ankara.
- B.İ.F., Türkiye Belediye Hizmetleri İşçi Sendikaları Federasyonu: Kuruluşu, Amaç ve İlkeleri, Genel Örgütlenme Durumu, 1979.
- Bolay, Ayhan, İmalat Sanayii Alt Sektörleri Kamu Tesisleri, DPT:1447-KD:300, Ankara, 1975.
- Çağlar, Yücel, Türkiye'de Orman İşçiliği ve Sorunları, MPM Yay., 1979, Ankara.
- Çalışma Bakanlığı, 50 Yılda Çalışma Hayatımız, Ankara, 1973.
Çalışma Raporu (1974-1977), Ankara, 1980.
Çalışma Dergisi, Ekim-1978.
Çalışma Dergisi, Ocak-Nisan, 1979.
- Dev Maden Sen, 8. Dönem Çalışma Raporu, Ankara, 1980.
- Devlet Üretim Çiftlikleri, Devlet Üretim Çiftlikleri, Ank., 1977.
- Devrimci Maden İş, I. Dönem Çalışma Raporu, Zonguldak, 1978.
- DİSK, 7. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1980.
1979 Ekonomik Rapor, Ankara, 1980.
- Devlet Planlama Teşkilatı, Çalışma Sorunları, IV. 5YKP, ÖİK Raporu, Ankara, 1977.
IV. 5 Yıllık Kalkınma Planı, Ankara, 1979.
Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Yönetimi Geliştirme ve İşletmeleri İyileştirme Alt Komisyon Raporu, Ankara, 1977.
- DYF-İş, XII. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1978.
- Esin, Pars, Türkiye'de İşveren Sendikacılığı, SiF Yay., Ank., 1974.
- Etibank, Cumhuriyetimizin 50. Yılında Etibank, Ankara, 1973.
- Fındık İş, 5. Dönem Genel Kurul Çalışma Raporu, 1978.
- Genel İş, 8. Dönem Çalışma Raporu, Ankara, 1980.
- GİMA, 1977 Faaliyet Raporu, Ankara, 1978.
- Gökçöer, Fikri, Belediyelerimiz-1976, Türk Belediyecilik Derneği Yay., Ankara, 1976.
- HAK İş, Kuruluş Beyannamesi, Ankara, 1976.
2. Genel Kurula Sunulan Çalışma Raporu, Ankara, 1979.

- Esikli, Alpaslan, Sendikacılık ve Siyaset, Odak Yay., 1974.
- İller Bankası, Kuruluşundan Bugüne Kadar İller Bankası, Ank., 1973.
- Karadeniz Bakır İşletmeleri, 1979 Yıllık Rapor, Ank., 1980.
- Karahasanoglu, Taner, Kamu Kesimindeki Tarım İşletmelerinde Ücretli Çalışanlar ve Sosyal Güvenliklerinin Sağlanması, DPT:996-SPD:225, Ankara, 1970.
- Leistik İş, 20. Genel Kurul Çalışma Raporu, İstanbul, 1980.
- Likat İş, 7. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1977.
- Maliye Bakanlığı Hazine Gn.Md., Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve İstirakleri Yıllığı-1979, Ankara, 1979.
- MESS, 1977 Yılı Yasadışı Eylemleri, Neden ve Sonuçları, İstanbul, 1978.
- 1977 Yılı Toplu İş Sözleşmelerinin Tahlihi, İst., 1978.
- Mihçioğlu, Cemal, Türkiye'de Kamu Personeli Sendikaları, Ank., 1968.
- MİSK, 3. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1978.
- Dembalanan ve Kursunlanan MİSK, Ankara, 1979.
- Öleyis, 4. Dönem Çalışma Raporu, Ankara, 1979.
- Özkan, Sevgi-Abdullah, Türkiye İşçi Sınıfı 1976 Yıllığı, Gözlem Yay., 1977.
- Özmen, Selahattin, Türkiye'de ve Dünya'da İktisadi Devlet Teşekkülleri, Ankara, 1967.
- Petkim İş, VI. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1979.
- Petkim Petrokimya A.Ş., Cumhuriyetin 50. Yılında Petkim Petrokimya A.Ş., Ankara, 1973.
- Petrol İş, Çalışma Raporu (1975-1978), İstanbul, 1978.
- Petrol Ofisi, İstatistik Ülteni 1970-1977, Ankara, 1978.
- PTT, PTT İstatistikleri, Ankara, 1978.
- Sağlık İş, 8. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1979.
- Saver, Ertan Ziver, "Collective Bargaining in the State Economic Enterprises in Turkey," CENTO Seminar on Industrial Relations, CENTO, 1972.
- SEKA, SEKA Genel Müdürlüğü, Kocaeli, 1978.
- Sosyal İş, 6. Dönem Çalışma Raporu, Ankara, 1980.
- Sosyal İş, Belgeleri ile İşçi-Memur Clayı, Ankara, 1975.
- Sosyal Sigortalar Kurumu, 1979 İstatistik Yıllığı, Ankara, 1980.
- Sülker, Kemal, Türkiye'de Sendikacılık, 1955.
- Sümerbank, Cumhuriyetin 50. Yılında Sümerbank 1933-1973, Ankara, 1973.
- Şaylan, Gencay, Memur Sendikacılığı ve Türkiye Deneyi 1965-1971, Töb Der Yay., Ankara, 1975.
- Şeker İş, 9. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1977.
- Talas, Cahit, Sosyal Ekonomi, 1979.
- Tekgıda İş, 4. Genel Kurul Çalışma Raporu, 1978.
- Tekges İş, Çalışma Raporu, 1979.
- Teksif, 8. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1979.
- TES İş Federasyonu, 7. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ank., 1977.

- Tez Büro İş, 8. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1978.
- Tüm İktisatçılar Birliği, Türkiye İşçi Sınıfı ve Mücadeleleri Tarihi, Ankara, 1976.
- Toprak Mahsulleri Ofisi, 40. Hizmet Yılı 1938-1978, Ankara, 1978.
- Türk Deniz Ulaş İş, 9. Dönem Çalışma Raporu, İstanbul, 1979.
- Türk Harb İş, 3. Dönem Çalışma Raporu, Ankara, 1977.
- TÜRK İŞ**, İşçi-Memur Ayrımı Sorunu, 1976.
- XI. Genel Kurula Sunulan Çalışma Raporu, Ankara, 1979.
- Türk Metal Sendikası, 4. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ank., 1980.
- T.C.D.D., 1974-1978 İstatistik Yıllığı, İzmir, 1980.
- T.C. Turizm Bankası A.Ş., 18. Hesap Yılı Faaliyet Raporu-1979, Ankara, 1980.
- T. Demir ve Çelik İşletmeleri, Cumhuriyetin 50. Yılında T.Demir ve Çelik İşletmeleri, 1975.
- Toplu Sözleşme Uygulamalarında 15 Yıl, Karabük, 1980.
- T.E.K.**, 50. Yıl, Ankara, 1973.
- 1978 Çalışma Raporu, Ankara, 1979.
- Türkiye Enerji Sanayii İşverenleri Sendikası, 6. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1979.
- Türkiye İşçi Partisi, Demokratikleşme İçin Plan, Ankara, 1978.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 1978 İşgücü Maliyeti ve Çalışma İstatistikleri, Ankara, 1979.
- XIII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1980.
- Türkiye Maden İş Sendikası, Çalışma Raporu, İstanbul, 1977y
- Türkiye Maden İşçi Sendikaları Federasyonu, 9. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1980.
- TODAI, M.C. Devlet Teşkilatı Rehberi, 1976, Ankara, 1977.
- TPAC, 1978 Çalışma Raporu, Ankara, 1979.
- TRT, 1976 Yılı Faaliyet ve Mali Dünya Raporu, Ankara, 1977.
- Türkiye TSEK Endüstrisi Kurumu, TSEK 15. Yıl, Ankara, 1979.
- T.Şeker Fabrikaları A.Ş., 1978 Yılı Faaliyet Raporu, Ank., 1979.
- Türkiye Şeker Sanayii 1926-1977, Ankara, 1977.
- Ural, Marin, Vakıflar, T.Kalkınma Vakfı Yayını, Ankara, 1977.
- Vakıflar Genel Müdürlüğü, 7. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1978.
- Vakıflar Genel Müdürlüğü, Cumhuriyetin 50. Yılında Vakıflar, Ankara, 1973.
- Yatırım İş, 4. Dönem Genel Kurul Çalışma Raporu, 1979.
- Yeni Haber İş, Yeni Haber İş TRT ve PTT Çalışanlarının Tek Güvencesidir, Ankara, 1979.
- Yeni Metal İş, Çalışma Raporu-1978, Ankara, 1978.
- Yeraltı Maden İş, II. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1979.
- Yol İş Federasyonu, 9. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ank. 1980.
- YSE İş, I. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1979.

İNCELENEN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

- 1: DMO İzmit İmalat Atelyeleri-DİSK Basın İş, 1.3.1978-29.2.1980
- 2: DMO Genel Müdürlüğü-DMO İşçileri Sendikası, 1.8.1978-31.7.1980
- 3: TDÇİ Hasaңcelebi-Dev-Maden Sen, 15.8.1977-14.8.1979
- 4: TDÇİ Karabük - Yol İş Fed. ve Yatırım İş, 1.1.1977-31.12.1978
- 5: Sümerbank (Bozüyük-Filyos-Yarımcı-Yıldız)-Çimse İş, 1.9.1976-31.12.1978
- 6: Sümerbank-Teksif, 1.10.1976-1.10.1979
- 7: TCDD-DYF İş, 1.6.1979-31.5.1980
- 8: TKİ Ereğli Kömür İşletmesi-Zonguldak Maden İşçileri Sendikası, 1.7.1978-30.6.1980
- 9: Et ve Balık Kurumu-Gıda İş, 1.4.1978-1.4.1980
- 10: TKİ Şark Linyitleri-Yeraltı Maden İş, 1.8.1976-31.7.1978
- 11: Etibank-Maden İşçi Sendikaları Federasyonu, 1.1.1978-31.12.1979
- 12: Çaykur-Tek Gıda İş, 1.1.1978-31.12.1979
- 13: T.Z.D.K. - Türk Metal, 1.1.1978-31.12.1979
- 14: PTT Gn.Md. - Yeni Haber İş, 1.9.1977-31.8.1980
- 15: PTT Gn.Md. - Türkiye Haber İş, 1.9.1977-31.8.1980
- 16: Sümerbank Kütahya Keramik-Çimse İş, 1.7.1977-1.1.1980
- 17: Sümerbank Konya Krom Manyezit-Çimse İş, 1.7.1977-1.7.1979
- 18: SEKA-Selüloz İş, 1.7.1979-30.6.1981
- 19: TCDD-Likat İş, 1.1.1978-31.12.1979
- 20: TEKEL-1.3.1980-28.2.1982- Tekgıda İş
- 21: TPAO (Aliğa)-Petkim İş, 1.1.1978-31.12.1979
- 22: T.Şeker Fabrikaları A.Ş.-Şeker İş, 1.2.1978-1.2.1980
- 23: Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bak.-Devrimci Toprak İş, 1.3.1978-28.2.1980
- 24: MTA-Dev Maden Sen, 1.6.1978 --31.5.1980
- 25: Orman Ürünleri Sanayii-Ağaç İş, 1.10.1978-30.9.1980
- 26: Ereğli Demir Çelik-Maden İş, 19.4.1977-19.4.1979
- 27: Kooperatifler Gn.Md.-Tez Büro İş, 1.3.1979-28.2.1980
- 28: Yeni Çelttek Kömür İşl.Cizresırnak-Yeraltı Maden İş, 1.1.1978-31.12.1979
- 29: Yeni Çelttek Kömür İşl: - Yeraltı Maden İş, 1.1.1978-31.12.1979
- 30: Azot Sanayii-Petröl İş, 1.5.1978-30.4.1980
- 31: Tarış-Taper İş, 1.11.1978-31.10.1980
- 32: Karayolları Gn.Md.-Yol İş Fed., 1.3.1978-1.3.1980
- 33: Orman Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrol Gn.Md.-Tarım İş, 1.3.1978-28.2.1980
- 34: İstanbul Belediyesi-Genel İş, 1.3.1979-1.3.1981
- 35: İzmir Belediyesi ve ESHOT- Genel İş, 1.3.1979-1.3.1981
- 36: Karayolları Gn.Md.-TGS, 1.3.1978-1.3.1980
- 37: TEK-Gekges İş, 1.10.1977-1.10.1979
- 38: Et ve Balık Kurumu-Türk Gıda, 1.4.1978-1.4.1980
- 39: Tekel-Maden İşçi Sendikaları Federasyonu, 1.3.1978-28.2.1980
- 40: Bayındırlık Bakanlığı Yapı İşleri Genel Müdürlüğü-Baysen, 1.3.1978-1.3.1980
- 41: TRT-Yeni Haber İş, 1.1.1978-31.12.1979
- 42: TRT-Türkiye Haber İş:
- 43: Tarış - Gıda İş, 1.1.1979-31.12.1980
- 44: SSK Gn.Md.-Sosyal İş, 1.1.1976-31.12.1978
- 45: ODTÜ-Sosyal İş, 1.3.1976-28.2.1979
- 46: Çukobirlik-Çukosen; 1.8.1978-31.7.1980
- 47: Gülbirlik-Sosyal İş, 1.4.1978-31.3.1980
- 48: Fiskobirlik-Fındık İş, 1.1.1979-31.7.1980
- 49: Anadolu Bankası-Bank Sen, 1.8.1978-31.7.1980
- 50: Gıma-Bank Sen, 1.6.1978-1.6.1980

- 51: Denizcilik Bankası-Türk Deniz Ulaş İş, 24.5.1978-24.5.1980
52: Petkim Petrokimya-Petrol İş, 1.9.1978-31.8.1980
53: T.Çimento Fabrikaları-Çimse İş, 1.4.1979-31.3.1981
54: Sümerbank Gemlik Suni İpek-Petrol İş, 1.3.1978-1.3.1980
55: TEK-Türk Enerji Sen, 1.10.1977-1.10.1979
56: Sümerbank Bolu San'î Tahta-Ağaç İş, 1.8.1978-1.8.1980
57: Karadeniz Bakır (Murgul)-Doğu Karadeniz Bölgesi Maden İşçileri Sendikası, 1.1.1978-31.12.1979
58: Tarış-Tekstil, 1.11.1978-31.10.1980
59: Denizcilik Bankası-Sağlık İş, 1.2.1978-1.7.1980
60: E.İ.İ.İ.-Tes İş, 1.3.1978-29.2.1980
61: TDÇİ İsdemir Karabük Şantiyesi-Maden İş, 1.1.1978-31.12.1979
62: Yem Sanayii-Tek Gıda İş, 1.4.1978-31.3.1980
63: Petrol Ofisi-Petrol İş, 1.4.1978-31.3.1980
64: T.Z.D.K. Bölge müdürlükleri-Maden İş, 1.4.1980-31.12.1981
65: İller Bankası-Yeni Teknik Enerji İş, 1.4.1978-1.4.1980
66: İller Bankası-Tekges İş, 1.4.1978-1.4.1980
67: DTÇİ Divriği Madenleri-Maden İşçi Sendi.Fed., 1.1.1978-31.12.1980
68: DTÇİ Karabük Fabr.-Çelik İş, 1.1.1980-31.12.1981
69: İpraş-Petrol İş, 1.8.1978-31.7.1980
70: Antbirlik-Sosyal İş, 1.8.1978-31.7.1980
71: Tarım Kredi Koop.Birliği-Koop İş, 1.6.1978-31.5.1980
72: Ankara Belediyesi-Genel İş, 1.3.1978-1.3.1980
73: Zonguldak Belediyesi-Genel İş, 1.3.1979-28.2.1981
74: Sivas Belediyesi-Genel İş, 1.3.1979-1.3.1981
75: Etibank Seydişehir Alüminyum-Türk Metal, 1.1.1978-31.12.1979
76: TKİ - Batı Anadolu Maden İşçileri Sendikası ve Kütahya ve Havalisi Maden İşçileri Sendikası, 1.7.1978-30.6.1980
77: Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı Sıtma Eradikasyon Hatay Bölge Müdürlüğü-Devrimci Sağlık İş, 1.3.1978-1.3.1979
78: Etibank Antalya Elektrometallurji-Maden İş, 1.1.1978-31.12.1979
79: SSK-Sağlık İş, 1.1.1979-1.1.1981
80: SSK-Sosyal İş, 1.1.1979-31.12.1980
81: SSK-Tez Büro İş, 1.1.1979-31.12.1980
82: Gima-Tez Büro İş, 1.6.1978-31.5.1980
83: Topraksu-TİS, 1.3.1979-1.3.1980
84: Petkim Petrokimya -Petrokimya Yapı İş, 1.9.1978-31.8.1980
85: Kıbrıs Türk Hava Yolları-Hava İş ve Kıbrıs Bankı Sen, 1.8.1978-31.7.1980
86: DMO İstanbul Basım Müessesesi-Basın İş, 1.3.1978-29.2.1980
87: DMO İzmit Bölge Müdürlüğü-Basın İş, 1.3.1978-29.2.1980
88: Orman Genel Müdürlüğü-Tarım İş, 1.1.1978-31.12.1979
89: Denizcilik Bankası-İkcat İş, 1.1.1978-31.12.1979
90: Orman Genel Müdürlüğü-Maden İş, 1.1.1979-31.12.1980
91: Anadolu Ajansı-TGS, 1.10.1978-30.9.1980
92: Ankara İmar Ltd.Ş.-İmar İş, 1.3.1978-28.2.1980
93: Ankara Çimento Sanayii-Çimse İş, 1.1.1978-31.12.1979
94: TRT-Türkiye Müzisyenler Sendikası, 1.3.1978-1.3.1980
95: Bayındırlık Bakanlığı Yapı İşleri Gn.MD.YYapı İmar, 1.3.1978-1.3.1980
96: TPAO(Genel Müdürlük)-Petrol İş, 1.1.1978-31.12.1979
97: TPAO (Batman)-Petrol İş, 1.1.1978-31.12.1979
98: TPAO(Dört Yol Boru Hattı)-Petrol İş, 1.1.1978-31.12.1979
99: Tubitak-Sosyal İş, 1.3.1978-1.3.1980
100: Topraksu-Tarım İş, 1.3.1977-1.3.1979
100: MKE-Türk Metal, 1.1.1979-31.12.1980

101. Orman Gn.Md.-Orman İş, 1.1.1980-31.12.1981
102. Hak Tarım İş- Devlet Üretim Çiftlikleri, 1.11.1977-1.11.1979
103. Devlet Üretim Çiftlikleri-Tarım İş, 1.11.1977-1.11.1979
104. Ders Aletleri Yapım Merkezi-Türk Metal, 1.8.1977-31.7.1979
105. Emek İnşaat-Yatırım İş, 1.10.1977-1.10.1979
106. TEK-Tes İş, 1.11.1977-31.10.1979
107. Milli Savunma Bakanlığı-Aster İş, 1.3.1979-28.2.1980
108. YSE-Yol İş Fed. 1.3.1978-31.12.1979
109. Toprak İskan İşleri Gn.Md.-Yol İş Fed. 1.3.1978-28.2.1980
110. Sisag-Sosyal İş, 1.6.1976-1.6.1978
111. USAŞ-THava İş, 1.1.1978-31.12.1979
112. MTA-MTA İş, 1.6.1978-31.5.1980
113. THY-Hava İş, 1.10.1979-30.9.1981
114. DSİ-Tes İş, 1.3.1978-28.2.1980
115. TPAO İzmir-Genel Yapım İş, 1.4.1978-31.3.1980
116. Devlet Üretim Çiftlikleri-TİS, 1.11.1977-1.11.1979
117. Karadeniz Bakır(Küre)-Küre Mâren İşçileri Sen.,1.1.1980-31.12.1981
118. Eskişehir Belediyesi-Türkiye Genel İş, 1.1.1979-28.2.1981
119. Etibank İandırma Boraks-Petrol İş, 1.3.1978-28.2.1980
120. Erzincan Belediyesi-Türk Genel Sen, 1.3.1979-1.3.1981
121. Toprak Mahsulleri Ofisi-Tek Gıda İş, 1.4.1979-31.3.1981
122. Toprak Mahsulleri Ofisi-Tez Müre İş, 1.2.1979-31.1.1981
123. Vakıflar Gn.Md.-Bank Sen, 1.3.1979-28.2.1981
124. Kredi Yurtlar Kurumu-Oleyis, 1.1.1978-31.12.1979
125. TCDD Yataklı Vagonlar-Yeni Turizm İş, 1.1.1978-31.12.1979
126. Tarım Kredi Koop. Birliği-Koop İş, 1.6.1978-1.6.1980
127. Boğaziçi Üniversitesi-Tez Müre İş, 1.10.1978-30.9.1980
128. Eskişehir Belediyesi-Genel İş, 1.3.1979-28.2.1981
129. TEK-DSİ-EİEİ-İller Bankası-Simel ile Tes İş Fed. (İşçulu),1.3.1979-28.2.1981