

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI VE ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM BİLİM DALI

**METAL SEKTÖRÜNDE SENDİKAL FAALİYETLERİN
1990-2002 ve 2003-2017 DÖNEMLERİ AÇISINDAN
İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**
Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Uğur ULUDAĞ

İSTANBUL, 2018

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI VE ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM BİLİM DALI

**METAL SEKTÖRÜNDE SENDİKAL FAALİYETLERİN
1990-2002 ve 2003-2017 DÖNEMLERİ AÇISINDAN
İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**
Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Uğur ULUDAĞ

Öğrenci No:

165578800

Danışman:

Doç. Dr. Mine AFACAN FINDIKLI

İSTANBUL, 2018

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Metal sektöründe sendikal faaliyetlerin 1990-2002 ve 2003-2017 dönemleri açısından incelenmesine yönelik bir araştırma**” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.
25/06/2018

Aday : Uğur ULUDAĞ



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ,
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

25/06/2018

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim Dalı *İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim* Programı yüksek lisans öğrencilerinden 165578800 numaralı **Uğur ULUDAĞ** "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Metal Sektöründe Sendikal Faaliyetlerin 1990-2002 ve 2003-2017 Dönemleri Açısından İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 29.05.2018 tarih ve 2018/22 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (25) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında *oyçokluğu/oybirliği* ile *Kabul/Red veya Düzeltme* kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.



DANIŞMAN
Doç. Dr. Mine Mukaddes
AFACAN FİNDIKLI
(Beykent Üniversitesi)



ÜYE
Dr. Öğr. Üyesi Duygu ACAR ERDUR
(Beykent Üniversitesi)



ÜYE
Doç. Dr. Aslı Beyhan ACAR
(İstanbul Üniversitesi)

Adı ve Soyadı : Uğur ULUDAĞ
Danışmanı : Doç. Dr. Mine AFACAN FINDIKLI
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans, 2018
Alanı : İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim
Anahtar Kelimeler : Sendika, Toplu İş Sözleşmesi Grevler, Çalışma Ekonomisi.

ÖZ

METAL SEKTÖRÜNDE SENDİKAL FAALİYETLERİN 1990-2002 ve 2003-2017 DÖNEMLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu araştırma ile metal sektöründe sendikalar ile işverenler arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmelerinin yıllar içindeki gelişimi incelenerek, dönemin siyasal ve ekonomik koşulları dikkate alınarak gerçekleştirilen sendikal faaliyetlerin sözleşmeler üzerindeki etkisi ve işçiler açısından olumlu-olumsuz sonuçlarının ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

Bu kapsamda, 1990-2017 arasında metal sektöründeki Türk Metal-MESS, Kardemir- Çelik İş, Erdemir-Türk Metal ile imzalanan sözleşmeler esas alınmıştır. 1.519.268 çalışanın bulunduğu metal sektöründe, 273.194 sendikalı kişiden 141.000 kişiyi kapsayan sözleşmelere ulaşılmış (%58) ve işçiler tarafından kazanılan ve kaybedilen haklar içerik analizi yöntemi kullanılarak incelenmiştir.

Araştırma 2003’de yeni iş kanunun uygulamaya geçmesi nedeniyle 1990-2002 ve 2003-2017 olmak üzere iki dönem üzerinden gerçekleştirilmiştir. 1990-2002 döneminde çalışma yaşamında toplam 1195 grev gerçekleştiği görülmüş, ücretlerde ve ikramiyelerde, kadın işçilerin çalışma yaşamında pozitif ayrımcılık yapılması gibi olumlu düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte, kapsam dışı uygulama genişlemiş, alt işverenlik yaygınlaşmış ve yıllık izin bölünebilmesine imkân tanınmıştır. İkinci dönem olan 2003-2017 döneminde ise 216 grev gerçekleştiği görülmüş, ücretler ve ikramiyeler de olumlu artış olmuş, iş sağlığı ve güvenliği, iş kanunu ve sonradan çıkan yasalarla uygulama daha da yaygınlaşmış, doğum izni yeni iş yasasında etkisi ile uzamıştır. Bununla birlikte, işverene hafta tatilini farklı güne

kaydırabilme imkanı tanınmış, fazla mesai normal ve olağan üstü çalışma olarak ikiye ayrılarak işçinin mecburen fazla çalışmaya katılmasının önü açılmış, kadın işçilerin eşinin çalışma durumuna göre vardiya ayarlaması sözleşmelerden çıkarılmıştır.

Türk Metal Sektöründe işçi ve işveren arasında imzalanan toplu sözleşmelerin incelenmesine dayanan bu araştırmanın bulguları, sözleşmelerde işveren lehine çeşitli düzenlemelerin yapıldığını ancak işçi lehine olan gelişmelerin sınırlı olduğunu göstermektedir.



Name and Surname : Uğur ULUDAĞ
Supervisor : Assoc. Dr. Mine Afacan FINDIKLI
Degree and Date : Master Lisans, 2018
Major : Human Resources and Organizational Change
Key Words : Trade Union, Collective Bargaining Strikes, Labor Economy.

ABSTRACT

AN INVESTIGATION ON INDIVIDUAL ACTIVITIES IN THE METAL SECTOR FROM THE PERIODS OF 1990-2002 AND 2003-2017

The aim of this research is to examine the progress of collective bargaining agreements signed between trade unions and employers in the metal sector over the years and to identify the positive and negative consequences of trade union activities on contracts and workers.

In this context, contracts signed with the Turkish Metal-MESS, Kardemir-Steel Business and Erdemir-Türk Metal in the metal sector between 1990 and 1717 were taken as the basis. In the metal sector with 1,519,268 employees, 273,194 union members reached contracts covering 141,000 people (58%) and the rights won and lost by workers were examined using content analysis method.

The survey was conducted over two periods, from 1990-2002 and 2003-2017, due to the implementation of the new labor law in 2003. During the 1990-2002 period, a total of 1195 strikes took place in the working life and positive regulations such as positive discrimination in wages and pensions, working life of women workers were realized. However, out-of-scope implementation has expanded, sub-employability has become widespread and annual leave has been made available.

In the second period of 2003-2017, 216 strikes were realized, wages and benefits increased positively, the health and safety of work, the labor law and the law afterwards became more widespread, and the maternity leave was extended with the influence of the new job. However, the employer was allowed to shift weekly to different days, the overtime was divided into normal and extraordinary work, the

workers were forced to participate in the forced labor and the shift adjustment according to the work situation of the female workers was removed from the contracts.

Based on the examination of collective agreements signed between workers and employers in the Turkish Metal Sector the findings of this research revealed that various arrangements have been made in favor of the employer, but the developments in favor of the workers remain existingly limited.



İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZ.....	i
ABSTRACT.....	iii
TABLolar LİSTESİ	x
KISALTMALAR	xii

GİRİŞ.....	1
------------	---

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKA İLE İLGİLİ GENEL KAVRAMLAR

1.1. Sendika Kavramı.....	3
1.2. Sendika Tanımı	3
1.3. Sendikaların Örgütlenme Modelleri.....	4
1.4. Üst Örgütlenme Modelleri	5
1.5. Sendikaların Yapıları ve İşleyişleri.....	6
1.6. Sendika Özgürlüğü ve Hakkı-İnsan Hakkı İlişkisi	6
1.7. Sosyal Hak Olarak Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkının Anayasal Kaynakları.....	7
1.8. Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Hakkı.....	9
1.9. Sendika Özgürlüğünün Korunması	10
1.9.1. Sendikalı-Sendikasız İşçi Ayrımı Yasağı	10
1.9.2. İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Korunması	11
1.9.3. İşyeri Sendika Temsilciliğinin Atanması ve Güvencesi	12
1.9.4. Sendika Tüzel kişiliğinin Korunması	14
1.9.5. Sendika Özgürlüğünün Ceza Hukukunda Korunması	15
1.9.6. Sendika Özgürlüğü ve Hakkı Kapsamı Dışında Olanlar	15
1.9.7. Toplu İş Sözleşme Uygulaması	15
1.10. ILO'nun Kapsamı	19
1.10.1. Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri	20
1.10.2. ILO'nun Çalışma Hayatımıza Etkileri	22

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKALAŞMANIN TARİHSEL GELİŞİMİ

2.1. Dünyada Sendikacılık	24
2.1.1. İngiltere Sendikacılığı	25
2.1.2. Alman Sendikacılığı	26
2.1.3. İsveç Sendikacılığı	27
2.1.4. Amerikan Sendikacılığı	29
2.1.5. Japon Sendikacılığı	30
2.1.6. Fransa Sendikacılığı	32
2.2. Osmanlı Dönemi Çalışma Hayatı ve Sendikal Gelişmeler	33
2.2.1. Osmanlıda Sanayileşmenin Başarısızlığın Nedenleri:	41
2.2.2. Osmanlıda İşçi - Örgütlenmeleri ve Sendikal Hareketler	43
2.2.3. Osmanlı Son Dönemi Çalışma Hayatı	46
2.3. Türkiye Cumhuriyeti Dönemi Sendikal Çalışma Yaşamı	46
2.3.1. 1923-1946 Dönemi Sendikal Çalışma Yaşamı	47
2.3.2. 1946-1963 Dönemi Sendikal Çalışma Hayatı	50
2.3.3. 1963-1980 Dönemi Sendikal Çalışma Hayatı	59
2.3.4. 1980-Sonrası Sendikal Çalışma Hayatı	65
2.3.5. 1990 Ve 2000’li Yıllar Arasındaki Sendikal Gelişmeler	73
2.4 Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar	78
2.4.1. Yapısal Faktörler	79
2.4.1.1. Kayıt Dışı İstihdam	79
2.4.1.2. İşsizlik	79
2.4.2. Değişen İstihdam Politikaları	80
2.4.3. İş Güvencesi Uygulamalarının Yetersizliği	81
2.4.4. Ekonomik İstikrarsızlık	81
2.4.5. Özelleştirme	81
2.4.6. Kapsam Dışı Personel Uygulaması	82
2.4.7. Küreselleşme Sürecinin Etkileri	83
2.4.8. Teknolojik Gelişmelerin Hızlanması	83

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UYGULAMA : METAL SEKTÖRÜNDE SENDİKAL FAALİYETLERİN 1990-2002 ve 2003-2017 DÖNEMLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Sorusu	85
3.2. Araştırmanın Kapsamı.....	93
3.3. Araştırmanın Yöntemi.....	87
3.4. Araştırmanın Varsayım ve Sınırlılıkları.....	88
3.5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	89
3.5.1. 1990-2002 Yılları Arasındaki Toplu Sözleşmelerle İlgili Bulgular.....	89
3.5.2. Sendikal Konular.....	90
3.5.2.1. Toplu İş Sözleşmenin Amacı	90
3.5.2.2. Sendika Temsilcisi Atamaları/Temsili.....	91
3.5.2.3. Sendika Temsilcisi Görevi/Sorumluluğu	92
3.5.2.4. Kapsam ve Yararlanma	93
3.5.2.5. Sendika Temsilcisi Görevlilerinin Teminatı	94
3.5.2.6. Sendikal İzinler	95
3.5.3. Şikâyetlerin Çözümü.....	97
3.5.3.1. Şikâyet Kademeleri	97
3.5.3.2. Üst Kademe Uyuşmazlıkların Çözüm Kurulu	98
3.5.3.3. Özel Hakeme Gitme ve Özel Hakem Kurulunun Çalışma usul ve Esasları.....	98
3.5.4. Disiplin Kurulu	99
3.5.5. Çalışma Süreleri (İş Düzeni).....	102
3.5.5.1. Haftalık Çalışma Süreleri.....	102
3.5.5.2. Günlük Çalışma Süreleri.....	103
3.5.5.3. İşe Geç Gelmeler.....	104
3.5.5.4. Fazla Çalışma Süreleri	106
3.5.5.4.1. Fazla Çalışma	106
3.5.5.4.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller.....	109
3.5.5.4.3. Hafta Tatilinde Çalışma	110
3.5.6. İzinler	111
3.5.6.1. Yıllık İzin	111
3.5.6.2. Doğum izni.....	113

3.5.6.3. Ölüm İzni	114
3.5.6.4. Evlenme İzni	115
3.5.6.5. Tabi Afet izni	116
3.5.6.6. Refakat İzni/ Eşi Ve Çocukları Hastalanan Kişiye İzni Verilmesi	116
3.5.6.7. Şahitlik Yapmak Üzere Alınan İzinler.....	117
3.5.7. Ücretler.....	118
3.5.8. Kadın İşçilerle İlgili Hükümler	119
3.5.9. İkramiye ve Sosyal Yardımlar	121
3.5.10. Tazminatlar	125
3.5.11. İş Sağlığı Ve Güvenliği.....	127
3.5.12. Eğitim.....	128
3.6. 2003-2017 Yılları Arasındaki Toplu Sözleşmeleri Etkileyen Siyasal ve Ekonomik Faktörler	129
3.6.1. Sendikalı Yaşamda Grev Ertelemeleri	129
3.6.2. Tek Partili İktidar Dönemi İle Yakalanan Siyasi İstikrar.....	130
3.6.3. Yeni Sendika Yasasının Çalışma Yaşamına Etkileri	131
3.6.4. Kaçak (Yabancı) Çalışan Sayısının Artışı	134
3.6.5. Mülteci Sorunu İle Beraber Ortaya Çıkan Emek Rekabeti.....	134
3.7. 2003-2017 Yılları Arasındaki Toplu Sözleşmelerle İlgili Bulgular.....	135
3.7.1. Sendikal Konular.....	135
3.7.1.1. Toplu Sözleşme Amacı	135
3.7.1.2. Sendika Temsilcisi Atamaları/Temsili.....	137
3.7.1.3. Sendika Temsilcisi Görevi/Sorumluluğu	138
3.7.1.4. Kapsam ve Yararlanma.....	139
3.7.1.5. Sendika Temsilcisi Görevlilerinin Teminatı	140
3.7.1.5. Sendikal İzinler	141
3.7.2. Şikâyetlerin Çözümü.....	143
3.7.2.1. Şikâyet Kademeleri	143
3.7.2.2. Üst Kademe Uyuşmazlıkların Çözüm Kurulu	143
3.7.2.2. Özel Hakeme Gitme ve Özel Hakem Kurulunun Çalışma usul ve Esasları.....	144
3.7.3. Disiplin Kurulu	144
3.7.4. Çalışma Süreleri (İş Düzeni).....	146

3.7.4.1. Haftalık Çalışma Süreleri.....	146
3.7.4.2. Günlük Çalışma Süreleri.....	146
3.7.4.3. İşe Geç Gelmeler.....	146
3.7.4.4. Fazla Çalışma Süreleri	149
3.7.4.4.1. Fazla Çalışma	149
3.7.4.4.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller.....	149
3.7.4.4.3. Hafta Tatilinde Çalışma	150
3.7.5. İzinler	151
3.7.5.1. Yıllık İzin	151
3.7.5.2. Doğum izni.....	151
3.7.5.3. Ölüm İzni	152
3.7.5.4. Evlenme İzni	153
3.7.5.5. Tabi Afet izni	153
3.7.5.6. Refakat İzni/ Eşi ve Çocukları Hastalanan Kişiye İzin Verilmesi.....	154
3.7.5.7. Şahitlik Yapmak Üzere Alınan İzinler.....	155
3.7.6. Ücretler.....	155
3.7.7. Kadın İşçilerle İlgili Hükümler	158
3.7.8. İkramiye Ve Sosyal Yardımlar	161
3.7.9. Tazminatlar	164
3.7.10. İş Sağlığı Ve Güvenliği.....	167
3.7.11. Eğitim.....	170
3.8. Bulgular Işığında İncelenen Tablolardan Çıkan Bilgilerin Kıyaslanması	171
BULGULAR.....	175
SONUÇ ve ÖNERİLER	178
KAYNAKLAR	180

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1 Sendikal Örgütlenme Yatay ve Dikey Yapılar	5
Tablo 2 Türkiye Tarafından Onaylanan İlo Sözleşmeleri.....	21
Tablo 3 1897 Osmanlı İstatistiğinde İhraç Edilen Madenlerin Miktarları.....	36
Tablo 4 1897 Osmanlı İstatistiğinde İhraç Edilen Madenlerin Miktarları.....	36
Tablo 5 1897 Tarihli Osmanlı İstatistiğinde Mevcut Fabrika Ve Değirmenlerin Miktarı	39
Tablo 6 1948 -1946 Sendikalı İşçi Oranı	55
Tablo 7 1948-1962 Yıllar Arasındaki İşçi Sendikalarının Ve Üst Kuruluşlarının Gelişimi	57
Tablo 8 1963-1971 İşçi Sendikaları Ve Üye Sayıları	60
Tablo 9 1963 - 1980 Yıllar İtibari İle Uygulanan Grevlerin İstatistikleri.....	61
Tablo 10 1980 – 1990 - Yıllar İtibarıyla Grev Uygulamaları	72
Tablo 11 1989 – 2000 - Yıllar İtibarıyla Grev Uygulamaları	77
Tablo 12 1990-2000 Arasındaki Kamu ve Özel Sektör Grevleri.....	78
Tablo 13 1990-2000 Toplu İş Sözleşmenin Amacı Karşılaştırma	91
Tablo 14 1990-2000 Sendika Temsilcisi Görev ve Sorumlulukları Karşılaştırma Tablosu.....	93
Tablo 15 1990-2000 Disiplin Kurulu Karşılaştırma	101
Tablo 16 1990-2000 Çalışma Süreleri (İş Düzeni) Karşılaştırma Tablosu.....	106
Tablo 17 1990-2017 Ücretler Karşılaştırma Tablosu.....	118
Tablo 18 Kadın Çalışanlar İle İlgili Hükümler	121
Tablo 19 1984-1990 İkramiye ve Sosyal Yardımlar Karşılaştırma Tablosu	124
Tablo 20 1998-2002 İkramiye ve Sosyal Yardımlar Karşılaştırma Tablosu	125
Tablo 21 1984-2000 Tazminatlar Karşılaştırma Tablosu	126
Tablo 22 1986-2000 İş Sağlığı ve Güvenliği Karşılaştırma Tablosu.....	127
Tablo 23 Grev Ve Lokavt Uygulamaları	130
Tablo 24 2010-2015 Yılları Arası Greve Katılan İşçi.....	131
Tablo 25 Sendika ve Konfederasyonların Sayısı	131
Tablo 26 2000-2017 Toplu İş Sözleşmenin Amacı Karşılaştırma Tablosu	137
Tablo 27 2000-2017 Sendika Temsilcisi Görev ve Sorumlulukları Tablosu.....	139

Tablo 28	2000-2017 Disiplin Kurulu Karşılaştırma Tablosu	145
Tablo 29	2000-2017 Çalışma Süreleri (İş Düzeni) Karşılaştırma Tablosu.....	148
Tablo 30	2000-2017 Ücretler Karşılaştırma Tablosu.....	155
Tablo 31	Kadın Çalışanlar İle İlgili Hükümler	160
Tablo 32	2008-2010 İkramiye ve Sosyal Yardımlar Karşılaştırma Tablosu	162
Tablo 33	2014-2017 İkramiye ve Sosyal Yardımlar Karşılaştırma Tablosu	163
Tablo 34	2000-2002 Tazminatlar Karşılaştırma Tablosu	165
Tablo 35	2014-2017 Tazminatlar Karşılaştırma Tablosu	166
Tablo 36	2000-2002 İş Sağlığı ve Güvenliği Karşılaştırma Tablosu.....	167
Tablo 37	2014-2017 İş Sağlığı ve Güvenliği Karşılaştırma Tablosu.....	168
Tablo 38	Kardemir Çelik İş /Özçelikiş Arasındaki Sözleşmelerin Kıyaslanması ..	171
Tablo 39	Erdemir Türk Metal Arasındaki Sözleşmelerin Kıyaslanması	172
Tablo 40	MESS-Türk Metal Arasındaki Sözleşmelerin Kıyaslanması.....	173
Tablo 41	Dönemlere Göre Toplu Sözleşmelerdeki Gelişim	174

KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ANTBİRLİK	Antbirlik Pamuk Ve Narenciye Tarım Satış Kooperatifleri Birliği
Çelik İş	Çelik Sanayii İşçileri Sendikası
ÇOKABİRLİK	S.S. Çukurova Pamuk, Yerfıstığı Ve Yağlı Tohumlar Tarım Satış Kooperatifleri Birliği
DİSK,	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DP	Demokrat Parti
Erdemir	Ereğli Demir Çelik Sanayi Tic. A.Ş.
Hak-İş'in	Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	Dünya Çalışma Örgütü
Kardemir	Karabük Demir Çelik Fabrikaları A.Ş.
MESS	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MİSK	Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TARİŞ	Zeytin ve Zeytinyağı Tarım Satış Kooperatifleri Birliği
TEKEL	Tütün Mamulleri Tuz Ve Alkol İşletmeleri Anonim Şirketi
TEKSİF	Tekstil ve Örmeye Sanayii İşçileri Sendikaları Federasyonu
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOLEYİS	Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikaları Federasyonu
TÖS	Türkiye Öğretmenler Sendikası
YHK	Yüksek Hakem Kurulu
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.

GİRİŞ

Dünyada sanayi devrimi ile ortaya çıkan endüstriyel üretim kültürü, el emeği ile yapılan işlerin değerini yitirmesine yol açmış, kentlerde başlayan sanayileşme süreci sonucunda işçi sınıfı oluşmuş ve işçi işveren ilişkisi başlamıştır. Endüstriyel gelişim beraberinde sendikal faaliyetlerinde doğmasına vesile olmuştur. Ülkemizde sanayileşme evriminin gelişmesi zaman almış ve buna bağlı olarak çalışma hayatında işçi-işveren ilişkisi dünyadaki gelişmelerin çok gerisinde kalmıştır.

Dünyadaki sendikal gelişmelerin ışığı altında, araştırmanın amacı metal sektöründe sendikalar ile işverenler arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmelerinin yıllar içindeki gelişiminin incelenerek, sendikal faaliyetlerin sözleşmeler üzerindeki etkisi ve işçiler açısından olumlu-olumsuz sonuçlarının ortaya çıkarılmasıdır. Bu kapsamda, ülkemizde sendikal faaliyetlerin ne seviye olduğu, dönemler açısından etkinliği, sendikal faaliyetlerin sonucunda işçilerin lehine veya aleyhine olan gelişmelerin değerlendirilmesi planlanmaktadır.

1990 yılından başlayarak MESS-Türk Metal Arasındaki ortama 120 işletmenin imzaladığı 131.000 kişiyi kapsayan toplamda 13 ayrı toplu iş sözleşmesi ve Kardemir ile Çelik-İş Arasındaki 16 sözleşme bunlara ek olarak yine aynı sektörde Türk Metal-Erdemir Arasında imzalanan 13 sözleşme incelenerek toplamda 141.000 kişinin çalışma yaşamını belirleyen toplu sözleşme şartları araştırılacaktır. Araştırılacak şirketler seçilirken özellikle Erdemir ve Kardemir seçilmiş kamu iktisadi teşebbüsleriyken özelleştirilerek çalışma hayatında devam eden şirketlerin imzaladığı toplu sözleşmelerde çalışana tanınan haklar yıllar itibari ile değişimi araştırılması planlanmaktadır.

Literatür taraması ışığı altında dünya genelinde metal sektörü işçilerinin sendikal faaliyetler sonucunda elde edebilecekleri kazanımlarının ortaya çıkarılması ve ülkemizde yıllar içerisinde sendikal hakların ne şartlarda oluştuğu incelenmektedir. Bu çerçevede, Türkiye’de metal sektöründe çalışma hayatını ilgilendiren sendikal faaliyetler, 1990 yılından sonra özellikle grevler temel alınarak incelenmiştir. Konu

hakkında detaylı incelemenin yapılabilmesi ve anlamlı farklılıkların ortaya çıkarılabilmesi için 1990-2017 yıllarını kapsayan nitel araştırma iki ana döneme ayrılmıştır. Bunlar; 1990-2002 dönemi ve 4857 sayılı iş kanunun uygulanmaya başlandığı 2003 yılından başlayarak 2017 yıllarını da kapsayan iki dönemdir. Bu iki dönemde sendikal faaliyetler, grevler, işçi sayıları, bunların yıllar içindeki artışı ve tüm sendikal faaliyetlerin toplu sözleşme sürecinde işçi lehine veya aleyhine yansımaları araştırma içerisinde detaylarıyla incelenmektedir. Demir Çelik sektöründe faaliyet gösteren ve sendikal örgütlenmesini tamamlamış şirketlerde, toplu sözleşme bakımından yetki almaya sahip Çelik-İş, Türk Metal ve Birleşik Metal-İş sendikalarıyla yapılan Toplu İş Sözleşmelerinde (TİS) yer alan kararların içerik analizleri tabii tutularak incelenmektedir.

Bu bilgilerin ışığı altında yüksek lisans tezi üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sendika kavramı, anayasa ve yasalardan gelen haklar; ikinci bölümde dünyada sendikacılık hareketleri ve gelişim süreci, Osmanlı devleti ve Türkiye Cumhuriyeti dönemlerinde sendikal faaliyetler incelenmektedir. Bu bölümde sendikalaşmayı etkileyen unsurlarda ülkenin içinde bulunduğu siyasi ve ekonomik gelişmelere de yer verilmektedir. Üçüncü bölümde araştırmanın amacı, yöntemi ve sınırlılıklarının belirlenmesinden sonra, 1990-2002 ve 2003-2017 yılları belirlenen 11 tema açısından analiz edilmektedir. Çalışma Bakanlığının 2017 Yılı Temmuz ayında yayınladığı istatistiğe göre; 1.519.268 işçinin metal sektöründe çalıştığı ve bu işçilerden 273.194 kişinin sendikalı olduğu anlaşılmaktadır. Sendikalı işçilerin % 58'ini ulaşan 141.000 kişinin imzaladığı, 13 sözleşme dönemi içeren toplu iş sözleşmelerinin analizi, 2444 işletme uygulamalarını yansıtmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKA İLE İLGİLİ GENEL KAVRAMLAR

1.1.Sendika Kavramı

Çalışma yaşamından emek güçlerini satarak geçinmek zorunda olan kişilere de işçi/çalışan denir, işçilerin bir araya gelerek emek güçlerini kendileri için daha avantajlı koşullarda satmanın şartlarını sağlamak için müteşebbis karşısında oluşturdukları dayanışmacı örgütlenmelere veya cemiyetlere dünya da yaygın bir biçimde sendika olarak nitelendirilir.¹

1.2. Sendika Tanımı

Sendika, Anayasamızda (Madde 51) belirttiği üzere sendika çalışma ilişkilerini düzenlemek, sosyal hak ve menfaatlerini daha iyiye doğru sözleşmeler yapmak üzere başka bir kurum veya yetkiliden önceden izin almadan kurulan tüzel kişi olarak tanımlanmıştır.

Yürürlükteki sendikalar kanununda uygulamaya dönük olarak işçilerin ve işverenlerin çalışma yaşamında kendi çıkarlarını daha iyi şartlara çıkarmak için bir araya gelen en az yeni işçi veya işverenin aynı sendikal iş kolunda iktisadi faaliyet gösteren bir tüzelkişiliktir şeklinde tarif edilmektedir.

Sendika, işçi ve müteşebbislerin çalışma yaşamlarını düzenleyerek ortak noktada buluşarak mevcut kanun ve yönetmeliklerin üzerinde işçi lehine yapılmış ve işverenleri de uzun dönemde koruyan çalışma barışını sağlamaya dönük dönemsel sözleşmelerdir.

Ülkemizde sendikal faaliyetler Osmanlı döneminde başlamış ama batı da yaşanan sendikal gelişmelerdeki evreler aynı paralellikte olmamıştır, sendikal faaliyetlerin daha iyi anlaşılabilmesi için dünyada sendikacılık, ülkemizdeki temellerinin nasıl atıldığı sendikal gelişmeleri etkileyen ülkesel etmenleri ve kazanımlar incelenmesi yapılacak, sendikal faaliyetler sonucunda işçilerin elde ettiği toplu iş sözleşmesine yansıyan hak kazanımları veya kayıpları incelenecektir.

¹ Hakan KoçakToplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadoluy Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 144

1.3. Sendikaların Örgütlenme Modelleri

Sendikaların örgütlenme modelleri ülkelere dönemlere göre farklılık göstermektedirler, ülkelerin siyasi, ekonomik hukuki ve gelişmişlik seviyeleri bakımından farklılık gösterirler, bu modellere göre sıraladığımız da taban örgütlenme modelleri, üst örgütlenme modelleri ve uluslararası modeller olarak tanımlaya bilmekteyiz.²

Sendikacılığın gelişmiş olduğu Almanya da Metal İşçileri Sendikası, İngiltere’de Büyük Ulaşım ve Genel İşçiler Sendikası örgütlenme türünün de etkisiyle zaman içinde genişleyerek güçlerini ve etkinliklerini arttırmışlardır, ABD ve Japonya’da ise ağırlıklı olarak işletme düzeyinde olduğu görülür, bu örgütlenmeler ise sendikal hareketlerin etkisini zayıflatmıştır.³

Türkiye’de sendikacılığı düzenleyen sendikalar yasasıyla iş kolu sendikacılığı modeli öngörülmüş ve gelişmesi istenmiştir, aynı işyerinde sendika kurulabilir ama işçi “sendika çokluğu ilkesi” ile hareket ederek onlardan birini seçebilir.⁴ İşkolu sendikacılığı ulusal düzeyde faaliyet gösteren güçlü bir yapısı olması nedeni ile tercih edilmiştir faaliyetlerini genel merkez, şubeler, temsilcilikler şeklinde örgütlenmesi yasa ile tanımlanmış ve belirtilmiştir.⁵

² Hakan Koçak Toplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadoluy Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 153

³ Hakan Koçak Toplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadoluy Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 153

⁴ Hakan Koçak Toplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadoluy Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 153

⁵ Hakan Koçak Toplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadoluy Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 153

Tablo 1 Sendikal Örgütlenme Yatay ve Dikey Yapılar



Kaynak: Sendikalar Yapıları, Çalışmaları, Petrol-İş yayını, İstanbul, 1993, 47.

Sendika Üyeliğinin belirli bir meslek dalında çalışan işçilerle sınırlandığı meslek sendikası, belirli bir işyerinde/işletmede örgütlenmeye ise işyeri sendikası, örgütlenmenin belirli bir endüstriyle sınırlandırıldığı endüstri/işkolu sendikacılığı ki meslek ve coğrafi bölge olarak sınırlanmamışlardır bu model ise taban örgütlenme modelidir.⁶

1.4. Üst Örgütlenme Modelleri

Birlik; Belirli bir bölgede veya kentte farklı işkollarındaki sendikaların bir araya gelerek oluşturdukları üst örgütlerdir.⁷

Federasyon; Bölgesel veya ülke genelinde benzer mesleklerde veya aynı işkolunda faaliyet yürüten sendikaların bir araya gelmesiyle kurulan üst örgütlerdir. İşkolu sendikalarından farklı olarak federasyonları oluşturan birimlerin tüzel kişilikleri bulunur.⁸ Siyasi partiler ve dönem iktidarları ile yakın ilişki kurabilir, müteşebbis

⁶ Hakan Koçak Toplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadolu Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 153

⁷ Hakan Koçak Toplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadolu Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 153

⁸ Hakan Koçak Toplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadolu Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 154

kuruluşları ile ilişki yürütebilir, işçi lehine lobi faaliyetlerinde bulunur, iş kollarında en az beş sendikanın toplanarak kurulan bir üst örgütlenmedir.⁹

Konfederasyon; Farklı işkollarında kurulmuş bulunan sendikaların -bazen aynı zamanda federasyon ve birliklerin de bir araya gelmesiyle oluşan ulusal düzeydeki sendikal örgütlenmelerdir. Konfederasyonlar işçileri ülke içinde en üst düzeyde temsil ederler.¹⁰

1.5. Sendikaların Yapıları ve İşleyişleri

Sendikalar yasası ile tanımlanarak sendikaların örgütsel yapıları şekillendirilmiştir. “Genel Kurul”, “Yönetim Kurulu”, “Denetleme Kurulu”, “Disiplin Kurulu ” gibi kanunda yapısı çizilen yönetim organlarından oluşmaktadır. Bunların seçilmesi ve tanımlanan işlerin yasada belirtildiği gibi yapması beklenir.¹¹

1.6. Sendika Özgürlüğü ve Hakkı-İnsan Hakkı İlişkisi

6356 sayılı yasanın 25. Maddesin birinci fıkrasın da sendikaya üye olan işçileri belir bir sendikaya üye olmaları veya üye olmamaları yönünde etki edilemez, ikinci fıkrasında sendikaya katılan işçilerle veya sendika yasal destekçisi olmayan işçiler arasında çalışma şartları bakımından farklı davranılamaz. Üçünü fıkrasında çalışma saatleri dışında veya müteşebbisin izni ile işçi, örgütlerin de faaliyetlerinden ötürü işten çıkarılmaz. Dördüncü fıkrasında sendikal özgürlüğü korumak hem yasal hak hem de anayasal hak olmasından dolayı sendikal faaliyete aykırı davranışlar bir yıllık ücret cezası ile tabi tutulur. Yapılan Toplu İş Sözleşmelerdeki yapılan anlaşmaları iş kanunu ve sendika kanunun getirdiği uygulamalardan daha iyisi olmak ve işçi lehine yorumlanması üzere değiştirilebilmektedir.

⁹ Hakan KoçakToplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadoluy Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 154

¹⁰ Hakan KoçakToplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadoluy Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 154

¹¹ Hakan KoçakToplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadoluy Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 154

1.7. Sosyal Hak Olarak Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkının Anayasal Kaynakları

Sendika Hakkı;

Sosyal hak kullanımına baktığımız da ilk başta sayabileceğimiz sendikal örgütlenme hak ve hürriyetidir.¹² 1982 Anayasasının 51.Maddesinde sendikal hak sosyal hak ve menfaatleri çalışma hayatında yaymak ve geliştirmek için sendikalar daha iyi çalışma yapması için kurdukları üst kuruluşlara katılma, kurma ve çekilme hakkı tanımıştır. Hiçbir şekilde bu Anayasal hakların kullanılmasına veya kısıtlanmasına zorlanamaz.

Temel insan haklarından ve sosyal haklardan biri olan sendika hakkı, tüm ülke vatandaşlarının sahip olduğu ve ek olarak Türkiye de oturma izni ve çalışma izni almış yabancılarında kullana bildikleri bir sosyal hak olarak karşımıza çıkmaktadır.¹³

Sendikal hak, insan hakkı olmasından dolayı sosyal hak özelliğini yansıttığı için uluslararası alanda sendika hakkının kullanımında 2821 sayılı Kanundaki yabancılara yönelik yabancılara kısıtlamalar getirilmişti ama 2012 yılında 6356 sayılı Sendikalar Kanunu ile bu yasak kaldırılarak (ILO) Uluslararası Çalışma Örgütü kurallarına yasa uyumlaştırılmıştır.¹⁴

Toplu İş Sözleşmesi ile Grev, Lokavt Hakkı;

Anayasasının Toplu iş sözleşmesi Borçlar Kanunu alanında yapılan bir sözleşme olmayıp “iş sözleşmesi” tabiri tarafların iş ilişkilerinin belirlenmesi yazılı şekle dönüştürülmesinin istenmesindendir, sözleşme sadece taraflar arasında hüküm ve sonuç meydana getirmektedir.¹⁵ Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinde kamu düzeni ile ilgili hükümler hariç işçi lehine değiştirilebilmektedir, getirilen hükümler yasa ile eşit seviyededir.¹⁶ Anayasasının 53. Maddesine göre çalışanlar ile işverenler kendi aralarında sosyal ve içtimai ilişkilerini belirleyebilirler bu hakkın kullanılması için de

¹² Aydın Başbuğ, Toplu İş İliş. ve Hukuk Ankara Şeker-İş, 2012 Sayfa 17

¹³ Aydın Başbuğ, Toplu İş İliş. ve Hukuk Ankara Şeker-İş, 2012 Sayfa 19

¹⁴ Aydın Başbuğ, Toplu İş İliş. ve Hukuk Ankara Şeker-İş, 2012 Sayfa 19

¹⁵ Aydın Başbuğ, Toplu İş İliş. ve Hukuk Ankara Şeker-İş, 2012 Sayfa 21

¹⁶ Aydın Başbuğ, Toplu İş İliş. ve Hukuk Ankara Şeker-İş, 2012 Sayfa 21

iki taraf özel sözleşme imzalayabilir. Toplu İş Sözleşmenin farkı ise Anayasa ile bir hakkın kullanımının güvence altına alınması ve bu hakkın kullanımının ise Sendikalar Kanunuyla ve alt yönetmelikleri ile belirtilmiştir.¹⁷

54. Maddesine göre işveren ile çalışanlar arasında özel hukuk dan haklarının kullanımı sırasından anlaşmazlık çıkarsa Grev ve Lokavt haklarının uygulanması kanunlarla ayrı şekilde uygulamaya konulan yönetmeliklerle ilgili bakanlıkların ve mülkü idari amirlerin gözetiminde denetiminde olur. Diğer bir taraftan iş gören ve müteşebbise verilen bu hakların yasaklanması, ertelenmesi, devletin ayrı kurumlarınca verilen kararlar neticesinden milli güvenliği ve toplum sağlığını etkileyen kurallarla olabilmektedir. Grev ve Lokavtın ertelenmesi sonrasında Yüksek Hakem Kurulu'nun uyuşmazlıklardan çıkan sonuçlar veya ülke durumu nedeni ile yapılamayan anlaşmanın devamını tevsî eder. Ek olarak kanunla tanımlanan bu kurul hangi şartlarla çalışacağı ve işleyişinin nasıl olduğu, üyelerinin nasıl oluştuğu özel kanunla tanımlanmıştır. İşî durdurma ve gereksiz müteşebbis tarafından lokavt uygulaması kararının alınması veya farklı şekilde yapılacak her türlü işin tam eksiz bir şekilde gerçekleştirilmesi ilgili kanunca yasaklanmıştır. Greve taraf olmayan işçilerin çalışması da engellemeye dönük hiçbir eylem veya yaptırımında yapılamayacağı belirtilmiştir.

Grev hakkının kullanılması ve uygulanmasında toplumsal ilişkilere taraf olmayan ve hizmet den veya ürünün kullanılmasına sınırlama getirilmesi gibi olaylar kabul edilemez.¹⁸

¹⁷ Aydın Başbuğ, Toplu İş İliş. ve Hukuk Ankara Şeker-İş, 2012 Sayfa 21,22

¹⁸ Aydın Başbuğ, Toplu İş İliş. ve Hukuk Ankara Şeker-İş, 2012 Sayfa 2

1.8. Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Hakkı

1.8.1. Sendika Kurma Hakkı

Çalışanlar ile işverenler, kurulmuş olarak bulunan sendikalardan herhangi birisine katılabilecekleri gibi farklı bir sendika da teşekkül haline getirerek bu oluşuma da üye olabilirler, “sendika çokluğu ilkesi” olarak kabul edilmiştir.¹⁹

Sendika Kanunumuz da “işyeri” veya “Meslek Sendikası ”modeli örgütlenme benimsenmemiş, bunun yerine ülkemizde “iş kolu” veya “Endüstri” sendika türü benimsenmiştir.²⁰

Sendikanın ilk oluşum yıllarında ülkemizde ve dünyada işyeri sendikacılığı görülmekte iken ilerleyen yıllarda güçsüz kalmaları ve işçilerin haklarını savunamamaları kurumsal kimliğe dönüşememeleri nedeni ile bu kısır döngüye girmişlerdir. Buna karşın işverenler bilimsel çalışmaların kendilerini desteklemesi siyasal yaşamı etkileme kabiliyetlerinde olması, çalışma yaşamında işçiyi ilgilendiren birçok sorunun ortaya çıkması gibi artan problemlere kurumsal bir yapının ihtiyaç hasıl olmasından dolayı kolektif birliktelik belirlenmiştir.²¹

Sendikaların birleşmesi ile konfederasyon kurma hakkı tanınmıştır, yatay birleşme türüdür, bu tür birliktelikler eşit işbirliğine dayanır, Federasyon ise üye sendikaların hak ve yetkilerini üst kuruluşa devretmeleri şeklindedir.²²

ILO sözleşmesi 2.Maddeye göre iş görenler ve müteşebbisler kimseden izin almadan örgüt ve birlikleri kurabilirler veya üye olabilirler sadece üye olunan kuruluşun ana tüzüklerine uyma ilkesi vardır.²³

1.8.2. Olumlu ve Olumsuz Sendika Özgürlüğü ve Hakkı

Bireysel sendika hürriyeti, olumlu (pozitif) ve olumsuz (negatif) olmak üzere sendika hürriyeti iki gruba ayrılır, sendika kurma ve kurulu sendikaya üye olma ile

¹⁹ Aydın Başbuğ, Toplu İş İliş. ve Hukuk Ankara Şeker-İş, 2012 Sayfa 71

²⁰ Aydın Başbuğ Toplu İş İliş. ve Hukuk Ankara Şeker-İş, 2012 Sayfa 71

²¹ Aydın Başbuğ Toplu İş İliş. ve Hukuk Ankara Şeker-İş, 2012 Sayfa 71

²² Aydın Başbuğ Toplu İş İliş. ve Hukuk Ankara Şeker-İş, 2012 Sayfa 72

²³ 87 No’lu Sendika Özgürlüğü ve Send. Hakkının Korunması Söz.

sendikaların faaliyetlerine katılma; olumlu sendika hürriyeti, olumsuz sendika hürriyeti ise üye olmama ve üyelikten ayrılma olarak kabul edilmektedir,²⁴

Bu özgürlüğü hukukumuz teminat altına almıştır, bu kapsamı Türk vatandaşları ile sınırlandırmamış, temel insan hakkı olarak kabul ederek herkes faydalanabilmektedir.²⁵ Türkiye de yabancı işçilerin ve müteşebbislerin sendika kurma ve üye olma hakkı vardır bu hak ise 87 sayılı ILO sözleşmesine aykırı olduğu için yeni yasa ile yabancıları sendika kurma ve üye olmak yasağı kaldırılmıştır.²⁶ Türkiye de ikamet yasalarına oturum izini alan yabancıların sendika kurma ve üye olma hakları bulunmaktadır.²⁷

1.9. Sendika Özgürlüğünün Korunması

1.9.1.Sendikalı-Sendikasız İşçi Ayrımı Yasağı

İşçilerim işe alımlarında, çalıştırılmaları ve iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde terfilerinde sendikalı-sendikasız işçi ayrımı yapılamayacaktır, ayrım yapılabilen tek kıstas ücretle ilgili hükümlerde uygulanır.²⁸ Bu hüküm şu sonuçları doğurmaktadır, toplu iş sözleşmesi ile sendikalı işçilerin ücretleri üye olmayan veya dayanışma aidatı ödemeyen işçilerden fazladır, müteşebbisin eğitim, kıdem gibi ölçütlerle farklı ücret ödemesi doğaldır.²⁹ Sendikal ayrım yasağı 2821 sayılı yasa ile tamamlayıcı bir şekilde çıkartılmıştır, yeni kanunda “çalıştırmaya son verilmesi bakımından” sendikal tercihlerini etkileyecek bir davranışta bulunamaz.³⁰

İşveren sendikasızlığı teşvik etmek için sendika üyesi olmayan işçilere sendika üyesi olan işçilerden yüksek ücret ödeyemez, bu uygulama yapılırsa sendikasızlaşmayı teşvik olarak anlaşılır.³¹ Çalıştırılan işçilerde toplu iş sözleşmesi ve bunların devamı

²⁴ Aydın Başbuğ, Toplu İş İliş. ve Hukuk Ankara: Şeker-İş, 2012 Sayfa 70

²⁵ Aydın Başbuğ, Toplu İş İliş. ve Hukuk Ankara: Şeker-İş, 2012 Sayfa 71

²⁶ Aydın Başbuğ, Toplu İş İliş. ve Hukuk Ankara: Şeker-İş, 2012 Sayfa 71

²⁷ Aydın Başbuğ, Toplu İş İliş. ve Hukuk Ankara: Şeker-İş, 2012 Sayfa 71

²⁸ Aydın Başbuğ, Toplu İş İliş. ve Hukuk Ankara: Şeker-İş, 2012 Sayfa 73

²⁹ Aydın Başbuğ, Toplu İş İliş. ve Hukuk Ankara: Şeker-İş, 2012 Sayfa 73

³⁰ Muhittin Astarlı, «6356 Sayılı Yeni Send. ve Toplu İş Söz.» Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVII, 2013 Say.1-2 Sayfa 161

³¹ Aydın Başbuğ, Toplu İş İliş. ve Hukuk Ankara: Şeker-İş, 2012 Sayfa 73

niteliğindeki uygulamalarda sendikalı işçilerle, sendikalı olamayanların arasında ayırım yapılamayacağı açıktır.³²

Olumsuz-negatif sendikacılığı önlemek ve sendikal ayırım yasağının bir sonucu olarak taraf sendikaya üye olmaları veya sendikasız işçilerin çalıştırılmayacağı gibi yaklaşımlar uygulamalar yasaklanmış benimsenmemiştir.³³ Sendikaya üye olma veya sendikalı faaliyet gösterme işten atılması kanunen yasaktır böyle bir uygulama sonucu kişi işine iade nedeni olur.³⁴

Sendikal özgürlüğe kısıtlanması işyerinde tespit edilirse sendikal tazminat ödenmesi hükmü doğar Sendika Kanunun 25. maddesine göre mahkeme tarafından hüküm olunacak tazminat tutarı çalışanın ayrıldığı işyerinden bir yıl boyunca elde edeceği kazanç miktarından az olamayacaktır.³⁵

Sendika Kanununa göre bir yıllık maaşından az olmamak üzere tazminatına hüküm verilebilir, bu düzenleme ile iş kanunun 21 inci maddesindeki işe başlatma veya başlatma ama kuralları yerine getirilmesine bakılmaksızın tazminata hüküm verilmektedir.³⁶

1.9.2. İşçi Kuruluşu Yöneticiliğin Korunması

İşçi sendikalarının yönetim kurulu üyeliklerine seçilmeleri durumunda olanlar için ek güvenceler getirmişlerdir, bu kişiler sendikal çalışmanın işyerlerinde çeşitli faaliyetler içindeyken işlerini kaybetmek zorunda kalmaktadırlar.³⁷ Sendikal hakların korunması ve faaliyetlerin yürütülmesi gerektiğinden dolayı yöneticilere ek güvenceler getirilmiştir, sendika ilgilisi isterse iş sözleşmesine son vererek kıdem tazminatını hak kazanabilirler. 4857 sayılı iş kanununda ve 1475 sayılı yürürlükte az miktarda kaldırılmayan maddelerinden biridir.³⁸

³² Muhittin Astarlı, «6356 Sayılı Yeni Send. ve Toplu İş Sözleşmesi.» Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. Xvii, 2013: Sa.1-2 Sayfa 162

³³ Aydın Başbuğ. Toplu İş İlişk. ve Hukuk Ankara: Şeker-İş., 2012 Sayfa 73

³⁴ Aydın Başbuğ. Toplu İş İlişk. ve Hukuk Ankara: Şeker-İş 2012 Sayfa 73

³⁵ Prof. Dr. Aydın Başbuğ Toplu İş İlişk. ve Hukuk Ankara: Şeker-İş., 2012 Sayfa 73

³⁶ Prof. Dr. Aydın Başbuğ Toplu İş İlişk. ve Hukuk Ankara: Şeker-İş., 2012 Sayfa 76

³⁷ Prof. Dr. Aydın Başbuğ Toplu İş İlişk. ve Hukuk Ankara: Şeker-İş., 2012 Sayfa 76

³⁸ Prof. Dr. Aydın Başbuğ Toplu İş İlişk. ve Hukuk Ankara: Şeker-İş., 2012 Sayfa 77

Sendika yöneticisi için seçildiği işyerinden ayrılmasından sonra getirilen hak ise iş sözleşmesinin askıya alınması bu şu anlaşma gelmektedir, kanunlarla ve işçinin sözleşme ile belirtilen görevleri yerine getirememesi nedeni ile müteşebbisin de ücret ödemesi durumunu geçici bir süre ortadan kaldıran durumdur.³⁹

Sendika yöneticiliği veya sendikanın faaliyet gösterme durumlarının zorlaştıran nedenlerin ortaya çıkması durumlarında işçi yöneticiliğinin sona erdiği tarihten bir ay içinde müteşebbise işe başlamak için başvuruda bulunmaktadır, müteşebbis o işçiyi müteşebbisin o anki koşullarına göre ve işçinin emsallerinin geldiği konuma göre işini devam ettirmesi gerekmektedir.⁴⁰

Sendika yöneticiliğinin bitmesi ile eski işine başlatmayan müteşebbis hakkında mahkemeye başvurması ile emsal ücret üzerinden kıdem tazminatının hesaplanmasını sağlamış Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu eski yasadaki eksikliği kaldırmıştır.⁴¹ İşyerinde faaliyet sürdüren sendika yöneticilerin iş sözleşmesi (haklı) bir gerekçe ile sonlandırılabilir, çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapılamaz.⁴²

1.9.3. İşyeri Sendika Temsilciliğinin Atanması ve Güvencesi

Sendika ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 27. Maddesine göre Çalışma Bakanlığı'na yetki başvurusu sonrasında yetkilendirilen sendika, yetkili olduğu işyerinde sendikal faaliyetlerin organizasyonu için temsilci görevlendirir.⁴³

6356 sayılı kanun ile eski kanunda yöneltile eleştiriler gözetilerek sendika temsilcisinin iş güvencesi bu kanunda düzenlenirken iş sözleşmesinin süreli ve süresiz olmasına yönelik bir ayırım ve açık bir ifade yazılmamış olmasıdır.⁴⁴

³⁹ Prof. Dr. Aydın Başbuğ Toplu İş İlişk. ve Hukuk Ankara: Şeker-İş., 2012 Sayfa 77

⁴⁰ Prof. Dr. Aydın Başbuğ Toplu İş İlişk. ve Hukuk Ankara: Şeker-İş., 2012 Sayfa 78

⁴¹ Prof. Dr. Aydın Başbuğ Toplu İş İlişk. ve Hukuk Ankara: Şeker-İş., 2012 Sayfa 78

⁴² Aydın Başbuğ Toplu İş İlişk. ve Hukuk Ankara: Şeker-İş., 2012 Sayfa 78

⁴³ Aydın Başbuğ Toplu İş İlişk. ve Hukuk Ankara: Şeker-İş., 2012 Sayfa 79

⁴⁴ Muhittin Astarlı, «6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi.» Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Derg. C. XVII, 2013: Sa.1-2 Sayfa 180

Yetkili sendika seçim yapmak zorunda değildir ama seçim yaparsa da çıkan sonucu atamak zorunda değildir, sendika temsilcisinin atama usul ve esasları sendikaların kendi tüzüğüne bırakmıştır.⁴⁵

Sendika yöneticiliğine seçildiğinde işçi çalışmamak sureti ile zımni olarak iş sözleşmesini feshetmekteydi, 2821 sayılı yasada işe dönmek isteyen yöneticiye müteşebbisin alması zorunluluğu getirmiş ve yükümlülüğü yerine getirmeyen müteşebbise idari para cezası öngörmüştür.⁴⁶

Toplu iş sözleşmesi akdetmek üzere yetkisi Çalışma Bakanlığı Tarafından yetkinin kendisinden olduğu belirtilen sendikaya, işyerindeki çalışan sayısı; Elli kişiyi geçmiyor ise bir kişi işyeri sendika temsilcisi, Elli kişi ile yüz kişi arasında ise fazla iki kişi, Yüz kişi ile beş yüz kişi arasında ise en fazla üç kişi, Beş yüz kişi ile bin kişi arasında ise çok dört temsilci, ilgili işyerinde Bin kişi ile iki bin kişi çalışanı varsa en fazla altı kişi , İki binden çalışan sayısı fazla ise maksimum sekiz temsilci ve üye atanabilmektedir.

Yetkili sendikanın atadığı temsilcilerin görevleri sendikanın yetkisinin sürdüğü süreçte ve Toplu İş Sözleşmenin devam ettiği müddetçe aynı kişiler olabilir, işyerinde işçi sayısını azalması ve artması sendika temsilcisinin sayısını etkilemez.⁴⁷

2821 sayılı eski kanunda “sendika tüzel kişiliğinin sona ermesi” hali tereddüt oluşturmaktadır, bu hal ve uygulamadaki görülen boşluklar 6356 sayılı yasa ile giderilmiştir.⁴⁸ Atanan sendika görevlisi veya baş yetkilisi, atandığı kurumun işçilerinin dileklerini ve isteklerini dinlerler çalışanların ve işverenlerin arasındaki çalışma huzur ve ahengini sağlamak zorundadırlar, toplu iş sözleşmesinin getirdiği anlaşma şartlarını uygulamasına nezaret ederler, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun 20. Maddesine göre belirlenen görevleri yerine getirir, işyerinde tehlikenin azaltılması müteşebbisin gerekli tedbirleri alması için faaliyetlerde bulunur.⁴⁹ İşyeri sendika

⁴⁵ Aydın Başbuğ, Toplu İş İliş. ve Hukuk. Ankara: Şeker-İş., 2012 Sayfa 80

⁴⁶ Muhittin Astarlı, «6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi.» Gazi Üniversitesi Hukuk Fakt. Dergisi C. XVII, 2013: Sa.1-2 Sayfa 144

⁴⁷ Aydın Başbuğ, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk Ankara: Şeker-İş, 2012 Sayfa 80

⁴⁸ Muhittin Astarlı, «6356 Sayılı Yeni Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi.» Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVII, 2013: Sa.1-2 Sayfa 147

⁴⁹ Aydın Başbuğ, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk Ankara: Şeker-İş, 2012 Sayfa 81-82

temsilcisi sendikal faaliyetlerin uygulaması konusunda işyerinde en fazla risk altında bulunan kişidir, kanun bu nedenden dolayı kendisini ek tedbirlerle koruma altına almıştır.⁵⁰ Örnek verirsek işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi haksız bir nedenden dolayı feshedilmesi durumunda bir ay içerisinde işe iadesine karar verilir, kararın kesinleşmesinin akabinde altı iş günü içinde eski işine başlatılmazsa müteşebbis tazminat ödemekle yükümlüdür.⁵¹

İşveren, sendika görevlisinin yazılı onayı olmadıkça çalıştığı yeri ve çalışma şartlarında farklılık yapamaz, 4857 ve 6356 kanunun 24. hükmünce uyarınca çalışma şartları değiştirilemez.⁵²

1.9.4. Sendika Tüzel kişiliğinin Korunması

Sendika tüzel kişiliğinin, sendika içinde görev alan kişiler kadar korunmaya ihtiyacı vardır; sendikalar sosyal hakları konu almasıyla ayrıcalıklı bir yerde durduğu için sendikaların faaliyetlerinin devlet idaresine bağlı denetim birimlerince denetlenmesi, ağır bildirim ve formalitelere bağlı olması, özgürlüklerine ağır bir darbedir.⁵³

Sendika tüzel kişiliğinin korunması aynı zamanda kamu kurumlarından, siyasi partilerden, dini ve meslek kuruluşlarından mali yardım almazlar, kendileri de bağış ve yardımda bulunmazlar.

Sendika özgürlüğünün en önemli şekillendiricisi propaganda yapma serbestisinin olmasıdır, ILO'nun kabul ettiği ilkelerde işyerinde faaliyet ve düzene zarar vermemek kaydı ile sendikanın yararlarını işyerinde anlatmasının ve propaganda faaliyetlerinin yapılmasının bir sakıncası yoktur, engellenmesi ise 87 sayılı sözleşmenin ihlali sayılır.⁵⁴

⁵⁰ Aydın Başbuğ, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk Ankara: Şeker-İş, 2012 Sayfa 82

⁵¹ Aydın Başbuğ, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk Ankara: Şeker-İş, 2012 Sayfa 82

⁵² Aydın Başbuğ, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk Ankara: Şeker-İş, 2012 Sayfa 82

⁵³ Aydın Başbuğ, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk Ankara: Şeker-İş, 2012 Sayfa 83

⁵⁴ Aydın Başbuğ, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk Ankara: Şeker-İş, 2012 Sayfa 83

1.9.5. Sendika Özgürlüğünün Ceza Hukukunda Korunması

Türk Ceza Kanunun 118. Hükmüne göre sendika kanununda oluşturulan bu kuruluşlara üye olunması, üye olunun kuruluşların faaliyetlerinde görev alınması konularında kişinin bu anayasal hakkının önünde engel olunması durumundan en az altı aydan başlamak kaydı ile en çok iki yıla kadar hapis ile cezası verilir. Bunun birden fazla kişiye yapılması durumunda bu ceza bir yıldan üç yıla kadar arta bilmektedir.

1.9.6. Sendika Özgürlüğü ve Hakkı Kapsamı Dışında Olanlar

Kanunda Toplu iş ilişkilerinin düzenlenmesi ve sendikal fesihlere karşı işçileri oldukça geniş ve kapsamlı bir şekilde korumuştur. Ama ilgili kanunun 25. Hükmünün 4. Kısmı “fesih dışında” söylem eklenmiştir ve beşinci kısmı ilk kısımda “sendikal sebeplerle iş akdinin feshi halinde iş gören, 4857’ye ait kanunun 18., 20., ve 21. de geçen hükümler esas alınarak yasal yollara başvurma hakkına sahiptir şeklinde değişmesi ile sendikal tazminat belirli şekillere bağlı kalırken sendikal nedenlerle yapılan iş akdi fesh yapılan işçilerin pozitif ayrıcalık yapılarak korunması sağlanmaya çalışılmıştır.⁵⁵

1.9.7. Toplu İş Sözleşme Uygulaması

Toplu pazarlık süreci müteşebbis ve işçi taraflarının farklı bakış açıları ve beklentilerin bir araya gelerek ve ortak noktada buluşabilmesidir. Bu sürecin düzenli ve kesintisiz yürümesi için birçok kural, kaide geliştirilmiştir.⁵⁶

Toplu pazarlık kurumu işçi ve müteşebbislerin karşılıklı ekonomik, toplumsal ve mesleki haklarını ve çıkarlarını düzenleyen bir sosyal politika aracıdır.⁵⁷ Toplu pazarlık işçilerle müteşebbislerin arasında işçilerin daha güçlü hissetmesi ve kolektif olarak ihtiyaç ve isteklerinin karşı tarafa duyurulmasını sağlar. Toplu pazarlık

⁵⁵ Muhittin Astarlı, «6356 Sayılı Yeni Send. ve Toplu İş Sözleşmesi.» Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVII, 2013: Sa.1-2 Sayfa 167

⁵⁶ Hakan Koçak Toplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadolu Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 175

⁵⁷ Nurdan A. Ilgaz, Sema Özçer. «Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişim.» Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 366, 1988, Ankara , Sayfa 13

düzeninin amacı işçi ve müteşebbis kesimindeki pazarlık gücünü dengeye getirerek çalışma yaşamında sosyal faydayı hedefler.⁵⁸

Toplu pazarlık sürecinde işçi beklentileri şöyledir;

Sendikal örgütün varlığının ve devamının sağlanması, sendikanın tanınması, sendika güvenliği, sendika temsilcisi ve yöneticilerinin güvencesi beklenmektedir.⁵⁹

İşyerinde sendikal temsilin gelişmesi için sendika temsilci odası işyeri panosu ve sendikanın faaliyetlerinin sürdürülebilmesi için sendika yöneticilerine ücretli izinler gibi birçok düzenleme yapılarak sendikal gelişme sağlanmaya çalışılmıştır.⁶⁰

İşyerinde mutlak otoritenin sınırlandırılması ve düzenin tesis edilmesi çalışanların katılımı sağlayarak buna yönelik kurullar (disiplin, izin, iş sağlığı ve kurulları gibi) oluşturulmalıdır.⁶¹

Sendikalar işyerinde teknolojik gelişmeler, yeni üretim teknikleri ile işin bir kısmını veya belirli alanının taşeronla devredilmesinde üyelerinin çıkarlarını gözetir, üye çıkarlarını koruyucu kararlar alınması sağlar.⁶²

İş güvencesinin geliştirilmesi disiplin kurullarının çalıştırılması gibi işçi lehine uygulamaların arttırılarak sendika üyelerinin çıkarlarını korumak için katılım sağlarlar.⁶³

İşyerinde sosyal yaşam ve kapasitenin artırılmasına yönelik gelişmelerin sağlanmasıdır.⁶⁴

⁵⁸ Nurdan A. Ilgaz, Sema Özçer. «Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişim.» Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 366, 1988, Ankara , Sayfa 13

⁵⁹ Hakan Koçak Toplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadolu Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 175

⁶⁰ Hakan Koçak Toplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadolu Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 175

⁶¹ Hakan Koçak Toplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadolu Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 175

⁶² Hakan Koçak Toplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadolu Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 176

⁶³ Hakan Koçak Toplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadolu Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 176

⁶⁴ Hakan Koçak Toplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadolu Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 175

Sosyal yardımlarda refah düzeyinin arttırılarak üyelerin sosyal ve aile yaşamlarını (örneğin bayram yardımı, yakacak yardımı, öğrenim yardımı vb.) kolaylaştırıcı düzenlemelerin veya kazanımların imzalanması sağlanır.⁶⁵

İş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin tesis edilmesi için işyerinde yapılan faaliyetlere katılmak ve işyerinde alınana uygulamaların denetlenmesi.⁶⁶

Çalışma düzenine ilişkin düzenlemelerin işçi lehine olmasını sağlar ve kontrol ederler, fazla mesainin azaltılması, çalışma saatlerinin sürelerinin azaltılması için çalışmalar yaparlar.⁶⁷

Toplu İş Sözleşmenin en önemli kazanımı ücret ve ekonomik hakların arttırılması çalışmalarıdır.⁶⁸

Toplu İş Sözleşmenin anlaşıldığı şekilde uygulanmasının denetlenmesi ve anlaşmazlıkların çözümü için ön ayak olmalıdır.⁶⁹

Toplu İş Sözleşme İşverenler açısından taşıdığı önem ise şöyle sıralanabilir;

Toplu pazarlıkta müteşebbisin en önemli amacı ekonomik pazarlık gücünü korumasıdır, çalışma yaşamında grev sürecinin azaltılmasıdır.⁷⁰

Toplu pazarlığın müteşebbis açısından önemi toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu dönem boyunca işletme barışını sağlamak çalışanların verimlilik ve motivasyonunu sağlamak, işletmenin gelecek veya stratejik hedeflerinin belirlenmesini kolaylık sağlar, toplu pazarlığın yaygınlaşması ile iş kolunda önemli bir koşullarında denge sağlanmış olur.⁷¹

⁶⁵ Hakan KoçakToplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadoluy Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 176

⁶⁶ Hakan KoçakToplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadoluy Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 176

⁶⁷ Hakan KoçakToplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadoluy Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 176

⁶⁸ Hakan KoçakToplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadoluy Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 175

⁶⁹ Hakan KoçakToplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadolu Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 176

⁷⁰ Hakan KoçakToplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadolu Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 176

⁷¹ Hakan KoçakToplu Çalışma İlişkileri Tarafları. Anadolu Üni. Yay. No : 2550, 2013. Sayfa, 176

Toplu pazarlık süreci Cumhuriyetin ilanı ile 1961 Anayasasının kabulüne kadar sürede çok başarılı bir şekilde uygulanamamıştır, bunun birçok sebebi vardır;⁷²

Ülke ekonomisinin belirli bir düzeye ulaşamamış olması sanayinin ekonomik etkinliklerdeki sayısının düşük olması sendikanın etkisi altına alabileceği geniş kitlelerin bulunamaması.⁷³ İşçilere sendika özgürlüğünün tanınmış olması gerekir.⁷⁴ Toplu İş Sözleşme imzalanabilmesi için kanunda Toplu İş Sözleşme yapabilir ibaresi olsa da tarafların elinde baskı unsuru olarak grev ve lokavt yoksa sözleşmenin imzalanması nerede ise imkânsız gibidir.⁷⁵ Ülkenin ekonomik ve refah düzeyinin toplu pazarlık şartlarını yerine getirebilir seviyede olmalı işverenin de bu refah ortamından pay almış olması ile TİS yapma imkânını her iki tarafa sağlıklı bir şekilde sağlar.⁷⁶

1963 yılı ile 1988 yılı arasında yapılan toplu iş sözleşmelerine bakıldığında on ana başlık altında sözleşmelerin yapıldığı görülmektedir. Ülke ekonomisinin refah seviyesinin gelişmesi ile 12-13 maddeye kadar çıktığı görülmektedir. Yeni konu ve başlıkların eklenmesi çalışma ekonomisindeki gelişme ile yaşanan deneyimlerin veya imzalanan Toplu İş Sözleşmelerin çalışma yaşamında eksik yönlerinin gelişerek tecrübe edilerek eklenmesiyle oluşmaktadır.⁷⁷

Toplu İş Sözleşmeler, çalışanların iş yaşamı düzenlediği gibi veya günlük hayata dair sosyal aktiviteler, farklı istekleri de olabilmektedir, örneğin 1974-1976 yılları arasında Tek Gıda-İş sendikası tarafından imzalanan bir sözleşmede 18 yaşından büyük işçilere beher iş günü için bir paket sigara verilir. Sözleşmede yer almış ve uygulanmış sonraki yıllarda ise sigara içmeyenlerin istekleri de karşılanarak 1982-1986 yılındaki Toplu İş Sözleşmede sigara verilmeyen işçilere, sigaranın maliyet

⁷² Nurdan A. Ilgaz, Sema Özçer. «Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişim.» Milli Produktivite Merkezi Yayınları, 366, 1988, Ankara , Sayfa 12

⁷³ Nurdan A. Ilgaz, Sema Özçer. «Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişim.» Milli Produktivite Merkezi Yayınları, 366, 1988, Ankara , Sayfa 12

⁷⁴ Nurdan A. Ilgaz, Sema Özçer. «Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişim.» Milli Produktivite Merkezi Yayınları, 366, 1988, Ankara , Sayfa 13

⁷⁵ Nurdan A. Ilgaz, Sema Özçer. «Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişim.» Milli Produktivite Merkezi Yayınları, 366, 1988, Ankara , Sayfa 13

⁷⁶ Nurdan A. Ilgaz, Sema Özçer. «Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişim.» Milli Produktivite Merkezi Yayınları, 366, 1988, Ankara , Sayfa 13

⁷⁷ Nurdan A. Ilgaz, Sema Özçer. «Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişim.» Milli Produktivite Merkezi Yayınları, 366, 1988, Ankara , Sayfa 18

bedeli para verilmesi karara bağlanmıştır.⁷⁸ Görüldüğü gibi Toplu İş Sözleşmelerin içeriği uygulamalardan doğan eksiklikler, işçi ve müteşebbis tarafların arasındaki anlaşmalar ile gelişim göstermektedir.

Çelik-İş ile Kardemir arasında imzalanan 1989-1990 yılları arasındaki Toplu İş Sözleşmesi ve 1988 ve 1990 yılları arasında Erdemir ile Türk Metal arasında yapılan sözleşme incelenerek 2017 yılına kadar olan değişimler gözlemlenmeye çalışılmıştır. Türk Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmelerde 1994-1996 yılından 2017 yılına kadar olan sözleşmeler detaylı bir şekilde taranarak gelişimler ve değişimler irdelenmeye çalışılmıştır.

1.10. ILO'nun Kapsamı

Sanayileşme sürecinin başladığı yıllarda sanayileşmenin geliştiği ülkelerde işçilerin maruz kaldığı kötü çalışma şartlarının düzeltilmesi, evrensel barışın kalıcı tesisi için sosyal adaletin oluşturulması gerekmektedir.⁷⁹ İnsancıl çalışma koşullarının oluşmadığı ülkelerin vatandaşlarının diğer ülkeler içinde bir tehlike oluşturduğu ILO'nun kurulma çalışmalarında bahsedilmiş ve bu bağlamda örgüt kendini ve uygulamalarını geliştirmiştir.⁸⁰ İlk kuruluş anında önemsenen konular günlük ve haftalık çalışma sürelerinin azaltılması, yaşam için yeterli ücretin belirlenmesi, işçinin çalışma koşulları nedeni oluşabilecek sağlıkla sorunlarının önlenmesi gibi konular ilk günkü önceliğindeyken şimdi de ön sıradaki yerini korumaktadır.⁸¹

ILO Birinci Dünya Savaşı sonrasında, 1919 yılından iş gören örgütlerinin çabaları ile iş görenlerin sanayi devriminden bu yana oluşan işçi temsilci kuruluşları, 1917 yılında Rus ihtilalinin yayılması endişesi etkili olmuştur.⁸²

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1919 yılında imzalanan uluslararası Versailles anlaşması ile oluşturulmuş bir örgüttür.⁸³ ILO'ya katılan 185 devlet

⁷⁸ Nurdan A. Ilgaz, Sema Özçer. «Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişim.» Milli Produktivite Merkezi Yayınları, 366, 1988, Ankara , Sayfa 79,80

⁷⁹ http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm

⁸⁰ http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm

⁸¹ http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372874/lang--tr/index.htm

⁸² Yıldırım Koç, «Türkiye - ILO İlişkileri.» Türk-İş Eğitim Yay. No.44, 2000, Sayfa 3

⁸³ Nurettin Albayrak, «Türkiye Tarafından Onaylanan Ilo Sözleşmeleri.» Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No : 68, 2014 Sayfa 15

bulunmaktadır, bunun esasları ise Birleşmiş Milletler (BM) Teşkilatına katılan devletler ILO Ana Sözleşmesinden esas alan zorunlulukları kabullendirdiklerini duyurmaları halinde üye olma özelliklerini kazanabilmektedirler.⁸⁴ Uluslararası Çalışma konferansı Cenevre de yerleşik olan merkezinde, her yıl düzenlenmektedir. Alınan kararlar ilerleyen süreçlerde çizilecek çalışma politikalarının da belirleyici etkiye sahiptir. ILO'nun yürütme organı yönetim kuruludur ve teşkilatın faaliyetlerinde belirleyici etkiye sahiptir.⁸⁵ ILO'nun yürütme kurulu ve kendisine bağlı üyellerdeki alınan kararların uygulamasını denetlemektedir.⁸⁶ Yönetim Kurulu üyeleri bir yılda üç defa bir araya gelmekte ve 28 ülke, 14 çalışan ve 14 müteşebbis olmak üzere toplam 56 üyeden teşkil olunmuştur. ILO'nun asıl amacı en temel ve evrensel kriterlerin belirlenmesi suretiyle üye devletlerdeki iş koşullarının ve yaşam şartları iyileştirilmesini hedef alır.⁸⁷

1.10.1. Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri

Ülkelerin imzaladığı ILO sözleşmeleri çalışma yaşamındaki gelişmişliği göstermesi gerekirken dünya da ortalaması 38 sözleşmedir, Avrupa Birliğinde 83 sözleşmedir, 1999 yılına kadar ILO'nun kabul ettiği ve yayınladığı sözleşme sayısı 182 olarak bildirilmiştir. Uruguay ise 182 yayınlanan sözleşmenin 101 tanesini kabul etmiştir. Ama çalışma sorunları bakımından önde olan ülkelere dendir. ABD'nin uygun gördüğü sözleşme sayısı ise 13'tür Sözleşme kabul sayısı en fazla olan İspanya ise 127 sözleşme ile en öndedir. 115 sözleşme ile Fransa izlemektedir.⁸⁸

Ülkemizde ILO sözleşmeleri madenlerle ilgili olan alanlarda girmiştir. İlk onaylanan sözleşmelerden biri ise kadınların madenlerde çalışmaya başlaması ile ilgili olarak imzalanmıştır.

⁸⁴ Nurettin Albayrak, «Türkiye Tarafından Onaylanan Ilo Sözleşmeleri.» Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No : 68, 2014 Sayfa 15

⁸⁵ Nurettin Albayrak, «Türkiye Tarafından Onaylanan Ilo Sözleşmeleri.» Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No : 68, 2014 Sayfa 15

⁸⁶ Nurettin Albayrak, «Türkiye Tarafından Onaylanan Ilo Sözleşmeleri.» Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No : 68, 2014 Sayfa 15

⁸⁷ Nurettin Albayrak, «Türkiye Tarafından Onaylanan Ilo Sözleşmeleri.» *Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No : 68, 2014 Sayfa 15*

⁸⁸ Yıldırım Koç, «Türkiye - ILO İlişk.» Türk-İş Eğitim Yay. No.44, 2000, Sayfa 7

Tablo 2 Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri

No	Sözleşme Adı	Onay Tarihi
C 2	İşsizlik Sözleşmesi	14.07.1950
C 11	Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi	29.03.1961
C 14	Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi	27.12.1946
C 15	Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi*	29.09.1959
C 26	Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi	29.01.1975
C 29	Zorla Çalıştırma Sözleşmesi	30.10.1998
C 34	Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi**	27.12.1946
C 42	İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)	27.12.1946
C 45	Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi	21.04.1938
C 53	Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabitlerinin Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme	22.04.2005
C 55	Gemi adamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 58	Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)*	29.09.1959
C 59	Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize)*	12.07.1993
C 68	Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 69	Gemi Aşçıların Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 73	Gemi adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 77	Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi	02.11.1984
C 80	Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi	13.07.1949
C 81	İş Teftişi Sözleşmesi	05.03.1951
C 87	Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi	12.07.1993
C 88	İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi	14.07.1950
C 92	Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 94	Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi	29.03.1961
C 95	Ücretlerin Korunması Sözleşmesi	29.03.1961
C 96	Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize)	23.01.1952
C 98	Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi	23.01.1952

* 30.10.1998 tarihinde fesholmuştur.

** 23.01.1952 tarihinde fesholmuştur.

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı - Yayın No: 08 – Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri –Ankara-2014 Sayfa 19

C 99	Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi	23.06.1970
C 100	Eşit Ücret Sözleşmesi	19.07.1967
C 102	Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi	29.01.1975
C 105	Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi	29.03.1961
C 108	Gemi adamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşme	07.02.2005
C 111	Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi	19.07.1967
C 115	Radyasyondan Korunma Sözleşmesi	15.11.1968
C 116	Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi	02.09.1968
C 118	Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi	25.06.1974
C 119	Makinaların Korunma Tertibatı ile Teçhizi Sözleşmesi	13.11.1967
C 122	İstihdam Politikası Sözleşmesi	13.12.1977
C 123	Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi	08.12.1992
C 127	Azami Ağırlık Sözleşmesi	13.11.1975
C 133	Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (İlave Hükümler)	17.03.2005
C 134	İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi adamları) İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 135	İşçi Temsilcileri Sözleşmesi	12.07.1993
C 138	Asgari Yaş Sözleşmesi	30.10.1998
C 142	İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi	12.07.1993
C 144	Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi	12.07.1993
C 146	Gemi adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme	28.07.2005
C 151	Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi	12.07.1993
C 152	Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 153	Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 155	İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme	22.04.2005
C 158	Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi	04.01.1995
C 159	Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi	26.06.2000
C 161	Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme	22.04.2005
C 164	Gemi adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 166	Gemi adamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme	17.03.2005
C 182	En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi	02.08.2001

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı - Yayın No : 08 – Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri –Ankara-2014 Sayfa 19

1.10.2. ILO’nun Çalışma Hayatımıza Etkileri

Ülkemizin ILO sözleşmelerini onaylaması ile çalışma yaşamının genel çerçevesinin belirlenmesinde uluslararası alanda edinilen deneyimler ile çalışma hayatında aktarılması sağlanmıştır. Çalışma yaşamındaki etkilerinin yanından insan haklarının gelişimine de olumlu etkisi olmaktadır. Denetim faaliyetlerinin uluslararası

ölçüde belirlenmiş standartlarla belirlenen kuralları sayesinde denetimi ile ülkemizde bilgi birikimine doğrudan katkısı olmaktadır, ILO denetim görevlileri sözleşmeyi onaylayan tüm ülkelerdeki gelişmişliği inceleme imkânı olur. Üye ülkelerdeki sendikal örgütlenmenin seviyesinin ölçülmesi sağlanır.

Türkiye, Milletler Cemiyeti teşkilatına 1932 yılında katılmasıyla ILO ve çalışmaları ile tanışmıştır.⁸⁹ Ama ülkemizin çalışma hayatında tanınırlığı ILO’nun 1 Eylül sonrasında askıya alınana veya kısıtlanan hakların geri alınmasında özellikle sendikal hak ev özgürlüklerin durdurulması TÜRK-İŞ’in ILO’nun hazırladıkları raporları paylaşması ile kamuoyu yakından tanıma imkanı olmuştur.⁹⁰

1982 Anayasasından memurların sendikalaşmasına imkân vermeyen bir hükmün bulunmadığının anlaşılmasından sonra Türkiye’nin imzaladığı 98 sayılı ILO sözleşmesine dayanılarak tartışıldı ve memur çalışanların sendikalı üye olmasına olanak tanımış oldu.⁹¹

ILO’nun sözleşmeleri yaptırım gücünü hazırladığı uluslararası raporlardan almaktadır ve bunların kamuoyu ile paylaşarak “ayıplanmak” eylemi yapmaktadır.⁹² Bu eylem sonucunda uluslararası kamuoyu baskısına maruz kalmamak için hükümetler imzalanan ILO sözleşmelerini uzun dönemde uygulamaya çalışmışlardır.

ILO’nun diğer etkisi ise dünya genelinde işçilerin haklarındaki gelişmişlik seviyesinde bizim nerede durduğumuzu imzalanan sözleşmeler ile uygulama arasındaki ilişkiyi de göstermektedir. Bu kapsamda çalışma dünyasında sendikal hakların toplu sözleşmelerin genişlemesine dolaylı bir etkisi de olduğu görülmektedir.

⁸⁹ Yıldırım Koç, «Türkiye - ILO İlişkileri.» Türk-İş. Eğit. Yay. No.44, 2000, Sayfa 5

⁹⁰ Yıldırım Koç, «Türkiye - ILO İlişkileri.» Türk-İş. Eğit. Yay. No.44, 2000, Sayfa 6

⁹¹ Yıldırım Koç, «Türkiye - ILO İlişkileri.» Türk-İş. Eğit. Yay. No.44, 2000, Sayfa 6

⁹² Yıldırım Koç, «Türkiye - ILO İlişkileri.» Türk-İş. Eğit. Yay. No.44, 2000, Sayfa 6

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKALAŞMANIN TARİHSEL GELİŞİMİ

Endüstri devrimi ile insanlık tarihinde hiç olmadığı kadar değişim ve gelişim süreci, dinamik bir yapı içinde olmamıştır. Bu gelişme öyle ki insanların toplu yaşama alışması toplu yaşamında getirdiği ekonomik, politik ve hukuksal altyapıları da sarsmıştır. Endüstri devriminin getirdiği bu imkan ile insan hem üreten hem tüketmesi gereken bir ekonomik değer haline gelmiştir. Endüstri devriminin sonuçlarını anlayan Goethe'nin şu sözleri *"Buradan ve bugünden itibaren Dünya tarihinin yeni bir devri açılıyor ve sizler bugünü birlikte yaşadığımızı söyleyebilirsiniz"* diye anlatmıştır. Goethe toplumsal yaşamın hızlı buluyor çok uzun bir zaman üzerinde çalıştığı Dr. Faust eserinde aceleci davranan birini anlatmıştır.

Yine 100 yıl sonra yaşayan Franz Kafka ise Dönüşüm adlı eserinde tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişi anlatmış ve Roman Kahramanı Gregor Samsa *"Şu erken kalkma yok mu, diye düşündü, insanı aptallaştırıyor. İnsan uykusunu almalı. Elin satıcıları haremdeki kadınlar gibi yaşıyor. Örneğin ben aldığım siparişleri temize çekmek üzere öğleden önce otele geri dönmüş olduğumda, beyefendilerimiz kahvaltıda yeni oturmuş oluyor. Böyle bir şeyi patronuma ben yapsam, anında kapının önüne koyar beni. Kim bilir, belki de benim için en iyisi bu olurdu."* Şeklinde ifade ederek endüstri devriminin getirdiği yaşamı anlatmıştır.⁹³ Endüstri devriminin etkileri ile kişisel yaşamdan toplumsal yaşama, toplumsal hak ve özgürlüklerden bireysel hak ve özgürlüklere, kadın erkek eşitliğine kadar pek çok alanda değişimler artarak devam etmiştir.

2.1 Dünyada Sendikacılık

Buhar enerjisinin üretim faaliyetlerinde kullanılması ile şehir merkezlerinde kurulan fabrikalar için köylerden kentlere akın eden işçilerin oluşturdukları sınıfsal topluluk bilinçlenerek çalışma şartlarının iyileştirmeleri için örgütlenme süreçleri her ülkede sanayileşmeye başlaması ile kurulan örgütlenmelerdir.⁹⁴

⁹³ Frans Kafka – Dönüşüm sayfa 2

⁹⁴ Gülsüm Tütüncü, «İngiltere de ve Türkiye'de Erken Dönem Sendikacılık Üzerine Karşılaştırmalı İnceleme.» Tarih Okulu Dergisi, Eylül 2015: (493-539) Sayfa 500

İlk örgütlenmeler işçilerin kendilerinin yaşamlarını kolaylaştırmak için kurdukları yardım dernekleriydi. Sonrasında dernekler başlayacak olan sendikal faaliyetlerin ilk adımlarını oluşturdular.⁹⁵

Her ülkede sendikal faaliyetler o ülkenin sanayileşmeye oranı çalışan sayısı gibi rakamların yanında ülkenin demografik, dinsel veya etnik, kültürel yapılar sendikal örgütlenme biçimlerini belirlemiştir.

2.1.1. İngiltere Sendikacılığı

Sendikal hak ve hareketler endüstri devriminin merkezi olan İngiltere de başlamıştır. 1792 yılında ilk defa Avrupa pazarında İngiliz makine iplikleri sunuluyordu, ipliklerin ucuzluğu, düzgünlüğü piyasaya sürülen malların çoklu herkesi hayran bırakmış ve küçük zanaat hayatındaki üretimi imkânsızlaştırmış kitle üretimine geçilmesini sağlamıştır.⁹⁶

Bilinen ilk işçi teşkilatı “Londra Yazışma Derneği” 1792’de kurulmuş ama bu gibi benzer organizasyonların tamamı yasaklanmış ve kapatılmıştır. 1824 yılına gelindiğinde çıkartılan bir kanunla işçi kuruluşları yasal hale gelmiş, yasallaşan sendikalar ilk grevlerini gerçekleştirmiştir. 1828’de çıkan kanunla sendikal faaliyetlere sınırlamalar getirilmiştir. 1870 yılına kadar bu faaliyetler sınırlı olarak deva etmiş, 1871 yılında ise Sendikalar Kanunu çıkartılarak İngiltere sendikalı yaşamın günümüze kadar devam eden ilk temelleri atılmıştır. Ama belirli zanaatı olan işçiler sendikaya üye olabiliyorlardı, asıl vasıfsız işçilerin üye olabildikleri veya sendika kurabildikleri yıl 1889’dur.⁹⁷

İngiltere’de çalışanların bir sınıf olarak bir katman haline gelmesi sürecinde etkili olan fikir akımları incelendiğinde o anki mevcut ülke koşullarında Owenizm, Chartizm ve Fabian Derneği gibi fikir akımlarından etkilenmiştir. Owenizm, adını Robert Owen den almıştır, özellikle Adem Smith ile aynı kapsamda fikirlerini ifade ettiği “*malların değerinin onlar için sarf edilen emeğe bağlı*” olduğu düşünceleri

⁹⁵ Gülsüm Tütüncü, «İngiltere de ve Türkiye’de Erken Dönem Sendikacılık Üzerine Karşılaştırmalı İnceleme.» Tarih Okulu Dergisi, Eylül 2015: (493-539) Sayfa 500

⁹⁶ Nusret Ekin, Endüstri İlişkileri. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1979. Sayfa 1

⁹⁷ Adem Uğur, İşçi-İşveren İlişkileri. sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayın No:28, 1995 Sayfa 45

İngiliz Sosyalist fikir akımlarını ve işçi hareketlerine büyük bir katkı yapmıştır.⁹⁸ Owen'in İngiliz çalışma yaşamına bilinen en büyük etkisi 1824'te sendika kurma hakkının verilmesinden sonra “*Üretici Sınıfların Büyük Milli Manevi Birliği*” teorisini açıklaması İngiliz sendikacılığında her dönem etkili olmuştur.⁹⁹

Chartism ise People's Charter 1838, 1842, 1848 yıllarında yayınladığı bildirilerde bu altı madde; BU ALTI MADDEYİ (1) genel oy imkanı, (2) gizli oy, (3) eşit seçim bölgeleri, (4) parlamenterlere ücret ödenmesi, (5) parlamenterlerdeki varlıklı olma kısıtlamalarının kaldırılmasıdır, bu maddeler Charitis hareket yoğun mücadeleler ile parlamento tarafından reddedildi ama bu hareketin yani işçi sınıfının sonraki dönemlerinde ana hedefi haline geldi. Bu hareket zengin ve ayrıcalıklı sınıfın bildirileri, buyruklarına karşı halkın bildirisi niteliğindedir. Bu hareket dünya da başlayan ilk siyasal harekettir.¹⁰⁰

Fabian Derneği zamanının getirdiği yapısı ve görüşleri ile farklı bir kulvarda kendini göstermektedir, ılımlı uzlaşmacı yapılarıyla Fabiancılar enternasyonalist tavrı tümünden reddetmezler fakat İngiliz çıkarlarını gözetken kapitalizme de karşı olmamışlardır. Burada Fabiancı felsefeyi benimseyenlerin düşüncesi önemlidir.¹⁰¹

2.1.2. Alman Sendikacılığı

Alman Sendikacılığı endüstri devriminin gelişmesiyle 19. Yüzyılın başlarında çalışma yaşamında görülmeye başlamış ama ilk sendika 1848 yılında kurulmuştur. Sendika kurma ve grev hakkının resmen tanınması ise 1869 yılında çıkan kanunla olmuştur. Alman sendikacılığında ise meslek örgütleri kurarak sendikalar kurup yaygınlaşmışlardır. I. Dünya savaşı yıllarına kadar sendikacılık gelişmiş Savaş sürecinde duraklama geçirmiştir. 1918 yılından sonra sendikal hareketler tekrar

⁹⁸ Gülsüm Tütüncü, «İngiltere de ve Türkiye'de Erken Dönem Sendikacılık Üzerine Karşılaştırmalı İnceleme.» Tarih Okulu Dergisi, Eylül 2015: (493-539) Sayfa 500

⁹⁹ Gülsüm Tütüncü, «İngiltere de ve Türkiye'de Erken Dönem Sendikacılık Üzerine Karşılaştırmalı İnceleme.» Tarih Okulu Dergisi, Eylül 2015: (493-539) Sayfa 500-501

⁸ Adem Uğur, İşçi-İşveren İlişkileri. sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayın No:28, 1995, Sayfa 46

gelişmiş 1930 yılından sonra Almanya da gelişen Nasyonalist hareket II. Dünya savaşının sonuna kadar Sendikacılığa önemli darbeler vermiştir.¹⁰²

Alman sendikacılığında Alman işçi sendikaları, müteşebbislere eşit sayıda endüstriyel ve ekonomik kararlara katılmak hakkını elde etmek için mücadele vermişler. Bu hakları 1918 yılından sonra çıkan kanunda sendikalar çalışma yaşamında ve iktisadi kararlara katılma konusunda önemli gelişmeler kaydetmişlerdir. 50’den fazla işçi çalıştıran her işletmede işçilerin çıkarlarını temsil etmek için “işletme komiteleri” kurulmuştur. Alman sendikacılığında işçi müteşebbis temsilcilerinden meydana gelen “Bölge Ekonomik Konseyleri” ve “Milli Ekonomik Konseyleri” oluşturmuşlardır. Çalışma yaşamında hazırlanmış kanunları tasdik için Milli Ekonomik Konsey’e sunar, konsey kendisi de kanun teklifinde bulunabilmektedir.¹⁰³

Almanya’da 1952 yılında genel şeklini almış Toplu İş Sözleşme yapma hakkı sendika özgürlüğünden ayrı bir madde olarak görülmemiştir. Alman sendikacılık sisteminde toplu pazarlık yanında yetki sisteminin belirlenmesinde Alman Federal İş Mahkemesi yetki kavramını üye sayısı yanında sendikanın etkinliği, tecrübesi gibi kavramlara da önem verilmektedir.¹⁰⁴ Ülkede en geniş İşçi Federasyonu “Alman Sendikalar Konfederasyonu” 1946 yılında kurulmuş bulunan bu federasyon 1980’li yılların sonunda 7.8 milyon üyesi ile Alman çalışma hayatında toplam çalışanların % 34’ünü kapsamaktadır. Alman çalışma yaşamında çalışanların % 80 inin çalışma şartları Toplu İş Sözleşmeler ile belirlenmektedir.¹⁰⁵

2.1.3. İsveç Sendikacılığı

Batı toplumlarında sendikaya üye olmanın ve sendikal faaliyetlerin en fazla seyrettiği ülkedir. 1850 yılından itibaren sendikal hareketler önem kazanmış ve I. Dünya Savaşından önce Alman sendikacılık modelinin benimsenmiş daha sonra ise kendi ekolünü oluşturmuştur. Çalışma hayatında nerede ise bu tür faaliyetler hiç

¹⁰³ Nusret Ekin, *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1979. Sayfa 91

¹⁰⁴ Murat Özveri, «Türkiye de Uygulanan Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sistemin Sendikalama Üzerine Etkisi.» Doktora Tezi. İstanbul, 2012 Sayfa 82,83

¹⁰⁵ Adem Uğur, *İşçi-İşveren İlişkileri*. sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayın No:28, 1995, Sayfa 46,47

kesintiye uğramamıştır, I. ve II. Dünya savaşına girmemesi ve dünyada savaş koşullarının oluşturduğu olumsuz ortamın olmasına rağmen ülkede doğrudan sendikal faaliyetlerin yapılması etkilenmemiştir.¹⁰⁶

Sendikacılıkta İsveç modeli ülkenin refah toplumu seviyesinde olması nedeni ile çalışma yaşamında müteşebbis ile sendikaların uyumu en üst seviyededir. Bir çok ülke İsveç sendikacılığının kendine has bir yapıya gelerek örnek olmasın da İsveç de feodaliz'in diğer Avrupa topluluklarına göre erken terk edilmesi, dünya savaşlarına katılmamanın yanında ülkenin homojen bir nüfus yapısına sahip olması en önemli etkenlerdir.¹⁰⁷

İsveç sendika örneğinde sanayiciler, cemiyetlere ve federasyonlara bağlanarak sıkı bir örgütlenme göstermişler karşılıklı etkileşimin daha geniş açıdan büyük bir anlayışa sebebiyet vermiştir. 1938 yılında “Emek Piyasası Konseyi” kurulmuş çalışma yaşamında doğan uyuşmazlıkların çözümünde özellikle toplu işten çıkarmalarda ve tekrar istihdam ve iş güvenliği konularda önemli gelişmeler sağlanmıştır. İsveç te işçi ve işveren arasında oluşturulan en efektif konsey ise “işletme konseyleri” bu konseyler üretimin geliştirilmesi işçilerin katkılarının sağlanması beklenmektedir.¹⁰⁸

Ekonominin yönetilmesinde İsveç sendikaları hükümetin uzun vadeli planlama politikalarına katılabilmekte ve kararlarda etkin rol oynamaktadır. Oluşturulan kurul oluşan problemlerin çözümünün yanında ekonominin ihtiyaçlarına göre emek piyasasının eğitim ve nitelik ihtiyaçlarını belirlemektedir. Kurul ayrıca ülkede sakat ve özürlü işçiler için özel programlar hazırlamaktadır. Diğer yandan mevcut işler için yaşları ilerlemiş işçilere özel iş programları düzenlenmektedir.¹⁰⁹

Çalışma yaşamı ile ilgili olarak kurulan kurul da iktisadi hayat ile ilgili müteşebbis ve devlet yetkilileri ile düzenli olarak toplanmakta ekonominin geleceği konusunda yöne eylem planları tartışılmaktadır. Ayrıca kurul devletin “özel yatırım

¹⁰⁶ Adem Uğur, İşçi-İşveren İlişkileri. sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayın No:28, 1995. Sayfa 46,47

¹⁰⁷ Nusret Ekin, Endüstri İlişkileri. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1979. Sayfa 94,95

¹⁰⁸ Nusret Ekin, Endüstri İlişkileri. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1979. Sayfa 95, 96, 97

¹⁰⁹ Nusret Ekin, Endüstri İlişkileri. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1979. Sayfa 96

rezervleri” olarak adlandırılan fonları da kontrol etmektedir. İsveç yasaları işletmelerin kazandıkları karların bir kısmını işletmede tutmaları gerektiğini ve belirlemiştir.¹¹⁰

2.1.4. Amerikan Sendikacılığı

Amerika Birleşik Devletlerinde sendikal yaşamın hikâyesi ise ülkenin ortamına paralel olarak gelişmiştir. Amerika da küçük zanaat icra edenler ve ev sanayiinde çalışan kalifiye işçiler hayır cemiyetlerinde birleşmişlerdir. Bu cemiyetlerin kurulma nedenleri çalışanın ciddi bir hastalığa tutulması ve borçlanması veya ölmesi durumunda maddi ihtiyaçların karşılanması için para yardımında bulunulmasıydı.¹¹¹

Ücretlerin 1791 tarihinde Filedelfiya, Nevyork ve Bostan’da marangozlar, kunduracılar ve matbaacılar gibi küçük zanaat icra edenler ayrı ayrı cemiyetler dernekler kurmuşlardır. İlk toplantı ise Filedelfi’ya kunduracıları ile müteşebbisleri arasındadır. Bu işyerlerinde ilk defa ücretli temsilci günceme gelmiş ve ücretli temsilci vasıtası ile anlaşmanın uygulanıp uygulanmadığı denetlemişlerdir.¹¹²

Amerikan sendikasında “Amerikan işçi Federasyonu” 1881 de yeni bir teşkilat nüvesi olarak çalışma yaşamında yerini aldı bu kurumun ana amacı ücretlerin arttırılması ve çalışma şartlarının ıslahından ibaret olduğu görülmektedir.¹¹³ Amerika eyalet sistemi ile yönetildiğinden çalışma yaşamındaki gelişme birbirinden farklı seyretmiştir. 1847 yılında on saatlik kanunu mesai günü olarak tanıyan ilk eyalet kanunun New Hampshire de kabul edildi. 1848 yılında Pensilvanya eyaletinde çalışanlar için asgari yaş haddini 12 olarak tespit edilen Eyalet Çocuk İşçiler kanunu kabul edilmiştir.¹¹⁴ Amerika ve Avrupa sendikacılık hareketleri birbirinden farklı anlayışları kendilerine amaç edinmişlerdir. Avrupa sendikaları toplum geniş şekilde kapsayan ekonomik tedbirleri hedeflerken Amerikan sendikaları ise kendi çıkarlarını korumak ve yeni çıkarlar elde etmeye yönelmişlerdir.¹¹⁵ Avrupa ülkelerine göre 1930 ve 1940’lı yıllara kadar gelişmemiş ve bunun birçok sebebi vardır. Diğer yandan Amerikan sendikacılığı siyasi akımların içine girmemiş ve destekçisi de olmamıştır,

¹¹⁰ Nusret Ekin, Endüstri İlişkileri. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1979. Sayfa 97

¹¹¹ Tobin Maurice. Amerika İşçi Hareketinin Bir Tarihçesi. İşçi Sendikaları Birliği, Sayfa 1

¹¹² Tobin Maurice. Amerika İşçi Hareketinin Bir Tarihçesi. İşçi Sendikaları Birliği Sayfa 3

¹¹³ Tobin Maurice. Amerika İşçi Hareketinin Bir Tarihçesi. İşçi Sendikaları Birliği Sayfa 17

¹¹⁴ Tobin Maurice. Amerika İşçi Hareketinin Bir Tarihçesi. İşçi Sendikaları Birliği Sayfa 72

¹¹⁵ Adem Uğur,. İşçi-İşveren İlişkileri. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayın No:28, 1995. Sayfa 48

diğer bir değişle particilik yapılmamıştır. ¹¹⁶ Amerikan sendikacılığında “lobbying” diye ifa ettikleri çalışan lehine kanun tekliflerinin çıkarılabilmektedir. ¹¹⁷

Amerika da feodal düzenin olmayışı toplumsal mücadeleyi etkilemiş sendikacılığında uygulanış biçimini değiştirmiştir.

2.1.5. Japon Sendikacılığı

Japonya 20.yy başlarına kadar ülke içerisinde kendi ile ilgilenen ve yaşamını sürdüren feodal tarım ülkesiydi. Batılı sömürü ülkeleri ile karşılaştığında teknolojik ekonomik olarak geri kalmışlığının farkına varmış, kamu finansmanı yolu ile gelişmeyi seçmiş Avrupa ülkelerinden öğrenil en yeni üretim teknikleriyle Japonya hızlı bir şekilde gelişme süreci kaydetmiştir. İlk sendikal faaliyete 1868 yılına rastlanmaktadır. 1900’lü yılların başlarında sendikal gelişim işçiler arasında hızla yayılmış ve bu gelişim Japon Parlamentosuna yansımıştır. Japon hükümeti “Kamu Barışını Koruma Kanunu” yürürlüğe koymuştur. Yapılan tüm yasaklamalara rağmen örgütlenme faaliyetleri sürmüştür. ¹¹⁸

1920-1930’lu yıllarda çalışma hayatında sendikalaşma oranı toplam çalışanın % 10’una sahipti. Grevlerin artması ile hükümet “Ulusal Hizmet Endüstri Derneği”ni kurarak tepkilerin önüne geçilmesi planlamıştır. II. Dünya Savaşından Japonya’nın ABD tarafından işgali ile Japon endüstri ilişkilerinde gelişme etkisi o kadar hızlı olmuştur ki Japonlar bunu teknolojik gelişmesinde bir fırsat olarak bile değerlendirmişlerdir. 1945 yılında Amerika’da çıkan Wagner kanunundan etkilenecek çalışma ilişkileri düzenlenmiş işçi-müteşebbis, devlet temsilcisinden oluşan bir uzlaşma komisyonu kurularak anlaşmazlıkların çözümü sağlanmaya çalışılmıştır. ¹¹⁹

Japonya’da çalışma yaşamında sendika diğer ülkelerden farklı olarak ülkenin ekonomik ve teknolojik gelişmesine paralel olarak ABD’den teknolojiyi, Avrupa’dan

¹¹⁶ Tobin Maurice. Amerika İşçi HAreketinin Bir Tarihçesi. İşçi Sendikaları Birliği Sayfa 21

¹¹⁷ Tobin Maurice. Amerika İşçi HAreketinin Bir Tarihçesi. İşçi Sendikaları Birliği Sayfa 22

¹¹⁸ Erol Sevgi Işık. «Kendine Özgü Yaklaşımıyla Japon End. İlişki. Sis..» *Kamu-İş* , 2014-S:4. Sayfa.22,23

¹¹⁹ Erol Sevgi Işık, «Kendine Özgü Yaklaşımıyla Japon End. İlişki. Sis..» *Kamu-İş* , 2014-S:4. Sayfa.29

ideal fikirlerini almış. Japonya'nın kendi tarihsel gerçekleri ile geliştirdiği kültürün sonucunda işçi-müşavir ilişkileri gelişmiştir.¹²⁰

Japonya'da Sendikal Örgütlenme Modeli

İşyeri Sendikası

Aynı işyerinde meslek ayrımı yapılmaksızın örgütlenme modelidir, sendikanın faaliyet alanının bir işletme ile sınırlı olduğu örgütlenme modelidir. İşyeri sendikacılığının en tipik örneği ise Japonya da görülmektedir. Batı da bu tür sendikacılık kabul görmemiştir.¹²¹

İşyeri sendikacılığının dayandığı temel prensipler üç başlık altında toplanabilir;

a) Ömür boyu istihdam; İşyerinde işe ilk girdiniz andan itibaren emekli olana kadar istihdam garantisi vermesidir. Japonya'nın ilk dönem sanayileşmesinde etkili olmuştur.¹²²

b) Kıdemi esas alan ücret artışı; İşçinin işyerinde kıdem yılının artışı ile otomatik olarak yükseleceği bir artışı ile yıllar düzeyinde bağımlılıklarının artırmak için uygulanmıştır.¹²³

c) İşyeri sendikaları; İşyerindeki çalışma yaşamını düzenlemek için kurulmuş o işyerinin üyelerine hizmet eden bir örgütlenme modelidir.¹²⁴

İş Kolu Sendikacılığı ;

Meslek ve vasıf farkına bakılmaksızın, aynı işkolundaki tüm işçileri örgütleyen taban sendikaları birleştirirler ve baskı sınıfı oluşturmayı planlamışlardır.¹²⁵

¹²⁰ Adem Uğur, İşçi-İşveren İlişkileri . Sakarya : Sakarya Üniversitesi Yayın No:28, 1995. Sayfa 49

¹²¹ Erol Sevgi Işık, «Kendine Özgü Yaklaşımıyla Japon End. İlişki. Sis.» Kamu-İş , 2014-S:4. Sayfa.39-40

¹²² Adem Uğur, İşçi-İşveren İlişkileri. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayın No:28, 1995. Sayfa 50

¹²³ Adem Uğur, İşçi-İşveren İlişkileri. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayın No:28, 1995. Sayfa 50

¹²⁴ Adem Uğur, İşçi-İşveren İlişkileri. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayın No:28, 1995. Sayfa 50

¹²⁵ Erol Sevgi Işık, «Kendine Özgü Yaklaşımıyla Japon End. İlişki. Sis.» Kamu-İş , 2014-S:4. Sayfa.40

Bölgesel Sendikacılık;

Bölgede örgütlenmiş sendikaların oluşturduğu birliktir. Toplu İş Sözleşmesi yapma imkanları yoktur ama bölgesel etki yapma imkanları vardır. Bölge içerisinde farklı fabrikalarda koordinasyonu sağlamak için kurulan birliklerdir.¹²⁶

Mesleki Sendikacılık;

Japonya da yaygın olan bir örgütlenme modelidir. Aynı meslekte çalışan aynı sektörde ve farklı bölgelerdeki örgütlenmenin koordinasyonu için kurulmuştur. Ama bu örgütlerin sendika adına imza atma veya karar alma yetkisi bulunmamaktadır.¹²⁷

Japon sendikacılığı tamamı ile şirket esasına göre sendikalaşma eğilimi göstermiştir. Esasen personel alımı ile başlayan süreç iş eğitimleri, rotasyonlar ve en başarılı işlerin bulunması süreci çalışma hayatında benimsenmiş işyerinde etkin olan sendika da çalışan çıkarları ile beraber işletme çıkarlarını da korumaktadır. Japonya da çalışanların esas amacı şirketi yaşatmak ve ona kar sağlamaktır.¹²⁸

2.1.6. Fransa Sendikacılığı

İsveç sendikacılığı gibi uzun soluklu planlar ve sosyal ekonomik konularda etkinlik görülmektedir. Fransa'nın "Ekonomik ve Sosyal Konseyi" işçi müteşebbis ve çiftçi gibi meslek mensuplarından oluşmaktadır. Fransa da sendikalar milli planların uygulanmasında ülkenin yatırım, ihracat, ithalat gibi konularında önemli rol oynarlar. Doktriner niteliği olan sendikacılık hareketleri Fransa sendikalaşma yaşamında etkisi altına almıştır, Fransa da teknolojik gelişme ve değişimler hızla yol alırken özellikle otomobil ve nükleer enerji alanlarında çok büyük atılımlar yapmasına rağmen Fransız işçi hareketlerinin doktriner yapısından değişme olmayıp eskisi gibi özelliğini sürdürmektedir. Fransa endüstrisini aile şirketlerine dayanan bünyesi diğer ülke sendikal hareketlerinden farklıdır.¹²⁹

¹²⁶ Erol Sevgi Işık, «Kendine Özgü Yaklaşımıyla Japon End. İlişki. Sis.» Kamu-İş , 2014-S:4. Sayfa.41

¹²⁷ Erol Sevgi Işık, «Kendine Özgü Yaklaşımıyla Japon End. İlişki. Sis.» Kamu-İş , 2014-S:4. Sayfa.41,42

¹²⁸ Adem Uğur., İşçi-İşveren İlişkileri. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayın No:28, 1995. Sayfa 25

¹²⁹ Nusret Ekin, *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1979 Sayfa 97,98,99,100

2.2. Osmanlı Dönemi Çalışma Hayatı ve Sendikal Gelişmeler

Osmanlı İmparatorluğunda 19. Yüzyıla kadar büyük veya kitlesel üretim yapan tesisler bulunmuyordu sanayi devriminin getirdiği çalışma hayatının sorunları ile karşılaşılmamıştı. Osmanlının üretim hayatı küçük atölyeler ve zanaatkâr sınıfından oluşmaktaydı. Bursa, Kosova, Selanik, Selanik, Edirne, Konya, Diyarbakır, Musul, Şam, Halep gibi büyük kentlerde üretim yapılmaktaydı. Bu kentlerdeki üretimler hem kente hem de yakın bölge için üretilirdi. Osmanlı İmparatorluğunun sosyal ve ekonomik yapısı Avrupa ülkelerinden farklı olduğundan sanayi devriminin getirdiği sonuçların etkisi de farklı olmuştur.¹³⁰

Sanayi devriminin etkisi büyük ölçekli ve ucuza üretilen ürünler Tanzimat döneminde ithal mallara uygulanan vergisel indirimler sayesinde Osmanlı zanaat hayatı usta çırak ilişkisi durmuş batı da görülen sanayileşme dar kapsamda olmuş, yetişmiş çırak ve ustaların sanayide değerlendirilebilme imkânını da olmadığından Osmanlının esnaf sınıfı olumsuz etkilenmiştir.¹³¹ Özellikle Balta Limanı Anlaşması ile Lonca teşkilatı içerisindeki ustalar mesleklerinden kopmuşlardır.¹³²

Osmanlı çalışma yaşamında işçi sınıfının oluşamamasının öncelikli sebepleri incelendiğinde Osmanlı İmparatorluğunun sahip olduğu etnik kültür yapısı diğer milletlerin etnik yapıyı ayrıştırıcı faaliyetlerine ek olarak Avrupa da milliyetçilik temelli fikir akımlarının Osmanlı'da hakim olması. 133 Osmanlı da Lonca teşkilatı esnafı kontrol altına tutma işlevini yürütüyordu, Loncalar esnafın sermaye birikmesine izin verilmeyen bir kendi bölgesine hizmet sağlayan bir teşkilatlanma yapısı vardı, bu nedenle sermaye birikimi ve sınıf bilinci oluşmaması nedeni ile çalışma hayatında genel örgütlenmeler olmadı.¹³⁴ Loncalardaki düzen usta ve çırakların sınıfsal örgütlenmesini de gereksiz kılması ile sonrasında yapılan teknolojik gelişmelerin, uzun süren ekonomiyi sarsan savaşların sonucu ve Avrupa ile yapılan ekonomiyi

¹³⁰ Yüksel Akkaya, Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-1. Praksis, 2002 Sayfa 132

¹³¹ Adem Uğur, İşçi-İşveren İlişkileri. sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayın No:28, 1995. Sayfa 51

¹³² Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 14

¹³³ Bilim ve Ütopya Dergisi, «II. Andülhamit, İttihat ve Terakki ve Osmanlı İşçi sınıfı.» *Bilim ve Ütopya Dergisi*, 2013 Sayı 233 Sayfa 1

¹³⁴ Bilim ve Ütopya Dergisi, «II. Andülhamit, İttihat ve Terakki ve Osmanlı İşçi sınıfı.» *Bilim ve Ütopya Dergisi*, 2013 Sayı 233 Sayfa 1

etkileyen anlaşmaların etkisiyle 19. Yüzyılın ortalarında lonca teşkilatı büyük bir şekilde tasfiye olmuştur. 135

Osmanlı döneminde “Köylü-İşçi”, “Asker-işçi”, “mahkum işçiler” gibi sınıflar vardır bunların ülkenin hem tarım toplumu olmasından ve ülke coğrafyasının büyük olması nedeni ile iskan faaliyetlerinden doğmuştur. XVIII yüzyılın ikinci yarısından sonra sanayi üretiminin karşısında rekabet edemeyen lonca teşkilatı ve ayrılan zanaatkarlar silah sanayine ve dokuma fabrikalarına kendilerini göstermişlerdir. Osmanlı da kadın ev çocuk işçilerin sayısının fazlalığı ve evde çalışma emeğe dayalı eylemleri ve oluşumları azaltmıştır. Osmanlı coğrafyasında yaşanan savaşlar nedeni ile erkek iş gücünde meydana gelen kayıplar kadın ve çocuk işçi sınıfının olmasının ana sebeplerinden biridir. 136

1834 yılında Osmanlı’da işçilerin lehine yapılan ilk düzenleneme, Mısır Hidivi Mehmet Ali Paşa’nın oğlunun bir süre Çukurova bölgesini işgali ile işçilere 1,5 gün hafta tatili getiriliyordu ve bunun da yarım gününe çalıştırdıkları kişiler tarafından ücret verilmesi öngörülmüştür. 137

Osmanlı çalışma yaşamı direkt etkilenmese bile sanayinin direkt etkilendiği 1838 Baltalimanı Anlaşması sonucu ekonomi büyük bir darbe vurmuştur. Tarıma dayalı Osmanlı devletinin ekonomisini ve az olan sanayisini etkileyerek çalışma yaşamını etkilemiştir.138

1845 yılında yasalaşan ve uygulanan Polis Nizamnamesi 12. Hükmüne göre greve çıkmayı planlayan işçi örgütlerinin hareket serbestisini ortadan kaldırmayı planlıyordu.¹³⁹ Osmanlı’da Avrupa’nın artan isteklerine göre bahçe ve sanayi ürünlerinin gelişmesi sonucunda tarım kesiminde ücretli işçilik yaygınlaşmıştır¹⁴⁰. Avrupa’ya pamuklu ihraç eden Osmanlı, Silifke, Adana ve Suriye yöresinde hasat

¹³⁵ Bilim ve Ütopya Dergisi, «II. Andülhamit, İttihat ve Terakki ve Osmanlı İşçi sınıfı.» *Bilim ve Ütopya Dergisi*, 2013 Sayı 233 Sayfa 1

¹³⁶ Yüksel Akkaya, Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Send.-1. Praksis, 2002 Sayfa 132,134,135

¹³⁷ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 17

¹³⁸ Bilim ve Ütopya Dergisi, «II. Andülhamit, İttihat ve Terakki ve Osmanlı İşçi sınıfı.» *Bilim ve Ütopya Dergisi*, 2013 Sayı 233 Sayfa 1

¹³⁹ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 17

¹⁴⁰ Refik Sönmezsoy, Türkiye’de Grevlerin Tarihi ve Grevlerimiz. Türk Metal Sendikası Sayfa 14

zamanı 60 bine yakın tarım işçisi çalışmaktaydı, ücretlerini mal veya para karşılığında alırlardı.¹⁴¹

1867 yılından kabul edilip uygulanan Osmanlı da aslında ilk grev yasağı olarak adlandırılabilir Memaliki Mahsusa Demiryollarının Usulü Zabıtasına dair Nizamnameye göre “her ne surette olursa olsun arabaların seyrü hareketine mani olmak” fiilini gerçekleştirenlere ceza olarak üç seneye kadar hapis cezası verilmesine imkan tanıyordu.¹⁴²

Osmanlının toprak alanı geniş, toprakların nüfusa göre çok az olması nedeni ile çiftçilik ile rahatlıkla geçinebiliyorlardı. Ücretli çalışan sayısı az olması ve çalışanlarında kadın ve çocuklardan oluşması erkek nüfusun ise uzun süreli savaşlarda bulunması nedeni ile Osmanlı’da özellikle madenlerde ve yol çalışmalarında zorla çalıştırma uygulaması veya “mükellefiyet” uygulaması vardı. Bu şekilde çalışanlar kendilerini işçi olarak saymıyorlardı.¹⁴³ Özellikle 1865 yılında çıkan Dilaver Paşa Nizamnamesine göre Ereğli sancağında 14 ilçe halkına uygulanması öngörülmüştür, 1868-1876 yılları arasında çıkartılan yasa işçileri korumak için nizamname tertip edilmemiş tam tersine kömür madenlerinde üretimin düzenliliği ve sürekliliğini temin etmek için 413. Maddesi ile düzenlenmiş ve uygulanmıştır. Bu yasa işçiyi iki şekilde tanımlamış ecir-i has, ecir-i müşterek olarak. Bu ayrım süre üzerinden yapılmış bir iş bir ay veya bir yıl sürecekse ecir-i has olarak adlandırılmıştır. Bina yaptırmak veya belirli ustalık isteyen bir işi yaptırmak için iş ilişkisi kurulmuşsa ecir-i müşterek olarak adlandırılırdı. Mecelle esas olarak işçi-müteşebbis ilişkileri bireysel sözleşmeler şeklinde düzenlemeler getirmiştir.¹⁴⁴

¹⁴¹ Refik Sönmezsoy, Türkiye’de Grevlerin Tarihi ve Grevlerimiz. Türk Metal Sendikası Sayfa 14

¹⁴² Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 17

¹⁴³ Bilim ve Ütopya Dergisi, «II. Andülhamit, İttihat ve Terakki ve Osmanlı İşçi sınıfı.» Bilim ve Ütopya Dergisi, 2013 Sayı 233 Sayfa 1

¹⁴⁴ Mehmet. Aykanat, «Mecelle Sözleşmesi.» Kamu-İş C:13 S:4/2014, 2014, Sayfa 60,62,63

Tablo 3 1897 Osmanlı İstatistikinde İhraç Edilen Madenlerin Miktarları

Esami-i vilayât	Simli kurgun		Simli altın		Krom		Linyit		Borasil		Lüle taşı	
	Ton	Kilo	Ton	Kilo	Ton	Kilo	Ton	Kilo	Ton	Kilo	Ton	Kilo
Selânik vilayeti	-	-	-	-	2 555	-	-	-	-	-	-	-
Aydın vilayeti	112	-	-	-	11 200	-	-	-	-	-	-	-
Hüdavendigar vilayeti	978	228	-	-	2 799	268	1 930	-	7 343	137	7 293	-
Kosova vilayeti	-	-	-	-	3 032	-	-	-	-	-	-	-
Sivas vilayeti	471	678	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Trabzon vilayeti	27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Biga vilayeti	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Yekun	1 588	906	4	-	19 586	268	1 930	-	7 343	137	7 293	-

(1) Üretilen

(2) Madenlerin

Kaynak : 1897 Osmanlı İstatistiği Sayfa 174

Tablo 4 1897 Osmanlı İstatistikinde İhraç Edilen Madenlerin Miktarları

Esami-i vilayât	Yekun		Arsenik		Zımpara		Manganez		Antimuan	
	Ton	Kilo	Ton	Kilo	Ton	Kilo	Ton	Kilo	Ton	Kilo
Selânik vilayeti	8 428	888	335	832	-	-	5 438	116	99	940
Aydın vilayeti	18 003	500	100	-	6 396	500	100	-	95	-
Hüdavendigar vilayeti	20 443	631	-	-	-	-	100	-	-	-
Kosova vilayeti	3 032	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sivas vilayeti	471	678	-	-	-	-	-	-	-	-
Trabzon vilayeti	144	-	-	-	-	-	117	-	-	-
Biga vilayeti	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Yekun	50 528	697	435	832	6 396	500	5 755	116	194	940

(1) Üretilen

(2) Madenlerin

Kaynak: 1897 Osmanlı İstatistiği Sayfa 174

Dış ekonomilere bağılılığının bir sonucu olarak yabancı sermayenin varlığı giderek artmış ve yerli sanayiye kurtarmak için II. Mahmut zamanında başlatılan ve Abdülmecit zamanında sürdürülen ilk sanayileşme hareketi Osmanlı da sanayinin doğmasına yol açmış ama kapitülasyonlar yüzünden fazla gelişmemiştir.¹⁴⁵

1869 yılında Maadin Nizamnamesi çıkarılmış işçilerin kendi isteği ile çalışmaları iş kazaları konusunda alınması gereken önlemler ve işçilerin güvenli bir şekilde çalışmaları için alınması gereken önlemler adına düzenlenmiş bir kanundur. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında da maddeler ihtiva etmesi bakımından

¹⁴⁵ Refik Sönmezsoy, Türkiye'de Grevlerin Tarihi ve Grevlerimiz. Türk Metal Send. Sayfa 14

önemlidir. İkinci önemi ise zorunlu çalışmayı kaldırması bakımından önem kazanmaktadır.¹⁴⁶

1909 yılında Ta'til-i Eşgal Kanunu çıkartılması II. Meşrutiyetin ilanı “hürriyetin ilanı” ile başlayan süreçte Özellikle Anadolu ve Rumeli Demiryollarında başlayan ve ülke genelinde baş gösteren grevler için yasal düzenlemeye gidilmesi gerekmiş Osmanlı hükümeti hürriyetin ilanı sonrasında “Ta'til-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun'u” yayınlanmıştır. Cumhuriyet dönemi de dahil 1936 yılında çıkan 3008 sayılı iş yasasına kadar yürürlükte kalmıştır.¹⁴⁷ “Ta'til-Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun” 8. Maddesine göre sendika kurmak sureti ile kişilerin işyerlerinde kendisinin ve diğerlerinin çalışmalarına mani olunarak grev yapan kimselere bir ay ile bir yıl arasında hapis cezası verilebilmektedir ve elli liraya kadarda para cezasıyla cezalandırılabilmekteydiler veya Emlak'a maddi zarar vermesi durumundaysa ağır ceza ile yargılanabilme imkanı tanıyordu. Bu kanunun 1909-1936 yılları arasında yürürlükte kalmış verilen cezalar nedeni ile işçiler üzerinde doğrudan bir baskı unsuru olarak kalmıştır.

1909 Dernekler ve Cemiyetler Kanunun, yasaya göre dernek kurmak yasak değildi izin de alınmasına gerek yoktu. Kanun ile dernek faaliyetleri güçleştirilmiştir. Dernek kurmak ve üye olmak yasa ile korunmuştur.¹⁴⁸ Osmanlı kozmopolit yapısı içinde derneklere üye olanlarda bir takım kısıtlamalar getirmiş bunlarda mahkûm olmamak ve 25 yaşından gün almamak önemli kriterlerdendi.

II. Mahmut döneminde başlayan ve devam eden 1826 yılından sonra Hristiyanların ödediği cizye vergisi ilerleyen süre sonrasında askerlik vergisine dönüşerek askerlik Türk erkeklerin üzerine yüklenmiş genç Türk erkeklerin askerde uzun kalmaları çalışma hayatında Hristiyan nüfusunun artmasının sebebidir. Asker-işçi sınıfı işgücü eksikliklerden oluşmuş 1913 lü yıllarda amele tabuları oluşturulmuş özellikle Ereğli Kömür Havzasında ve ulaşım ile ilgili çalışmalarda kullanılıyordu. “Köylü-İşçi”, işçiler ise kömür havzalarında çalışanlar devamlı işçiler değildi borcunu

¹⁴⁶ Nusret Ekin, Endüstri İlişkileri. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1979, Sayfa 226

¹⁴⁷ Gündüz Ökçün, «Ta'til'i Eşgal Kanunu.» Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, 1982 sayfa 13

¹⁴⁸ Gündüz Ökçün, «Ta'til'i Eşgal Kanunu.» Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakt., 1982 sayfa 13

ödeyemeyen kişiler olması nedeni ile belirli süre çalıştıkları için batıda endüstri olması gerekirken Osmanlı'da geçici iş özelliği nedeni ile çalışma hayatında bütünlük yansımamıştır. Ustalaşamamış veya kalifiye işçi haline gelmemiştir.¹⁴⁹

III. Selim ve özellikle II. Mahmut'un saltanat yıllarında sanayileşme veya yenileşme hareketleri hızlanmıştır.¹⁵⁰ Bu dönem içerisinde çeşitli fabrikalar açılmış ve faaliyete geçmiştir. (1804)Beykoz Kâğıt Fabrikası, (1812)Beykoz Deri ve Kundura Fabrikası, (1822) Paşabahçe Tekel İspirto Fabrikası, (1827)Eyüp İplik Fabrikası, (1830) İslimye Çuha Fabrikası açılmıştır.

Osmanlı sanayileşmenin önem derecesini kavrayarak İngiltere'de sanayi yerleşim planları örnek alınarak Manchester, Leeds, Birmingham ve Sheffield gibi sanayi parkları incelenmiş, Zeytinburnu, Bakırköy, Yeşilköy ve Küçükçekmece yerleşkelerine üretim tesisleri kurmayı planladıkları görülmüş planları büyük bir kısmı da gerçekleştirilmiştir.¹⁵¹

19.Yüzyılda başlayan ıslahat hareketleri özellikle Yeniçeri ocağının kaldırılması nedeni ile Yunanistan ve Mısır'daki ayrılıkçı hareketlerin ortaya çıkması iç ve dış siyasi dengeleri bozmuştur, Mısır Valisi Mehmet Ali Paşa'nın isyanını engellemek için 16 Ağustos 1838 tarihinde Osmanlı Devleti ilerleyen zamanlarda kendisini zorlayacak İngiltere ile ticaret anlaşmasını imzalamış, bu anlaşmanın şartları diğer Avrupa ülkelerine de uygulanması yaygınlaştırılmasından dolayı Osmanlı bütçesine ağır yükler getirmiştir.¹⁵²

1888-1914 yılları arasında yabancı sermayenin etkisi Osmanlı ülkesi içinde giderek artmış sırası ile Bankacılık, Demiryolu, Üretim Tesisleri ve Belediyecilik ilk sıralarda iken madencilik sektöründe toplam sermayenin paylarının % 75'e yükseldiği görülmektedir.

¹⁴⁹ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 15

¹⁵⁰ Erciyes Üni. İktisadi ve İdari Bilimler Fakt. Dergisi, Sayı: 48, Temmuz-Aralık 2016 Sayfa 22

¹⁵¹ Erciyes Üni. İktisadi ve İdari Bilimler Fakt. Dergisi, Sayı: 48, Temmuz-Aralık 2016 Sayfa 22

¹⁵² Erciyes Üni. İktisadi ve İdari Bilimler Fakt. Dergisi, Sayı: 48, Temmuz-Aralık 2016 Sayfa 22

Tablo 5 1897 Tarihli Osmanlı İstatistiğinde Mevcut Fabrika ve Değirmenlerin Miktarı

Esamî-i vilayât	Dakik ⁽¹⁾ fabrika ve değirmenleri				Harir ⁽²⁾ mensucat fabrikası	Penbe ⁽³⁾ fabrikası	İspirto ve sair fabrikalar
	İcmal	Yekun	Buhar ile müteharik	Vasıta-i saire ile müteharik			
Edirne vilayeti	3 462	3 427	20	3 407	1	5	29
Aydın vilayeti	1 506	1 408	25	1 383	-	30	68
Erzurum vilayeti	2 413	2 413	1	2 412	-	-	-
İşkodra vilayeti	37	37	-	37	-	-	-
İzmit sancağı	186	174	1	173	11	1	-
Beyrut vilayeti	510	479	13	466	4	-	27
Bitlis vilayeti	894	894	-	894	-	-	-
Bağdat vilayeti	95	90	4	86	-	-	5
Biga sancağı	90	90	4	86	-	-	-
C. Bahr-ı Sefid vilayeti	175	133	13	120	-	-	42
Çatalca sancağı	28	26	1	25	-	-	-
Halep vilayeti	1 005	1 005	8	997	-	-	-
Hudavendigar vilayeti	53	43	8	35	-	-	10
Diyarbakir vilayeti	831	831	-	831	-	-	-
Zor sancağı	54	54	-	54	-	-	-
Selanik vilayeti	1 408	1 385	-	1 385	2	3	18
Şanlıurfa vilayeti	264	263	-	263	1	-	-
Sivas vilayeti	21	20	-	20	-	-	1
Şehr Emani mülhakatı	112	104	2	102	1	2	5
Trabzon vilayeti	2 224	2 215	4	2 211	-	-	9
Kosova vilayeti	1 482	1 479	1	1 478	-	-	3
Kastamonu vilayeti	446	445	-	445	-	-	1
Konya vilayeti	451	450	9	441	-	-	1
Kudüs-ü Şerif vilayeti	163	163	68	95	-	-	-
Manastır vilayeti	1 518	1 511	9	1 502	-	-	7
Mamuretülaziz vilayeti	1 104	1 100	5	1 095	3	-	1
Musul vilayeti	1 300	1 300	-	1 300	-	-	-
Van vilayeti	524	524	-	524	-	-	-
Yanya vilayeti	1 463	1 456	1	1 455	-	-	7
Yekun	23 837	23 539	197	23 342	23	41	234

(1) Un
(2) İpek
(3) Pamuk

Kaynak: Osmanlı İstatistiği Tablo 201. Sayfa 262

1854 yılında kırım savaşı devamında Kırım ve Kafkasya bölgelerinden 595 bin kişi göçe zorlanmış 1862 yılında Sırbistan'dan çekilmesi nedeni ile tahminen 850 bin göçmen geldiği düşünülmektedir. Büyük miktardaki göç hareketi nedeni ile varlıksızlaşmışlardır. Göçmenlerin boş olan topraklara yerleşmeleri ile Anadolu da toprak sahibi olmuşlardır. Diğer kalan kısımları ise işgücü bakımından emek yoğun olan işlerde çalışmaya başlamaları ve sonrasında Avrupa'ya paralel çalışma yaşamında gelişen sendikal olayların sayısı sınırlı kalmıştır.¹⁵³

¹⁵³ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 15

XX. yüzyılda Osmanlı'da 1910 yılı sınırları içinde 400 işçinin bulunduğu bilinmektedir. Bunların dağılımı ise 23 bini İstanbul'da 275 bini Anadolu da, 55 bin Lübnan, Kudüs, Musul ve Bağdat'ta bulunmaktadır. 165 bin işçi ise dokuma sektöründe istihdam edilmiştir.¹⁵⁴ Osmanlı da evlenme çağına gelen kızların ve çocukların dokuma sektöründe önemli yer tutması ek olarak evleninceye kadar çalışmaları nedeni ile sınıf bilincinin oluşmamasına sebebiyet vermiştir.¹⁵⁵ Osmanlı'nın 1897 yılında yaptığı ilk geniş kapsamlı istatistiklerinde bilgiler sınırlı da olsa sanayi sektöründe hakkında bilgileri incelediğimiz de 29 idari birimde toplam sınai kuruluşu sayısı 23.837'dir. Bunların 23.539'u un fabrikası olup, sadece 197'si buhar gücü ile çalışmaktadır. Un fabrikaları dışında 23 ipek, 41 pamuk fabrikası bulunmaktadır, 234 fabrika ise çeşitli alanda faaliyet göstermektedir. 1897 yılı istatistiğine göre 14 idari birimde 114 adet zirai ve sanayi odası faaliyet göstermektedir. Bu odalara kayıtlı üye sayısı 600'dür. En çok odanın bulunduğu vilayetler Edirne, Kastamonu, Trabzon ve Konya'dır.¹⁵⁶

Osmanlının kozmopolit yapısından ve uzun süren savaşlarda erkek nüfusunun Ordu'ya alınması nedeniyle işçi sınıfında veya çalışma yaşamında Avrupa'daki gelişmelerden farklı olarak çalışan nüfus ağırlıklı olarak Ermeni, Yahudi ve Rumlardan oluşmaktaydı. İşçi sınıfındaki bütünleşme yerine kendi etnik yapısı içinde bütünleşmişlerdir. İşveren sınıfı ise işçilerin aleyhine kullanmış ve işlerini başka bir etnik millete kaptırmamak için düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmek zorunda kalmışlardır. Osmanlıda sosyalist hareketler olsa da idare bunu gidermek için önlemler alınmaya çalışmış her millet kendi etnik kimliğinin içinde örgütlenmiş ve toplanmaya çalışmıştır. Örneğin Selanik Sosyalist İşçi Federasyonu kurulmuştur. Osmanlı XX. Yüzyılın başında etnik milletlerin bir hareket ettiği dönemde işi sınıfı da bundan etkilenmiştir. 1915 yılında yapılan kısmi sanayi sayımında % 60 Rum, % 15'i ermeni, % 10'u Yahudi olduğu görülmektedir. Diğer bir kısım ise işçi sınıfının vasıflı kısmını oluşturan mühendisler, teknikerler, ustalar yapancılardan oluşması hatta gayri-Müslim çalışanların ücret artışı isteklerini başka millet çalışan olarak aralarındaki

¹⁵⁴ Yüksel Akkaya, Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Send.-1. Praksis, 2002 Sayfa 136

¹⁵⁵ Yüksel Akkaya, Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Send.-1. Praksis, 2002 Sayfa 135

¹⁵⁶ Osmanlı istatistiği Osmanlı Devleti'nin ilk İstatistik Yıllığı 1897 Sayfa 19

çekişmeyi kullandıkları da görülmüştür. Bu da etnik temelli oluşumlara sebebiyet vermiştir.¹⁵⁷

2.2.1. Osmanlıda Sanayileşmenin Başarısızlığın Nedenleri:

Osmanlı'da sanayileşmenin hareketlerini gerçekleştirememiştir ülkenin sanayi yatırımları için gerekli finansal eksiliğin olması bunun en büyük sebebidir. sahip olmamasıdır.¹⁵⁸ Yunanistan, Bursa, Kosova, Selanik, Selanik, Edirne, Konya, Diyarbakır, Musul, Şam, Halep gibi büyük kentlerde üretim yapılması ve vilayetlerin anlaşmalarla, savaşlarla veya milliyetçilik akımları ile elden çıkmıştır.¹⁵⁹ Sanayi ve fabrikalar için gerek duyulan makinaların nerede ise tamamı dışarıdan ithal edilmiştir.¹⁶⁰

Sanayi tesislerinde çalışacak yönetici, mühendis ve işçilerin büyük bir kısmı Belçika, Fransa, İtalya ve Avusturya gibi sanayileşmesi gerçekleşmiş ülkelerden gelmekteydi. Sanayinin niteliksiz işçileri ise ecnebi ustaların uhdesinde çalışmak için Müslüman olmayan nüfustan veya Müslümanlardan seçiliyordu. Batıdan getirilen işçilerin yüksekliği ve ülke içinden getirilen işçilerin düşük ücret verilmesi aradaki çalışma ortamını bozduğu görülmektedir. İzmit Fabrikasında çalışan Belçikalı bir işçi: şu şekilde belirtmiştir; Fransa ve İngiltere den en iyi makinaların getirtilerek en kaliteli yünlerinde saksonyan ithal edilmesi ve Fransız, Belçikalı ustalarla işlendiğini düşündüğümüzde yüksek kumaş üretmenin imkânsız olduğunu düşünüyorum demiştir.¹⁶¹

Balta Limanı Anlaşması ile Osmanlı Bütçesi etkilenmiştir. Osmanlı'da kurulan üretim tesislerinde gerekli olan sermaye, teknik ekipman ve beşeri sermaye birikimi ülke içerisinde sahip olan grupların büyük bir kısmı Türk-Müslüman olmayan kesimden oluşması da uzun dönemde sanayileşme politikalarının başarısını sınırlayan sebepler arasında sayılabilir. Kuzey-Doğu Marmara denizi kıyılarına kurulan İstanbul

¹⁵⁷ Yüksel Akkaya, Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-1. Praksis, 2002 Sayfa 136

¹⁵⁸ Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 48, Temmuz-Aralık 2016 Sayfa 31

¹⁵⁹ Yüksel Akkaya, Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-1. Praksis, 2002 Sayfa 132

¹⁶⁰ Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 48, Temmuz-Aralık 2016 Sayfa 31

¹⁶¹ Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 48, Temmuz-Aralık 2016 Sayfa 31

Sanayi Tesisi ve onun ilişkili madenler, Harekede koyun çiftlikleri ve İzmit'teki tesislerin başına Gregoryan Ermeni tebaasına ait Dadianlar ailesine mensup kişiler atanmıştır. Ailenin büyüğü olan Hacı Arakel Dad ve oğlu Ohannes Dadian ile torunu Bogos Dadian finans sektöründeki güçlü etkilerine ek olarak, uzun yıllar Osmanlı sanayileşme çabalarında ülke içinde ve dışında yön verme konusunda kendisine geniş yetkililer verilmiştir ve ülke sanayi hamlelerinin oluşturulmasında ve bunların hayata geçirilmesinde etkili olmuştur. Galata Bankerlerinin kamu ekonomisinde etkinlikleri (1877-78) o kadar artmıştır ki Osmanlı-Rus savaşının kaybedilmesi sonrasında tazminatlarının ödenmesinde etkin rol almak isteyip tazminatı ödemek için Osmanlı Devletine kredi vermeye kalkınca, bu durum yabancı alacaklıları rahatsız ettiği için menfaatleri çatışmış bu dönemde Hükümete Muharrem Kararnamesi'ni ilan ettirmişler ve Düyun-u Umumiye İdaresini kurmuşlardır.¹⁶²

Tablo 6 Osmanlı Sanayiinin Bölgelere ve Etnik Yapıya Göre Dağılımı (1915)

Bölgelere Göre Dağılım	Fabrika Sayısı - %	İşçi Sayısı
İstanbul	149 – 52,7	
İzmir	61 – 21,5	
Diğer Şehirler	73 – 25,8	
Toplam	283 – 100	15.000
Etnik Kökene Göre Dağılım	%	%
Müslüman-Türk	15	15
Yunan-Rum	50	60
Ermeni	20	15
Musevi	5	10
Yabancı	10	-
Toplam	100	100

Kaynak ; Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 48, Temmuz-Aralık 2016 Sayfa 33

Tablodan da anlaşılacağı üzere Rum kökenli Osmanlı Devleti tebaası sermayenin yarısını, emeğin % 60'ına hakimdir, Ermeni ve Museviler sermayenin dörtte birine sahiplerdi, bu tablodan da anlaşılacağı üzere Müslüman-Türk nüfus, tarım hayvancılık küçük esnaf ve zanaatkarlık ile askerlik ve sivil bürokraside yer almışlardır.¹⁶³

¹⁶² Erciyes Üni. İkt. ve İdari Bilim. Fakültesi Dergisi, Sayı: 48, Temmuz-Aralık 2016 Sayfa 33

¹⁶³ Erciyes Üni. İkt. ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 48, Temmuz-Aralık 2016 Sayfa 34-35

Osmanlı'da sanayi İstanbul'a sıkışması ülkenin diğer kısımlarına yer almaması İstanbul dışında olan sanayilerin de elden çıkan topraklarda olması. El de kalan topraklarda ise az miktar da İzmir ve Bursa çevresinin de üretim tesisi bulunmaktaydı.¹⁶⁴ Türk ve Müslüman tebaanın ziraat, askerlik, küçük esnafılık ve devlet kaynaklı geçim kaynaklı görevleri seçerek hayatlarını sürdürmeyi çalışmışlardır.¹⁶⁵ O dönemde uygulanan Ahilik sisteminin zaman için de esnaf teşkilatının tekelleşmesine sebebiyet vermesi yeni ustaların ortaya çıkmasına izin vermemesidir.¹⁶⁶ Diğer biryandan ulehasının ve toplumun İslami anlayışının özel teşebbüs eliyle iş yapmayı engelleyici tasavvufi yorumları da etkili olmuştur.¹⁶⁷

2.2.2. Osmanlıda İşçi - Örgütlenmeleri ve Sendikal Hareketler

Osmanlı devletinde Avrupalı ülkelerden farklı olarak Lonca teşkilatının olması tam anlamıyla sınıfsal birlikteliğe izin vermemesi, etnik temelli sınıfsal ayrımın olması bütünsel hareketiz zorlaştırsa da Osmanlı'nın kendi yapısı içinde sendikal veya işçi temelli eylemleri kendine özgü olarak değerlendirmek gerekir. Osmanlı devletinde XVI. Yüzyıldan başlayarak inşaat iş kolunda sonralarında ise XVIII. Yüzyıl da ise Bursa da kumaş imalathanelerinde çalışan zanaatkarlar ücret konulu greve gittikleri görülmüştür.¹⁶⁸ Endüstri devrimi ile makinelerin üretim de yerini alması ile ilk olarak 1930'lu yıllarda 1830'larda makine kırıncılığı görülmüştür. İşçileri işsiz bırakılacağı inanılan bu hareketler 1940'lı yıllardan sonra da artarak devam etmiştir. Osmanlı da işçi eylemlerinin grev niteliğinde olması 1863 yılında Zonguldak kömür madeni işçileri tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu grevin konusu ile ağırlaşan hayat şartları nedeni ile ücretlerinin zamanında ödenmemesiydi.¹⁶⁹ 1872 ile 1906 yılları arasında sıklıkla greve gidilmesi ile başlıca talepleri olan ücret artırımını, iş saatlerinin kısaltılması ve ödenmeyen ücretlerin ödenmesi işçilerin kazanımları olmuştur.¹⁷⁰

1907 yılına gelindiğinde grev hareketlerine rastlanmamaktadır bunun sebebi ise siyasi ve ekonomik dönem itibarı ile olması olasılığı yüksektir. Osmanlı çalışma

¹⁶⁴ Erciyes Üni. İkt. ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 48, Temmuz-Aralık 2016 Sayfa 34-35

¹⁶⁵ Erciyes Üni. İkt. ve İdari Bilimler Fakt. Derg., Sayı: 48, Temmuz-Aralık 2016 Sayfa 34-35

¹⁶⁶ Erciyes Üni. İkt. ve İdari Bilimler Fakt. Derg., Sayı: 48, Temmuz-Aralık 2016 Sayfa 34-35

¹⁶⁷ Erciyes Üni. İkt. ve İdari Bilimler Fakt. Dergisi, Sayı: 48, Temmuz-Aralık 2016 Sayfa 34-35

¹⁶⁸ Yüksel Akkaya, Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Send.-1. Praksis, 2002 Sayfa 137

¹⁶⁹ Yüksel Akkaya, Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Send.-1. Praksis, 2002, Sayfa 137

¹⁷⁰ Yüksel Akkaya, Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Send.-1. Praksis, 2002 Sayfa 138

hayatında ücretli çalışanların çoğu Osmanlı tebaasından veya Osmanlı vatandaşı olmayan nitelikli yabancı işçiden oluşuyordu grevlerin özellikle Rum, Ermeni, Bulgar ve Yahudi kökenli işçilerden kaynaklanıyor grev süresinde ortak amaç doğrultusunda hareket ediliyordu.¹⁷¹ 1907 yılı sonrasında II. Meşrutiyetin ilanı ile 23 Temmuz 1908'i takip eden Ağustos ve Eylül aylarında işçi hareketleri toplu çalışmanın olduğu her yerde görülmüştür. İşçilerin çoğu yabancı işletmelerin uyguladığı çalışma ve ücret politikası yapısı nedeni ile hak arayışına gitmişlerdir. Ama Hükümette olan İttihat ve Terakki yönetimi grevlere son vermek için Ta'til-i Eşgal Kanunu çıkarmıştır. Grevler yasaklanmış bununla ilgili cezalar konulmuştur. 1909 yılında Selanik'te Selanik Sosyalist İşçi Federasyonu bir miting düzenledi. 1909 yılındaki işçi hareketlerinin diğer özelliği de 1 Mayıs İşçi Bayramı Osmanlı da ilk defa kutlandı.¹⁷² Çıkan yasaya rağmen grev olayları tamamen kalkmasa da azaldı, I. Dünya Savaşı sırasında Zonguldak'ta maden işçilerinin ve İzmir'de tütün işçilerinin gerçekleştirdiği grevlerle çalışma yaşamımız sosyalist hareketlerle tanışmıştır.¹⁷³

1908 yılında Ağustos ile Eylül ayında ikinci Meşrutiyetin ilanında sonra Türkiye de işçi hareketlerinin temeli atılmıştır. Sırası ile Grevler ;¹⁷⁴

- 1.İstanbul Tramvay İşçileri Grevi,
- 2.Selanik Tütün Ticarethaneleri Grevi,
- 3.Anadolu Demiryolları İşçi ve Müstahdemleri Derneği,
- 4.Rumeli Şimendifer İşçileri Grevi,
- 5.İzmir Tramvay İşçileri Grevi,
- 6.Aydın Demiryolu İşçileri Grevi
- 7.Sigara Kağıdı İşçileri Grevi
- 8.İstanbul Havagazı İşçileri Grevi
- 9.Reji İşçileri Grevi
- 10.Fırın İşçileri Grevi
- 11.Orodze Et Bakım Grevi
- 12.Tuğla Harmanları Grevi

¹⁷¹ Yüksel Akkaya, Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Send.-1. Praksis, 2002 Sayfa 138

¹⁷² Yüksel Akkaya, Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-1. Praksis, 2002, Sayfa 139

¹⁷³ Yüksel Akkaya, Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-1. Praksis, 2002 Sayfa 139

¹⁷⁴ Refik Sönmezsoy, Türkiye'de Grevlerin Tarihi ve Grevlerimiz. Türk Metal Send., Sayfa 17,18,19

13. Matbaa İşçileri Grevi
14. Balya-Karaaydın Şimendifer İşçileri Grevi
15. Adana Pamuk İşçileri Grevi
16. Selanik Demiryolu İşçileri Grevi
17. Selanik Deri Mağazaları Grevi
18. Selanik Şekercileri Grevi
19. Selanik Tramvay İşçileri Grevi
20. Selanik Lokanta ve Gazino Garsonları Grevi
21. Feshane ve Hereke Tekstil İşçileri Grevi
22. İstanbul Deniz İşçileri Grevi
23. Alatini Tuğla Fabrikası Grevi
24. Varna Grevi
25. Bağdat Demiryolları Grevi
26. Şark Demiryolları Grevi
27. Ereğli Kömür Havzaları Grevi

Osmanlı İmparatorluğunun demiryolu inşaatlarında, madenlerde, bankalarda ve beceri gereken işlerde yabancı işçilerin çalışması bunlarında Müslüman işçilerden çok olması, etnik kimlik nedeni ile dönemin ayrılıkçı siyasi akımlarının etkisi nedeni ile Osmanlı da Siyasi hareketlerin gölgesinde bir çalışma hayatı gözlemlenmiştir.¹⁷⁵ 1 Nisan 1866 tarihinde Ameleperver Cemiyeti kurulmuş ama bu cemiyet hayır kurumu gibi görmek gerekir. 1894-1895 yılları arasında İstanbul Tophane fabrikasında kurulmuş olan Amele-i Osmani Cemiyetidir ama bu d kısa bir süre içinde faaliyetlerin son vermiştir.¹⁷⁶ Yine aynı dönemlerde “Anadolu-Bağdat Demiryolları Memurin ve Müstahdemin Cemiyet-i Uhuvvetkarisi” örgütleri oluşturuluyordu bunu İttihat ve Terakki Cemiyeti destekliyordu benzer nitelikli örgütler ise İstanbul, Selanik, Kavala, Gümülcine, Zonguldak gibi yerlerde oluşturulmaya çalışılmıştır.¹⁷⁷

¹⁷⁵ Bilim ve Ütopya Dergisi, «II. Andülhamit, İttihat ve Terakki ve Osmanlı İşçi sınıfı.» Bilim ve Ütopya Dergisi, 2013 Sayı 233, Sayfa 3

¹⁷⁶ Bilim ve Ütopya Dergisi, «II. Andülhamit, İttihat ve Terakki ve Osmanlı İşçi sınıfı.» Bilim ve Ütopya Dergisi, 2013 Sayı 233 Sayfa 18

¹⁷⁷ Bilim ve Ütopya Dergisi, «II. Andülhamit, İttihat ve Terakki ve Osmanlı İşçi sınıfı.» Bilim ve Ütopya Dergisi, 2013 Sayı 233 Sayfa 18

2.2.3. Osmanlı Son Dönemi Çalışma Hayatı

Türkiye Büyük Millet Meclisinin Ankara da kurulması ve Cumhuriyetin ilanından önce 114 sayılı, 28 Nisan 1921 tarihinde “Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Toplanması” kapsamındaki kanun¹⁷⁸ ile kömür toz ve kalıntılarının kurulun “amele heyeti idaresi” tarafından toplanması bu kömür kalıntılarının satışı ve gelirinin işlere verilmesini sağlamak içi işçi lehine çıkartılmış kanundur.¹⁷⁹

10 Eylül 1921 tarih ve 151 sayılı Ereğli Havzası Maden işçileri ile ilgili kanunla işçilere kalmaları için koğuş ve sıhhatleri için hamam inşaatı planlanıyordu, işçinin cebren veya mecbur tutularak çalıştırılmasını ve 18 yaş altı kişilerin çalıştırılmasını yasaklıyordu ek olarak “ihtiyat ve teavün sandıklarına” para konulması ile işçilerin kendilerine, ailelerine hastalıklarında veya kaza sonrasında destek olmak için müteşebbislerce işçi ücretinin yüzde 1’inden az olmayan miktarın yatırılmasını zorunlu getirilmiştir. İşveren hatalarından kaynaklanan iş kazaları ve ölümlerde ise işçinin ailesine tazminat ödenmesi zorunluluğu getiriyordu. Çalışma süresini 8 saat ile sınırlandırıyordu. Ek olarak maden iniş çıkış sürelerini çalışma süresinden sayıyordu ev en önemlisi ise maden işçileri için asgari ücret düzenlemesi getirmesiydi.¹⁸⁰ Bu kanun düzenlemesi yabancılar tarafından işletilen maden ocaklarında çalışanların istemesi üzerine değil halkı, yabancı maden sahiplerine karşı korumak için alınmıştır.¹⁸¹

2.3. Türkiye Cumhuriyeti Dönemi Sendikalı Çalışma Yaşamı

Kurtuluş savaşı ve öncesindeki son on yıl içinde 18 ile 50 yaş aralığında erkeklerin oluşturduğu 4 milyon nüfusu kaybetmiştir. Türkiye’yi savaş sonrası terk etmek zorunda kalan Rumlar nitelikli işgücü için de önemli yer sağlıyordu.¹⁸² Genç Türkiye Cumhuriyeti bağımsızlık mücadelesi sonrasında hem savaşımlardan hem de göçlerden kaynaklanan önemli işgücü açığa ortaya çıkmıştır. 1927 yılında ülke nüfusunun % 23’ü altı yaşının altında olması ciddi bir işgücü açığını bize

¹⁷⁸ Çalışma Bakanlığı tarihçesi Sayfa 7

¹⁷⁹ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 21

¹⁸⁰ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003, Sayfa 21

¹⁸¹ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa,21

¹⁸² Yüksel Akkaya, Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-1. Praksis, 2002. Sayfa 144

göstermektedir. Sanayi hamlesi için Osmanlıdan hem çalışabilir nüfus sayısı ve nitelikli işgücü ile bunların yanında halkın çalışabileceği sanayi envanteri de devralınmamıştır.¹⁸³

Cumhuriyetin ilk yıllarında sanayileşme hamlesi ile kurulan fabrikalar için tarımda çalışan işçiler kullanılmış ama bunlarda kendilerini geçici olarak gördükleri için tam bir sınıf bilinci oluşması imkanı olmamıştır.¹⁸⁴

2.3.1. 1923-1946 Dönemi Sendikalı Çalışma Yaşamı

1923 yılında “Türkiye İktisat Kongresi” bu kongre ile ulusal iktisadi politikaların belirlenmesi hedeflenmişti, 1923-1933 yılları arasında Türk ekonomisinde liberal görüşler hakim olmaya başlamıştı.¹⁸⁵ Diğer taraftan kongreye işçiler işçi grubu olarak davet edilmiş ve çalışma yaşamı hakkında kayda değer fikirleri olmuştur, çalışanlara “amele” kelimesi ile tanımlanması yerine “işçi” kelimesi ile tanımlanması, sağlık hizmetlerinin geliştirilmesi, sendika kurma hakkının verilmesi, çalışma süresinin 8 saat olarak kabulü, gece çalışmalarının düzenlenmesi, çocukların çalışmaya başlama yaşı, doğum ve hamilelik izin süreleri, asgari ücret, hafta tatili, resmi ve hafta tatilinde ücret ödenmesi, hastalık izni, yıllık ücretli izin, emeklilik hakları gibi konularda çalışanların talepleri olmuş ve bu istekler süreç içerisinde gerçekleştirilmiştir.¹⁸⁶

1923 yılında Aralık ayında “Türkiye Umum Amele Birliği” kuruldu ve iktisat kongresinde sendikal haklar ve çalışma yaşamı ile ilgili düzenlemelerin getirilmesi istenmiştir.¹⁸⁷

1924 Anayasası ile dernek kurma hakkı toplanma ve dernek kurma hakkı getirilmiştir. ”Hafta Tatili Kanunu” 02.01.1924 tarihinde yürürlüğe girmiş ve hafta da bir gün tatil edilmiştir. 1935 yılında ise kapsamı genişletilmiş hafta tatili Pazar gününe alınmıştır.

¹⁸³ Yüksel Akkaya, Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-1. Praksis, 2002. Sayfa 145

¹⁸⁴ Yüksel Akkaya, Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-1. Praksis, 2002. Sayfa 145

¹⁸⁵ Nusret Ekin, Endüstri İlişkileri. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1979, Sayfa 230

¹⁸⁶ Nusret Ekin, Endüstri İlişkileri. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1979, Sayfa 230

¹⁸⁷ Yüksel Akkaya, Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-1. Praksis, 2002. Sayfa 147

Cumhuriyetin kurulması ile Osmanlıdan kalan ve yabancı sermayenin işletmesini yaptığı yerlerde Türk İşçileri sık sık grevler yapmıştır. Yabancı sermayenin kovulması için grevler yapmışlardır. Ama ülkenin genelinde gösterilen ayaklanmaların baş göstermesi bunların kontrol altına alınması gerektiği fikri oluşmuştur.¹⁸⁸ 1925 yılında Takrir-i Sükun Kanunu uygulanmaya başlanmış bunun sebebi ise İzmir Aydın ve İstanbul başta olmak üzere ülkenin çeşitli bölgelerinde grev girişimleri baş göstermesi ile kanun hızlı bir şekilde uygulanmıştır.¹⁸⁹ Yabancı güçlerin desteği ile 1925 yılında gerçekleşen Şeyh Sait ayaklanması açıkça yeni Cumhuriyetin değişimlerini hedef alıyordu, ayaklanma ülkemizdeki demokratikleşme çabalarına engel oldu ve birçok işçi örgütün faaliyetleri engellendi Takriri Sükun Kanunu ile ülke genelinden daha çok bölgeler düzeyinde olan cemiyetler faaliyetlerini durdurmak zorunda kalmışlardır¹⁹⁰

1926 yılında kabul edilen ve işçiler ile nitelikli iş yapan kesim arasında bölünmeye yol açan Memurin Kanunu ile çalışan belirli kesime önemli ayrıcalıklar tanındı ve bu kapsamda çalışanların hayatları güvence altına alınmıştır.¹⁹¹

1927 yılında gerçekleştirilene sanayi sayımı ile ülkemizde 65 bin işletmede 257 bin kişi çalışmaktaydı. Ama işletmelerin yüzde %36'sı tek kişilik işletmelerdi. İşletmelerin yüzde %36'lık kesimi ise işverende dahil 2-3 kişi çalışıyordu. 1926 Yılında Medeni Kanunun kabulü ile işçilere birtakım haklar vermiştir.¹⁹²

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 06 Mayıs 1930 tarihinde kabulü ile Madde 173'de 12 yaş altında çalışan çocuklara kısıtlamalar getirildi. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili kanunların ve uygulamaların temeli atılmış oldu. Madde 173-180 arası düzenlemeler getirmiştir. Madde 180'de ilk defa 50 ve üzeri işçi çalıştıran iş yerlerinde doktorun takibine zorunlu bırakması mecburiyeti getirildi.

Cumhuriyetin ilk yıllarında Avrupa ülkelindekine paralel çalışma hayatında sendikalaşma olmamasını beklenmemesinin sebepleri Osmanlı İmparatorluğu döneminde vasıflı işçilerin birçoğu Rumlar ve Ermenilerden oluşuyordu savaş

¹⁸⁸ Refik Sönmezsoy, Türkiye'de Grevlerin Tarihi ve Grevlerimiz. Türk Metal Sendikası Sayfa 22

¹⁸⁹ Nusret Ekin, Endüstri İlişkileri. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1979, Sayfa 230

¹⁹⁰ Yıldırım Koç, «Sendikacılık Tarihi.» Türk-İş Eğitim Yay. No.1, 1998 – Ankara Sayfa 6

¹⁹¹ Yıldırım Koç, «Sendikacılık Tarihi.» Türk-İş Eğitim Yay. No.1, 1998 – Ankara Sayfa 7

¹⁹² Yıldırım Koç, «Sendikacılık Tarihi.» Türk-İş Eğitim Yay. No.1, 1998 – Ankara Sayfa 7

sonrasında ülkeyi terk etmek zorunda kalmışlardı, bu yıllarda eli iş tutabilen biraz cesareti olabilen kişiler torak sahibi ve iş sahibi olabiliyorlardı.¹⁹³ Cumhuriyetin ilk yıllarında nüfus az, topraklar çoktu. Trablus ve Balkan Savaşları, Çanakkale, Birinci Dünya Savaşı ve Kurtuluş savaşı sonrası birçok insan savaşlarda veya hastalıktan ölmüştü bu da Türkiye’de çalışma hayatının batı ile aynı gelişim sürecini takip etmesini engellemiştir.¹⁹⁴

1932 yılında Dünya Çalışma Örgütü’ne (ILO) üye olundu, bu dönemde Türkiye’de işçi-işveren sorunları çalışma yaşamında görülmüyordu buna rağmen çalışma hayatında toplumsal düzenlemelere yer vermek için iyi bir adım atılmıştır.¹⁹⁵ 1932 yılında 2007 sayılı kanun (Türkiye’de ki Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun) ile yabancı işçilerin Türk işçilerle rekabeti önlenmiş oldu. Türk Ceza Kanunda yapılan değişiklik ile 1933 yılında zor ve şiddet kullanarak işçilerin greve zorlayan kişilere altı aydan beş yıla kadar hapis cezası öngörmüştür. 1935 yılında Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Kanunun da işçiler günlerinde izinli sayılması kararlaştırılmıştır. 1935 yılında Ereğli Havzasında Amelelerin Sıhhi ihtiyaçlarını karşılamak için bir nizamname yayınlanmış bu kanun ile işçilerin sağlıklarını güvence altına almaya yönelik bir uygulama olmuştur.¹⁹⁶

Türkiye Cumhuriyetinin ilk İş Kanunu 3008 kabul edildi. Ancak 15 Haziran 1936 yılında çıkartılan bu kanunda Beşinci Fasal “...*Madde 72 — ”...Grev ve "Lokavt, yasaktı..."* bu kanunda grev yasaklanmıştı ama bunun cezası ise on lirada yüz liraya kadar para cezası diğer yandan grevin kamu hizmeti veren işletmelerde olması durumunda bir aydan başlayarak altı aya kadar hapis ile cezalandırılır veya grevin siyasi politik etkilerinin olması durumunda cezalar artarak uygulanmıştır. 3008/Madde 127’de göre uygulanan grev devletin kurum ve kuruluşlarının veya belediyelerin vermiş olduğu kararlarda veya vereceği kararları etkilemek maksadı ile yapılması durumunda bu suçu işeyenler iki aydan iki yıla kadar hapis ile cezalandırılmaktaydılar.

¹⁹³ Yıldırım Koç, «Sendikacılık Tarihi.» Türk-İş Eğit. Yay. No.1, 1998 – Ankara Sayfa 6

¹⁹⁴ Yıldırım Koç, «Sendikacılık Tarihi.» Türk-İş Eğit. Yay. No.1, 1998 – Ankara Sayfa 6

¹⁹⁵ Nusret Ekin, Endüstri İlişkileri. İstanbul: İstanbul Üni., 1979, Sayfa 234

¹⁹⁶ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 28

Osmanlı devletinden başlayarak Sigorta şirketleri ve buralarda çalışanlar nerede ise tamamı ile yabancılardan oluşmaktaydı bunun Türk işçisi lehine geçmesi ve eğitilmiş işçinin yetişmesi için 3293 sayılı 1937 çıkan Sınai Müesseselerde Sigorta şirketlerinde çalışan yabancı uyruklu kişilere karşı Türk memurlarının yetiştirilmesi ve yeteneklerinin geliştirilmesi ile ilgili çıkan kanundur.¹⁹⁷

3512 sayılı Cemiyetler Yasası ile 28.06.1938 tarihinde işçilerin dernek ve cemiyet kurması da engellenmiş oldu bu yasaklar 1946 yılına kadar sürmüştür.

22.06.1945 tarihinde 4763 sayılı resmi gazete ilanı ile Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. 27.06.1945 tarihinde 4772 sayılı resmi gazete ilanı ile İş Kazaları Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları kısmı kurulmuştur. 09.07.1945 tarihinde ise 4792 sayılı resmi gazete ile İşçi Sigortaları kanunu çıkartılmıştır. Bu çıkan kanunlar ve kurulan birimler ile çalışma hayatımızda eksik kısımlar oluşturulmaya çalışılıyordu.

2.3.2. 1946-1963 Dönemi Sendikali Çalışma Hayatı

Dönemim getirdiği ve çalışma yaşamının getirdiği birikmiş sorunlara çözüm üretebilmek maksadı ile 4867 sayılı yasa ile 25.01.1946 tarihinde İşçi Sigortaları Kurumu yine aynı yıl İşçi Bulma Kurumu kurulmuştur.

1948 yılında Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü çıkartıldı. 02.06.1949 tarihinde 5417 sayılı resmi gazetede ilanı ile İhtiyarlık Sigortası Yasası kabul edilerek emeklilik işlemlerinde bir düzenleme getirilmiştir.

5018 sayılı “İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun” resmi gazetede yayınlanması ile kanunda Grev ve Toplu İş Sözleşme haklarına ilişkin bir hükümler yer almamaktaydı ve kanun sendikaların siyasetle uğraşmalarını da yasaklıyordu. 1947’den sonra kamu kesiminde sendikalaşma artı ve 1949 yılında ise ilk işveren sendikası olan Tekstil İşverenleri Sendikası kuruldu.¹⁹⁸ 5018 Sayılı Kanun ile işçiler sendika kurma hakkını elde ettiler ama 1961 yılına kadar Grev hakkının uygulaması işçilere tanınmamıştır.

¹⁹⁷ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 28

¹⁹⁸ Nurdan A. Ilgaz, Sema Özçer. «Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişim.» Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 366, 1988, Ankara Sayfa 9

1950 yılında 5521 sayılı İş Mahkemesi Kanunu ile işçi-işveren arasında doğan ferdi iş uyuşmazlıklarının çözümü için iş mahkemeleri kurulmuştur.¹⁹⁹ 1950 yılında Hafta Tatili ve Genel Tatilde Ücret Ödenmesi ile ilgili düzenleme, 25.01.1950 tarihinde 5518 sayılı yasa da Kıdem tazminatında 3 yıldan fazla çalışmış olan işçilere çalışmanın her yılı için 15 günlük ücret tutarında kıdem ödenmesi ile ilgili düzenleme yapılmıştır.²⁰⁰ 1951 yılında Basın İş Kanunu çıkartılmamıştır. 1954 yılında Öğle Tatili Kanunu çıkartılmıştır. 1954 tarihinde ise Deniz İş Kanunu kabul edildi ve 1952 yılında ise Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu kuruldu ve Asgari Ücret Yönetmeliği 1951 yılında çıkartılmıştır. 1953 yılında gebe ve emzikli kadınlar için emzirme odaları ve kreşlerin açılması sağlamıştır. 1960 yılında yıllık ücretli izin yasal güvence altına alınması için Yıllık Ücretli İzin kanunu çıkartılmıştır. 08.08.1951 tarihinde 5834 sayılı yasa ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı prensiplerinin ülkemizde uygulanması için temel kaynak olmuştur ve 1990 yılında kamu çalışanlarının sendikalarının kurulmasında temel kaynaklardan biridir.²⁰¹ 30.11.1951 tarihinde "İş Uyuşmazlıklarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğü" onaylandı ve İş Kanununda yer alan toplulukla iş ihtilafı çıkarma süreci yaygın bir biçimde kullanılmaya başlandı²⁰². Asgari Ücret Yönetmeliği çıkarıldı (08.01.1951) ve yerel asgari ücretler belirlenmeye başlandı, 11.4.1960 gün ve 7467 sayılı Yasayla da yıllık ücretli izin hakkı uygulanmaya başlanmıştır.²⁰³

Çalışma yaşamı ile ilgili birçok yasa ve kanun hızlı bir şekilde yasalaştı, çalışma yaşamımızda etkin olan birçok kurumun temelleri atılmıştır. 5018 sayılı kanunda sendikaların, federasyonların nasıl kurulacağı açıkça yazılmamış ve bunun getirdiği görüş ayrılıklarına yol açmıştır.²⁰⁴ 1947 döneminden 1960 yılına kadar Türkiye'de işçilerin sosyal güvence altına alabilmek için bu dönemde;

- Çalışma Bakanlığı,
- İş Bulma Kurulu kuruldu,

¹⁹⁹ Nurdan A. Ilgaz, Sema Özçer. «Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişim.» Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 366, 1988, Ankara Sayfa 9

²⁰⁰ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 34

²⁰¹ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 35

²⁰² Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 34

²⁰³ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 35

²⁰⁴ Adem Uğur,. İşçi-İşveren İlişkileri. sakarya: Sakarya Üniversitesi Yay. No:28, 1995 Sayfa 58

- Kıdem tazminatı ile ilgili düzenleme,
- Yıllık ücretli izin,
- Asgari Ücret komisyonu,
- Öğle Tatili Kanunu,
- Kadınlar için pozitif ayrımcılık ile ilgili ilk çalışma,
- En önemlisi de İş Mahkemeleri,
- Sendikalar Kanunu, gibi kanunlar yasalaştırılmış ve birçok kurum oluşturulmuştur.

Birçok alanda çalışma hayatımızı etkileyen birçok düzenlemenin ilk temelleri atılmış oldu, çalışma hayatının ve ülke sanayisinin ticaret hayatının gelişmesi ile sorunlara çözüm getirilmeye çalışılmıştır.²⁰⁵

Türkiye’de sendika kurma hakkı yasası ile 1947 yılında kazanılmış ama Almanya’da ilk sendikal faaliyetler 1840’lı yıllarda görülmesin rağmen ilk sendikalaşma 1948 yılında olmuş, İngiltere de ise “1871 yılında ise Sendikalar Kanunu” kabul edilmiştir. Ülkemizdeki gelişmelerin bu kadar yüz yılı aşkın bir süreçte batıdan geri kaldığını çalışma yaşamının oluşması basamaklarının geri kaldığını görebiliriz ama burada Türkiye’nin batı ülkelerinden farklı olarak yaşadığı süreçleri göz önüne almak gerekir.

İlk Sendikalar kanunun çıkarılması ile ilgili çalışanlara grev hakkının verilmesi ile ilgili yoğun bir tartışma başlamış Muhalefet partisi grev hakkının verilmediği bir çalışma hayatında sendikalar kanunun yetersiz kalacağı yönünde bu tartışmalar yoğunlaşmıştır, sonraki yıllarda kontrollü sendikacılık şeklinde sürmesine sebebiyet vermiştir.²⁰⁶

1946 yılından itibaren devletinde desteklediği sendikalar kurulmaya başlandı, Türkiye’nin en büyük sendikası Ereğli Kömür Havzası Maden İşçileri Sendikasıydı, 17.873 üyesi bulunmaktaydı, İzmir Tütün İşçileri Sendikası, Tekel İstanbul Yaprak

²⁰⁵ Adem Uğur,. İşçi-İşveren İlişkileri. sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayın No:28, 1995 Sayfa58

²⁰⁶ Nusret Ekin, *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1979, Sayfa 238

Tütün Bakım Sendikası, İstanbul Un ve Unlu Mamulat İşçileri Sendikası, İzmir Mensucat İşçileri Sendikası, Samsun Tekel Tütün İşçileri Sendikası bulunmaktaydı.²⁰⁷ 1948 yılında İstanbul İşçi Sendikaları Birliği kuruldu.²⁰⁸ Yine bu dönemde Türkiye'nin birçok yerinde sendikalar bölge birlikleri ve federasyonlar kurulmaktaydı. Eskişehir Devlet Demiryolları Sanayi İşçileri Sendikası, Sivas Devlet Demiryolları Sanayi İşçileri Sendikası, İzmir Devlet Demiryolları Sanayi İşçileri Sendikası, Adapazarı Devlet Demiryolları Vagon Atölyesi Sanayi İşçi Müstakil Sendikaları, 1952 yılında ise Türkiye Demiryolları İşçi Sendikaları Federasyonu kuruldu.²⁰⁹ İlk Üst federasyon İstanbul İşçi Sendikaları Birliği ama TÜRK-İŞ kurulması ile bütün sendikalar arasında üstü örtülü bir rekabet yaşanmıştır.²¹⁰

Sendikalar yasasının kabulü sonrasında devletin sendika ehliyetine sahip sendikaların devlet tarafından yetkilendirilmesi, sendikal kurucularda aranan özellikler ile devletin kontrolü altına alınmaya çalışılmıştır.²¹¹

1950'li yıllarda bölgesel sendikalar birlik kurulması nerede ise tüm ülke geneline yaygınlaşmıştır. Bunların en önde gelenleri ise Ankara, Adana, Bursa, Çukurova, Diyarbakır, Ege Bölgesi, Gaziantep, Güney Bölgesi, Hatay Bölgesi, Karadeniz Bölgesi, Kocaeli ve Sakarya'da kuruldukları bölgelere hizmet eden İşçi Sendikaları Birlikleri veya İşçi Sendikaları Federasyonları isimlerini alarak yerel örgütlenmeler oluşturulmuştur.²¹²

5018 sayılı kanunda sendikalar yasasında “siyaset yapma” yasağı getirilerek sendika üyeliğini etki merkezi ve yasama ile yürütme üzerine etki altına alabilecek olması da engellenmiştir.²¹³ 5018 sayılı iş kanunu ile sendikaya üye olma hakkı kapsamı dar tutulmuş bedenen çalışma, fıkren çalışmaya göre üstün tutulmuş Basın ve

²⁰⁷ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 37

²⁰⁸ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 37

²⁰⁹ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 37

²¹⁰ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 37-38

²¹¹ Murat Özveri, «Türkiye'de Uygulanan Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sistemin Sendikalaşma üzerine Etkisi .» İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Doktora Tezi, 2012 Sayfa 50

²¹² Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 39

²¹³ Adnan Mahiroğulları, «Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İkt. ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 2 Sayı 1 Sayfa 167

Deniz iş kanunları yürürlüğe girmesi ile değişmiş, İkinci bir ek ise sendika kurabilmek için müteşebbisin esnaf odasına bağlı olmaması gerekiyordu.²¹⁴ 1950’li yılların sonrasında köyden kentlere giden kitleler çok zor şartlarda ve iş yaşamının her türlü getirdiği güvensizliği yaşamışlardır.

5018 sayılı kanunda sendikal aidatlarla ilgili düzenleme yapılmamış olması ve ilgili Kanunu’ndaki aidatlar ile ilgili hükümler çerçevesinde 120 liralık miktar ile sınırlandırılması nedeni sendikanın ilk kuruluş sürecinde sendikacılık faaliyetini finansal açıdan zor durumda bırakılmasına yol açmıştır.²¹⁵ Bu dönemde sendikal aidatlar bordrodan düşülmüyordu. Sadece Kamu kesiminde Genel Müdür onayı ile çalışanın ücretlerinden kesilebilmekteydi.²¹⁶

Kaynağında kesim ilkesini de benimsenmemesi sendikalaşmayı etkilemiş, doğrudan teşkilatlanmayı etkileyerek örgütlenmeyi güçleştirmiştir.²¹⁷

Cumhuriyetin ilk yıllarında İzmir Valisi aynı zamanda General olan Kazım Dirink bu işçi örgütlenmelerini destekledi ve bu işçi örgütlerine üye olmayanların işyerlerinde çalışmalarına izin verilmemesini sağladı. Ama bu baştan planlı örgütlenmeler çalışma hayatımızda etkili bir yere sahip değildirler.²¹⁸

²¹⁴ Adnan Mahiroğulları, «Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İkt. ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 2 Sayı 1 Sayfa 167

²¹⁵ Adnan Mahiroğulları, «Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 2 Sayı 1 Sayfa. 167

²¹⁶ Yıldırım Koç, «Sendikacılık Tarihi.» Türk-İş Eğitim Yay. No.1, 1998 – Ankara Sayfa 10

²¹⁷ Adnan Mahiroğulları, «Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 2 Sayı 1 Sayfa 167

²¹⁸ Yıldırım Koç, «Sendikacılık Tarihi.» Türk-İş Eğitim Yay. No.1, 1998 - Ankara. Sayfa

Tablo 6 1948 -1946 Sendikali İşçi Oranı

Yıllar	İşçi Sayısı	Sendikali İşçi Sayısı	Sendikali İşçilerin İşçi Sayısına Oranı (%)	Sendika Sayısı
1948	329463	52000	15,8%	73
1949	344914	72000	20,9%	77
1950	373961	78000	20,9%	88
1951	427364	110000	25,7%	137
1952	488505	130000	26,6%	248
1953	556535	140000	25,2%	275
1954	583292	180387	30,9%	323
1955	604295	189595	31,4%	363
1956	645321	209155	32,4%	376
1957	685827	244853	35,7%	383
1958	707206	262591	37,1%	394
1959	754875	280786	37,2%	417
1960	824881	282967	34,3%	432
1961	868954	298679	34,4%	511
1962	903817	307839	34,1%	543
1963	975570	295710	30,3%	565

Kaynak: Nurdan A. Ilgaz, Sema Özçer. «Toplu İş Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişim.» *Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları*, 366, 1988, Ankara Sayfa, 11

Borçlar Kanunun 316 ve 317 maddelerine dayanılarak 11 Haziran 1958 de “Dümeks T.A.O.” ile Eğin tesislerinde çalışan işçiler için 3 ay süreyle uygulanacak olan ilk toplu sözleşme imzalanmıştır.²¹⁹

TÜRK-İŞ, 1946-1952 yılları arasında gelişen çalışma yaşamının işçi müteşebbis çekişmelerinin doğal sonucu olarak Türkiye çapında tüm iş kollarını kapsayan ilk örgütlenmedir. Türkiye’de sendikal örgütlenmenin yaygınlaşması ile merkezi bir yapıya olan gereksinin nedeni ile Bursa da Nisan ayında yapılan görüşmelerde TÜRK-İŞ Kemal Sülker’in önerisi ile 31 Temmuz 1952 tarihinde başkent Ankara da resmi olarak kurulmuştur.²²⁰

²¹⁹ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 36

²²⁰ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 41

TÜRK-İŞ'in, ülkemizde ilk kez önemli işkollarını ve bölgeler bazlı konfederasyonu kurulmuş oldu. TÜRK-İŞ'i aşağıdaki birlik, federasyon ve sendikalar kurmuşlardır.²²¹

- 1) Ankara İşçi Sendikaları Birliği,
- 2) Bursa İşçi Sendikaları Birliği,
- 3) Eskişehir Sakarya Bölgesi İşçi Sendikaları Federasyonu,
- 4) Adana Güney İşçi Sendikaları Federasyonu,
- 5) İstanbul İşçi Sendikaları Birliği,
- 6) İzmir İşçi Sendikaları Birliği,
- 7) Karadeniz Bölgesi İşçi Sendikaları Federasyonu,
- 8) Türkiye Taşıt İşçileri Federasyonu,
- 9) Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikaları Federasyonu (TOLEYİS)
- 10) Tekstil ve Örme Sanayii İşçileri Sendikaları Federasyonu (TEKSİF).

Türkiye'de sendikacılığın duraklamasına veya geç gelişmesinde yatan en önemli etkenlerden birisi ise Sovyetler Birliği'nin talepleri ve Soğuk Savaşın başlaması sonrasındaki gelişmelerdir.²²² 14 Mayıs 1950 tarihinde iktidar olan DP ile seçim öncesinde çalışma yaşamı konusunda en önemli vaadi olan Grev uygulanması için gerekli yasalar çıkartılmamıştır. İkinci dünya savaşı sonrasında Sovyetler birliğinin soğuk savaşı başlatması ile sendikal gelişmeler durmuş hatta grevin ülkeyi kışkırtıcılığının iktidar partisini kâbusu haline gelmiş grev hakkı uygulaması kanunlaştırılmamıştır.²²³

²²¹ Yıldırım Koç, «Sendikacılık Tarihi.» Türk-İş Eğitim Yay. No.1, 1998 – Ankara Sayfa 9

²²² Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 41

²²³ Refik Sönmezsoy, Türkiye'de Grevlerin Tarihi ve Grevlerimiz. Türk Metal Sendikası Sayfa 25

Tablo 7 1948-1962 Yıllar Arasındaki İşçi Sendikalarının ve Üst Kuruluşlarının Gelişimi

Yıllar	Sendika Sayısı	Üye Sayısı	Birlik ve Federasyon Sayısı	Konfederasyon Sayısı
1948	73	52.000	1	–
1949	77	72.000	2	–
Mayıs 1950	88	76.000	3	–
Mayıs 1951	137	110.000	8	–
Aralık 1952	248	130.000	16	1
Temmuz 1953	275	140.000	17	2
Temmuz 1954	323	180.000	23	3
Aralık 1955	363	189.000	27	4
Aralık 1956	376	209.000	26	5
Aralık 1957	385	244.000	18	6
Ekim 1958	394	262.000	18	7
Ağustos 1959	417	280.000	21	8
Eylül 1960	432	282.000	27	9
1961	511	298.000	v.y*	10
1962	543	307.000	v.y	11

Kaynak : Özveri, Dr.Murat. «Türkiye’de Uygulanan Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Ssistemin Sendikalaşma üzerine Etkisi .» İstanbul: İstanbul Üniveritesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Doktora Tezi, 2012.

Sendikalı yaşamda 10 Birlik ve Federasyon’un, ulusal düzeyde bir üst örgütlenme olarak TÜRK-İŞ’in kurmaları ve dikey örgütlenmeye gidilmesi önemli bir sonuçtur.²²⁴

Demokrat Parti 1947-1950 yılları arasında yönetimdeki hükümet aleyhine yürüttüğü propaganda işçilere grev hakkının verilmesi yönündeydi ama hükümete gelindiğinde bu gerçekleşmedi. Demokrat Parti tarafından “grev hakkının kolaylıkla verilemeyeceğini, derin tetkiklere ihtiyaç olduğunu” vurgulanmıştır.²²⁵

Demokrat Partili yıllarda 1950 de işçi sayısı 344.914 kişi iken 1959 da ise bu sayı 754.875 kişiye ulaşmış ve sendika sayısına bakıldığında 1950 de 88 sendikadan 1959 yılında 417 sendikaya çıkmıştır. Ama 280.000 kişiye çıkmıştır. 1949 yılında Konfederasyon sayısı 2 iken 1959 yılında 21 Konfederasyona çıkmıştır.

²²⁴ Adnan Mahiroğulları,. «Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İkt. ve İdari Bilimler Dergisi,Cilt 2 Sayı 1, Sayfa 164

²²⁵ Adnan Mahiroğulları,. «Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İkt. ve İdari Bilimler Dergisi,Cilt 2 Sayı 1, Sayfa 166

1946 yılından sonra çalışma hayatında çalışanların sayısının artması ile grev oluşumları da görünmeye başlandı 1946-1950 yıllarında tespit edilen grev sayıları ise 1946 da 5, 1947 de 2, 1948 de 1 ve 1950 de ise 3 kez grev olmuştur. Cumhuriyet tarihimizin ilk siyasal grevi ise Ereğli Kömür İşletmesinde 13 Mayıs 1950 de ocakların topluca terk edilmesi ile oluşmaktadır. Civar köylerde oturanlar ise seçim gerekçesi ile vardiya değişiminde gelmeyerek çalışma yapılmaması dolayısı ile ilk siyasal grev gerçekleştirilmiştir.²²⁶

Soğuk savaş döneminde siyasal etkilerinde nedeni ile sendikal gelişimler konusunda yavaş ve çekinceli adımlar atılmıştır. 1951 ile 1959 yılları arasında işçilerin direniş ve iş bırakma eylemleri görüşmüş özellikle 1952 yılında 9 kez iş bırakma eylemi yapıldığı görülmüştür. Ama 1951-1959 arasında 35 kez eyleme başvurulmuştur. Sanayinin gelişmesi ile üretimin Anadolu da yapılmaya başlanmasıyla bu dönem içinde grevlerin ağırlığı İstanbul'dan Anadolu'ya kaymıştır.²²⁷

1961 Anayasasına göre işçi ve işverenler başka bir kurum veya örgütten izin almaksızın sendika ve üst kuruluş kurabilir ve tüm vatandaşlar özgürce üye olmak için bu kuruluşlara katılabilirler veya üyelikten çekilebilirler. Diğer yandan Kanunla devletin ve milletin birliğini korumak maksadı ile yasal düzenlemeler yapabilir şekilde düzenlenmiştir. Kurulan sendikaların tüzükleri, yönetim ve işleyişi demokratik kurullara aykırı olamayacak şekilde Anayasal hak olarak şekillendirilmiştir. Sendikacılığın önündeki engeller yeniden düzenlenmiş 1961 Anayasası işçilerin sendikalarda örgütlenme hakkını güvence altına alan 46. Madde ile belirlenmiştir.²²⁸

1961 Anayasanın 46. Maddesi uyarınca 1963 yılında 5018 sayılı Sendikalar Kanunu kaldırılarak 274 sayılı Sendikalar Kanunu yürürlüğe konuldu.²²⁹ 1961 Anayasası ile 47 inci maddesi ile “İşçiler, işverenlerle olan ilişkilerinde maddi ve

²²⁶ Adnan Mahiroğulları, «Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Derg.,Cilt 2 Sayı 1 Sayfa,170

²²⁷ Adnan Mahiroğulları, «Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Derg.,Cilt 2 Sayı 1 Sayfa,171

²²⁸ Nurdan A. Ilgaz, Sema Özçer. «Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişim.» Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 366, 1988, Ankara Sayfa,10

²²⁹ Nurdan A. Ilgaz, Sema Özçer. «Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişim.» Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 366, 1988, Ankara Sayfa, 10

sosyal haklarını korumak veya düzenlemek maksadıyla Toplu İş Sözleşmesi ve grev hakkına sahiptirler.” İşçilerin grev hakkı yasa ile teminat altına alınmıştır.²³⁰ Ülke genelinde birçok sendikal faaliyetler görünmektedir, İstanbul Sendikalar Birliği, 31 Aralık 1961 tarihinde Saraçhane meydanında büyük bir miting düzenler, 25 Kasım 1961 tarihinde 5 bin İzmirli Sümerbank işçisi yalınayak yürüyüş yapar.²³¹ 3 Mayıs 1961 de işsizler Ankara’da büyük bir yürüyüş tertip ederler, 11 Haziran 1962 de Türk- iş sorunlarının öncelikli çözülmesi için Başbakana bir muhtıra verir.²³² 1963 yılına kadar 1963 yılına kadar, 10 grev, 6 oturma grevi, 7 kez sakal grevi, 12 kez sessiz yürüyüş, 5 geniş çaplı miting, 126 bildiri ve demeç yayınlanır, bütün bu baskılar neticesinde 24 Temmuz 1963 tarihinden itibaren işçiler grev ve toplu iş sözleşmesi hakkını elde ettiler.²³³ 1961 Anayasasının sendikal hakların kullanımından kolaylığa gitmesi ile 1961 ve 1963 arasındaki dönemde ülkede ses getiren bir süre eylem ve faaliyet gerçekleşmiştir.

2.3.3 1963-1980 Dönemi Sendikalı Çalışma Hayatı

27 Mayıs 1960 askeri darbesi sonrasında en temel hak ve özgürlüklerin Anayasa ile güvence altına alındığı “demokratikleşme süreci” uygulanmaya başlanmıştır.²³⁴ 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun yürürlüğe girdiği 15 Temmuz 1963 tarihinden 31 Aralık 1970 tarihinde kadar 530 grev uygulaması olduğu görülmüştür.²³⁵

²³⁰ Refik Sönmezsoy, Türkiye’de Grevlerin Tarihi ve Grevlerimiz. Türk Metal Send. Sayfa 26

²³¹ Refik Sönmezsoy, Türkiye’de Grevlerin Tarihi ve Grevlerimiz. Türk Metal Send. Sayfa 26

²³² Refik Sönmezsoy, Türkiye’de Grevlerin Tarihi ve Grevlerimiz. Türk Metal Send. Sayfa 26

²³³ Refik Sönmezsoy, Türkiye’de Grevlerin Tarihi ve Grevlerimiz. Türk Metal Send. Sayfa 27

²³⁴ Adnan Mahiroğulları, «Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 2 Sayı 1, Sayfa 168

²³⁵ Refik Sönmezsoy, Türkiye’de Grevlerin Tarihi ve Grevlerimiz. Türk Metal Sendikası Sayfa 27

Tablo 8 1963-1971 İşçi Sendikaları ve Üye Sayıları

1963 - 1971 İşçi Sendikaları ve Üye Sayıları		
Yıl	Sendika Sayısı	Üye Sayısı
1963	565	295.710
1964	595	338.769
1965	668	360.285
1966	704	374.058
1967	798	834.680
1968	755	1.057.928
1969	797	1.193.908
1970	737	2.088.219
1971	631	2.362.787

Kaynak : DİE Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt İstatistikleri Yayın No : 658
Aktaran Kaynak : Nurdan A. Ilgaz, Sema Özçer. «Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişim.»
Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 366, 1988, Ankara Sayfa 12

27 Mayıs 1960 ihtilali sonrasında halk oylaması ile kabul edilen 1961 Anayasası, işçi sınıfının “memur” biçiminde çalışan kısmına sendikalaşma hakkı getirildi. “işçi” sınıfı olarak adlandırılan kısma ise grev hakkı getirildi, ek olarak Anayasaya “sosyal devlet” anlayışı getirilerek devletin temel öz değerleri arasında yer alması sağlanmıştır.²³⁶.

1963 yılından Türkiye’de sendika üyeliğinde bir sıçrama yaşandı 1961 yılında 565 sendika da 295.710 sendikalı varken 1966 yılında sendika sayısı 704’e ve tüm sendikaların kendilerine bağlı üye sayılarının toplamı 374 bine ulaşmıştır. 1970’li yıllardan sonra gerçek durum ile Bakanlığın resmi verileri arasında fark gözlenmiştir. Bakanlığın verilerinde ileri sürüldüğünden çok daha az bir sendikalı sayısı vardı. 1970 yılından sonra ülke çapında sendika rekabetinin artması ile üye sayıları şişirilmiştir.²³⁷ Çalışma Bakanlığının verileri 1980 yılında sendikalı olan kayıtlı işçilerin sayısı günümüzde dahi ulaşamayan beş milyon üyeye ulaşmıştır. Sendikaların bildirdikleri üye sayıları toplamı sayısı, SGK’lı (SSK) işçi sayısının iki buçuk katına 5.71.074’e ulaşmıştır ki bu sayı sendikal rekabetten dolayı sendikaların rakamlarını arttırmalarından kaynaklanmaktadır. Bu neden dolayı 1969 yılından

²³⁶Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003. Sayfa 12

²³⁷ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 51

İtibaren Çalışma Bakanlığı'nın yayınladığı sendikalı işçilerin miktarını gösteren istatistikler gerçeği yansıtmaktan uzaktır.²³⁸

Tablo 9 1963 - 1980 Yıllar İtibari ile Uygulanan Grevlerin İstatistikleri

YILLAR YEARS	GREV SAYISI	GREVDE GEÇEN SÜRE (TOPLAM)	GREVE KATILAN İŞÇİ SAYISI	KAYBOLAN İŞGÜNÜ SAYISI
1963	8	269	1.514	19.739
1964	83	2.696	6.640	238.261
1965	46	1.730	6.593	336.836
1966	42	1.091	11.414	430.104
1967	101	4.121	9.499	350.037
1968	54	1.714	5.289	174.905
1969	77	1.354	12.601	235.134
1970	72	1.649	21.156	220.189
1971	78	2.131	10.916	476.116
1972	48	2.297	14.879	659.362
1973	55	1.209	12.286	671.135
1974	110	4.104	25.546	1.109.401
1975	116	5.601	13.708	668.797
1976	58	3.691	7.240	325.830
1977	59	3.622	15.682	1.397.124
1978	87	4.457	9.748	426.127
1979	126	10.529	21.011	1.147.721
1980	220	24.474	84.832	1.303.253
NOT: 12 Eylül 1980'de getirilen yasaklama nedeniyle 1981, 1982 ve 1983 yıllarında grev ve lokavt uygulaması olmamıştır. https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/calismahayatiistatistikleri/kitap/				

1971 yılında uygulamaya giren 1475 sayılı İş Kanunu, 3008 sayılı İş Kanunun kapsamını daha da genişletmiştir. 1475 sayılı Kanunun, beden ve fikir işçisi ayrımını kaldırmış ve fikir işçilerini de kapsamına almıştır.²³⁹ 1960 ve 1970'ler de sendika

²³⁸ Adnan Mahiroğulları, «Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 2 Sayı 1, Sayfa 169

²³⁹ Nurdan A. Ilgaz, Sema Özçer. «Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişim.» Milli Produktivite Merkezi Yayınları, 366, 1988, Ankara Sayfa, 12

hareketi sanayileşen İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Kocaeli, Eskişehir, Adana, Kayseri gibi merkezlerde ortaya çıkmıştır. Köylerden sanayileşen merkezlere geniş kitlelerin göç ettikleri görülmektedir ama bunun en büyük sebebi ise tarımın halkın beklentisine cevap vermemesidir.

274 sayılı Kanun, işçilerin aynı sektörde birden fazla sendikaya üye olma imkanı vermesi ve işçinin işsizlik kalması durumunda sendikal üyeliğinin devam etmesi, sendikaya üyelik işleminde ve üyelik feshinde noter onayına gerek görülmemesi nedeni ile , DİSK, MİSK ve Hak-İş'in faaliyete geçmesi sonrasında sendikaların rekabetin giderek artması ile her sendika üye sayılarını diğerlerinden fazla göstermek istemiştir. 1967 yılında DİSK'in kurulması, 1970 yılında 1317 sayılı yasa ile sendikanın ülke çapında faaliyet göstere bilmesi için barajların getirilmesi ile üye sayıları olağan üstü artmıştır.²⁴⁰

Sendikacılık siyasal temelli DİSK, MİSK ve HAK-İŞ temelinde ayrılması ile sendikaların üyelerine sağladıkları faydalar neticesinde üyeleri ile arasındaki bağ artmıştır.²⁴¹ TÜRK-İŞ 1954-1957 yıllarında yaşadığı sorunlar nedeni ile devletle çok gerekmedikçe hareketlerini sertleştirmeme kararını aldılar. Bu kararı “partiler üstü politika” kavramını olarak benimsediler.²⁴²

1960 ile 1970’li yılların arası çalışma yaşamının da ideolojik görüşler temelinde işçi sınıfı hareketlerin ayrışmaktadır. 1962-1963 yıllarında Türk İşçi Partisine yakın gruplar 1967 yılında Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nu (DİSK) kurmuşlardır.²⁴³ Milliyetçi Hareket Partisi fikirlerini benimseyen kişi ve gruplar 1970 yılında Milli-İş’i kurmuşlardır, daha sonraki yıllarda (MİSK) Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu olarak adlandırılmıştır.²⁴⁴ Milli Selamet Partisi ile görüş birliğine sahip olan kişiler ve gruplar ise 1976 yılında HAK-İŞ (Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu) olarak adlandırılarak Türkiye İşçi sınıfı hareketlerine devam ettiler.²⁴⁵ Türkiye’de işçi sınıfı hareketleri TÜR-İŞ, DİSK, MİSK ve HAK-İŞ etrafında

²⁴⁰ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003. Sayfa 51

²⁴¹ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003. Sayfa 51

²⁴² Yıldırım Koç, «Sendikacılık Tarihi.» *Türk-İş Eğitim Yay. No.1*, 1998 - Ankara. Sayfa 13

²⁴³ Yıldırım Koç, «Sendikacılık Tarihi.» *Türk-İş Eğitim Yay. No.1*, 1998 - Ankara. Sayfa 13

²⁴⁴ Yıldırım Koç, «Sendikacılık Tarihi.» *Türk-İş Eğitim Yay. No.1*, 1998 - Ankara. Sayfa 13

²⁴⁵ Yıldırım Koç, «Sendikacılık Tarihi.» *Türk-İş Eğitim Yay. No.1*, 1998 - Ankara. Sayfa 13

toplanarak sendikal faaliyet ve işçi sınıfı hareketleri Türkiye’de örgütlendiği görülmektedir.

Türk Sendikacılığında TÜRK-İŞ, HAK İŞ ve DİSK önemli bir yer alır, özellikle DİSK’in kuruluş şartları dünya siyaseti, dünyasının ülke siyaseti içinde yansımalarını öğrenmek bakımından çok önemlidir. Amerikan’ının anti-komünizm dünyada mücadelesinin bir sonucu olarak müttefiklerinde Sovyet cephesi oluşturmak için sosyalistler ve faaliyetleri tecrit edildiği bir dönemde 1967 yılında sınıf temelli mücadeleyi sürdürmek için kuruldu ve sendikal politikaların yarattığı tepkilere rağmen Soğuk Savaş döneminde anti-emperyalist bir yapıya sahipti. Ama geniş kitlelere ulaşamaması ve tavır ve söylemleri ve eyleme dönüşmediği için 12 Mart 1971 darbesi sürecinde DİSK’le ilgili herhangi bir dava açılmadı. Aynı süreçte Türkiye Öğretmenler Sendikası’nın (TÖS) anti-emperyalizmi emperyalist güçleri tehdit ediyordu üyesi olan 100 bin civarında öğretmenin etkisi toplumca birçok kişiye ulaşabiliyordu bu nedenlerden dolayı TÖS kapatılırken yöneticileri de uzun süre tutuklu kalmışlardır.²⁴⁶

1963 yılında grev ve toplu pazarlık sürecine geçilmesi ile sendika aidatlarının bordrosundan işverence kesilip devletin ücretler üzerinden kestiği diğer kesintiler gibi sendikal aidatın da sendika hesaplarına gönderilmesi kanuni bir hale getirilmiştir. Üye sayılarının artması ve üye aidatlarının toplanması ile sendikaların maddi zorlukları önemli ölçüde azaldı. 1946-1963 yılların arasında sendikacılığın zahmeti çok kazancı azken, 1963 yılında külfeti azaldı nimeti arttı ve Sendikacılık hareketi geniş kitlelere yayıldı ve siyasallaştı, sendikacılık rağbet gören önemsenen bir yapıya kavuşmuştur.

247

1963 Sonrasında dönemde 1961 Anayasasının da etkisi ile ithal ikameci bir kalkınma modelinin seçilmesi ile çalışma ilişkilerinde bir dönüşüm meydana gelmiştir.²⁴⁸ 1960 ve sonrasında emek yoğun olan tarım sektörünü korumak için taban fiyat uygulamasına gidilmiş, popülist politikalar uygulanmıştır.²⁴⁹ Ülkedeki 1970’li

²⁴⁶ Canan Koç, Yıldırım Koç. *DİSK TARİHİ*. Ankara: Epos Yayınları-45, 2008. Sayfa 20

²⁴⁷ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003. Sayfa 50

²⁴⁸ Murat Özveri, «Türkiye’de Uygulanan Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sistemin Sendikalaşma üzerine Etkisi .» İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Doktora Tezi, 2012 Sayfa 97

²⁴⁹ Korkut Boratav, *Türkiye İktisat Tarihi 1908-2002*. İstanbul: İmge Kitap Evi, 2003 Sayfa 136

yıllardan sonra gösteren ürün bulunma sıkıntısı nedeni sendikalar işçi tüketim kooperatifleri aracılığı ile TARİŞ, ANTBİRLİK, ÇOKABİRLİK, TEKEL gibi kuruluşlarla iletişime geçilerek doğrudan temas sağlanabilmekteydiler.²⁵⁰ Türk - Sovyet ilişkileri 1965 yılından itibaren gelişmiş özellikle 1972 yılında İyi Komşuluk Bildirgesi Sovyetler Birliği Türkiye’de Sosyalist hareketleri desteklememeyi kabullenmişti. İthal ikameci devlet politikaları nedeni ile devlet sanayisinin düşük fiyat politikalarının bu ürünleri kullanan sektörlerde sağladığı rant ve düşük faizli kredilerin kullanarak genişleyen sermayenin büyümesi hızlı olmuştur. Emekçi popülist politikalar yerine tarım kesimine yansıyan politikalar sonucunda 1963 yılından itibaren yaygınlaşan sendikal hareket ve grev hakkı Toplu İş Sözleşme rejimi içinde oluşan işçi ücretleri reel olarak her yıl artmış ama 1 Mart 1971’den sonra bir-iki yıl nerede ise hiç artmamıştır.²⁵¹ 12 Mart 1971 tarihindeki Askeri müdahalenin ardından özellikler 1971-1980 yıllarda görülecek siyasal ve toplumsal hareketlilik ilk defa bu kadar artmış ve sendikalar üzerinde siyaset-öğrenci birlikleri-dernekler etkilerinin görüldüğü bir dönem olmuştur. Türk – ABD ilişkileri 1974 yılındaki haşhaş ekimi ve Kıbrıs barış hareketi nedeni ile bozulmaya başladı ve Sovyetler birliğini umutlandırdı. Kıbrıs barış hareketinin oluşturduğu itibarının etkisini de arkasına alan Ecevit Sovyetler Birliğini umutlandırdı ama bu gelişmeler ABD’yi kaygılandırdı. 1975 yılından sonra ülkede kutuplaşma dönemi Sendikal sınıflarda görülmeye başladı. 1978 yılında Sovyetler Birliği Genel Kurmay Başkanı Türkiye’yi Ecevit ise Moskova’ya ziyaret etti.²⁵² Anti-emperyalizm karşıtı olan DİSK söylemlerini keskinleştirdi anti-faşist mücadeleye girişti. TÜRK-İş’te bu saflaşmaya karşı açık bir cephe aldı, 1978 Sovyet-Türkiye ilişkileri hızlandı Sovyetlerin en fazla yardım yaptığı ülke Türkiye idi 5 Haziran 1979’da imzalanan ekonomik iş birliği anlaşmasıyla bu ilişki en üst düzeye ulaştı. Bu dönem de ülke içinde sağ-sol kavgası en düzeye ulaşmıştı²⁵³

TÜRK-İş’te hakim olan anlayış, sorunları mevcut sistem içinde aranması ve bu yolun prensip haline getirilmiştir, özellikle hükümetlerin milletvekili seçimlerinde TÜRK-İŞ bünyesinde görev almış kişilerin gönderilmesi ve bu kişilerin üzerinden hükümete ve siyasete etkin olunmaya çalışılmıştır, DİSK ise alternatif ekonomik,

²⁵⁰ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003. Sayfa 51

²⁵¹ Korkut Boratav, *Türkiye İktisat Tarihi 1908-2002*. İstanbul: İmge Kitap Evi, 2003 Sayfa 137

²⁵² Canan Koç, Yıldırım Koç. DİSK TARİHİ. Ankara: Epos Yayınları-45, 2008. Sayfa 22

²⁵³ Canan Koç, Yıldırım Koç. DİSK TARİHİ. Ankara: Epos Yayınları-45, 2008. Sayfa 22,23

siyasal, toplumsal bir sistemi savunması nedeni ile kendine gelen saldırıları bertaraf edebilmek için çeşitli birliktelikler kurmuş ve ortak etkinlikler düzenlemiştir. 1975-1980'li yıllarda sosyalist-komünist hareketlerin artan etkisi çalışma hayatında yoğunlaşmıştır.²⁵⁴

1961-1980 döneminde sendikalar yeni haklar elde etmek maksadı ile yeni yasaların çıkartılması için mücadeleye girmediler siyasi atmosfer buna da müsait değildi, Sendikalar kazanılmış haklar ile Toplu İş Sözleşmelerini kullanma yoluna gitmişlerdir.²⁵⁵

Milliyetçi Hareket Partisinin etkisinde olan MİSK ise 1975-1980 döneminde sağ-sol olaylarında, işçi sınıfı siyasal hareketlerin etkisi ile diğer gruplarla kavgalar, çatışmalar yaşanmıştır.²⁵⁶ Dönemim siyasal yaşamı sendikal hareketlerin sergileniş biçimini etkilemiş ve siyasal çekişmelerin oluşturduğu tartışmalı ortam sendikalar arası ilişkilere yansımıştır.

2.3.4. 1980-Sonrası Sendikalı Çalışma Hayatı

12 Eylül 1980 asgari darbesinden sonra IMF (Uluslararası Para Fonu) ve Dünya Bankası'nın zorlamasıyla, 24 Ocak kararları yeni hükümet tarafından kabul edildi ve uygulandı. TÜRK-İş'in ve bağlı sendikalar sıkı bir şekilde kontrol altında tutuldular, 12 Eylül darbesi sonrasında DİSK ve kendisine bağlı sendikaların faaliyetleri sonlandırılmış, yönetici ve temsilcileri gözaltına alınmıştır. 16 Temmuz 1991 günü DİSK ve bağlı sendikaların yöneticileri hakkında verilen dava sonuçlandırılmış ve 1992 de mal varlıkları geri verilmiştir.²⁵⁷ DİSK'in yönetici ve temsilcilerinin uzun bir bekleyişten sonra sendikal faaliyetlere dönebilmişlerdir.

1970'li yıllardan sonra Türkiye ekonomisinin bozulması ile IMF (Uluslararası Para Fonu) ve Dünya Bankası gibi kuruluşların etkisi ile 24 Ocak istikrar programı kabul edildi, işçi sınıfı hareketleri sürekli gözlem altında tutuldu Toplu İş Sözleşmeler dikkatli bir şekil de yapılmıştır.²⁵⁸ HAK-İŞ'in ve bağlı sendikaların faaliyetleri ise 19

²⁵⁴ Canan Koç, Yıldırım Koç. DİSK TARİHİ. Ankara: Epos Yayınları-45, 2008. Sayfa 640

²⁵⁵ Yıldırım Koç, «Sendikacılık Tarihi.» Türk-İş Eğitim Yay. No.1, 1998 - Ankara. Sayfa 113

²⁵⁶ Yıldırım Koç, «Sendikacılık Tarihi.» Türk-İş Eğitim Yay. No.1, 1998 - Ankara. Sayfa 16

²⁵⁷ Yıldırım Koç, «Sendikacılık Tarihi.» Türk-İş Eğitim Yay. No.1, 1998 - Ankara. Sayfa 16

²⁵⁸ Yıldırım Koç, «Sendikacılık Tarihi.» Türk-İş Eğitim Yay. No.1, 1998 - Ankara. Sayfa 16

Şubat 1981 günü resmi gazete deki izinle geri verilmiştir.²⁵⁹ MİSK ve bağlı sendikalar 1984 yılında faaliyetlerine izin verilse de adını YURT-İŞ olarak değiştirmiş ama varlığını sürdürememiştir.²⁶⁰ 1970’li yılların başlarında kapitalizmin altın çağı sona erdi, sonrasında ise bunalımlar çağına geçişi ile ekonomik büyümeler zorlaştı gelişmekte olan ülkelere bir çok etkileri olmuştur.²⁶¹ Kapitalizmin bitmesi sonucunda ülkelere ekonomik bunalım, kamu borçlarının aşırı artışı, yüksek işsizlik oranları, ulusal tekелci sermayenin dünyada etkilerinin politikaları belirleyecek şekilde artması, yeni teknolojilerin üretim sistemlerini etkilemeleri gibi başlıca sonuçları sayabiliriz.²⁶²

Ülkemizdeki yapısal değişimleri sayarsak; Kıdem tazminatına tavan kıstasının getirilmesi, sendikanın Toplu İş Sözleşme yapacağı iş konusunda % 10’nu örgütlü olması zorunluluğu, özel güvenlik olarak görev yapan personelinin sendikaya üye olması ve grev yapması yasaklanması uygulaması, TRT Yönetim Kurulu’nda işçilerin bir temsilcisinin bulunması uygulaması, işçi çalıştıran iktisadi devlet teşekküllerinin yönetim kurullarında bir işçi üyenin bulunması uygulaması kaldırıldı. Kamu İktisadi Teşebbüslerinden sözleşmeli personel alımı uygulaması getirildi ve serbest bölgeler kuruldu.²⁶³ Bu ülkemizin yaşadığı siyasal ve ekonomik dönüşümün bir sonucu olarak yansımaktadır.

a. Makro gelişmelerin etkisi ile devletin küçülme ve özelleştirme yapısını benimsemesi ve sosyal devlet anlayışının uygulamaları etkisini azaltmıştır, tekелci sermayenin az gelişmiş ülkelerdeki üretimi etkileyecek şekilde artmıştır.²⁶⁴

b. Sermayen ülkemizde sendikal sınıfın sorgulanmasını ve etkisini azaltılması için çeşitli şekilde mücadeleye gidilmiştir.²⁶⁵

c. Çıkarılan yasalar ile örneğin “esneklik”, “partime” çalışma, Toplu İş Sözleşmelerde kapsam dışı personel uygulaması, taşeronlaşma modeli, eve iş verme modeli, serbest bölgelerin kurulması, kaçak işçi çalıştırılması.²⁶⁶

²⁵⁹ Yıldırım Koç, «Sendikacılık Tarihi.» Türk-İş Eğitim Yay. No.1, 1998 - Ankara. Sayfa 17

²⁶⁰ Yıldırım Koç, «Sendikacılık Tarihi.» Türk-İş Eğitim Yay. No.1, 1998 - Ankara. Sayfa 17

²⁶¹ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 89

²⁶² Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 89

²⁶³ Yıldırım Koç, «Sendikacılık Tarihi.» Türk-İş Eğitim Yay. No.1, 1998 - Ankara Sayfa 18

²⁶⁴ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 89

²⁶⁵ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 89

²⁶⁶ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 89

12 Eylül 1980 darbesinden sonra çalışma yaşından değişimler yaşandı, 1980 yılında ülkemizde 6,2 milyon ücretli çalışan sayısı vardı. Soğuk savaşın da sonlarına yaklaşılması ile küçük üreticinin devlet tarafından desteklenmesi sistemi tamamen değiştirildi ve kırsal kesimlerden kentlere insanlar akın ettiler, işçi sayısını doğal olarak artmış olmuştur.²⁶⁷

1961 Anayasası Toplu İş Sözleşme ve grev hakkının kullanılması düzenleyen yasa da grev ertelemesine ilişkin hüküm yokken 1982 Anayasası sonrasında 54. Maddesinde grev ve lokavtın yasaklanabilmesi veya erteleme işleminin yapılabilmesi için Anayasa da hüküm konulması yasa koyucuya geniş bir imkan tanınmış oldu böylelikle grev ertelemelerinin önü açılmıştır.²⁶⁸

1982 Anayasasında yer alan grev ertelemesinin gereklilik olduğunu Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) olmuştur.²⁶⁹ TİSK'in düzenlediği raporda "Grev ve lokavt erteleme sebepleri genişletilmeli, kamu düzenine, kamu yararına ve genel ekonomik yarara aykırı noktaya geldiğinde Bakanlar Kurulu tarafından erteleyebilmelidir, erteleme grev başlamadan da yapılabilmelidir. Ertelenen grevlere ilişkin Toplu İş Sözleşmeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından kesin olarak karara bağlanmalıdır" şeklindeki TİSK'in görüşlerinin birçoğu Anayasasının 54. Maddesinde yer almıştır.²⁷⁰

1982 Anayasal düzenlemesi Sendikaların almış oldukları grev kararlarının ertelenebilme durumlarını kanunla düzenlenebilmesini öngörmüştür. Anayasa'dan kısa bir süre sonra çıkarılan 2822 sayılı yasada var olan grev ve lokavtın ertelenmesi ile ilgili 33. Madde şu şekli ile yer almıştır; Çalışma Bakanlığı tarafından yetki verilen sendika almış olduğu grev kararını ve işverenin almış olduğu lokavt kararını altmış gün süre ile durdurabilir. Alınmış karara işçi veya işveren bağlı oldukları sendikaları Danıştay yoluyla itiraz için başvurabilmektedirler.²⁷¹

²⁶⁷ Yıldırım Koç, «Sendikacılık Tarihi.» Türk-İş Eğitim Yay. No.1, 1998 - Ankara. Sayfa 16

²⁶⁸ Ahmet Makal, Aziz Çelik, Hakan Koçak. Sınıf Sendika Siyaset, Türkiye Emek Tarihinden Kesitler. Ankara: İmge Kitap Evi, 2016. Sayfa 356

²⁶⁹ Ahmet Makal, Aziz Çelik, Hakan Koçak. Sınıf Sendika Siyaset, Türkiye Emek Tarihinden Kesitler. Ankara: İmge Kitap Evi, 2016. Sayfa 357

²⁷⁰ Ahmet Makal, Aziz Çelik, Hakan Koçak. Sınıf Sendika Siyaset, Türkiye Emek Tarihinden Kesitler. Ankara: İmge Kitap Evi, 2016. Sayfa 357

²⁷¹ Ahmet Makal, Aziz Çelik, Hakan Koçak. Sınıf Sendika Siyaset, Türkiye Emek Tarihinden Kesitler. Ankara: İmge Kitap Evi, 2016. sayfa 358,359

2822 sayılı Yasa 275 sayılı Yasanın aksine grev ertelemesi kararından sonra tekrar greve devam etme imkanı vermemekte, fiili yasaklama veya zorunlu arabuluculuk sistemi yerine tahkime gidilmesini sağlamıştır. 2822 sayılı Yasası 34. maddesine göre yapılan grevde grev ertelemesi kararnamesinin uygulamaya başlaması sonrasında Çalışma Bakanlığı resmi arabulucu listesinden birini atar ve grev ertelemesi döneminde uzlaşma için çözüm yolları aranır. Süresi içinde anlaşma için iki taraf karar vererek özel hakeme de gidebilir, belirlenmiş olan süre sonrasında özel hakeme de gidilmemiş ise bakanlık anlaşma için Yüksek Hakem Kurulu'na çözüm için gönderir ve çıkan karar nihai karardır.²⁷²

1980 yılından günümüze çalışma yaşamında 1982 Anayasası, 2821 sayılı Sendikalar Yasası, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası ile birçok kısıtlama ve yasaklama getirildi bunlar kısaca;²⁷³ 1982 Anayasasının Getirdiği Siyasal Yasaklar; Anayasanın 37. Maddesi ile sendikaların siyasetle uğraşması yasaklanmıştır.

1982 Anayasasındaki Sendikalaşma Hakkı Bakımından Yasaklar;

Anayasa'nın 51-52 maddelerine göre işçiler ve müteşebbisler aynı anda birden çok sendikaya üyelik için başvuramaz ve üye olamazlar. İşçiler sendika da üst kuruluşlarında yönetici olabilmeleri için en az on yıl işçi olarak çalışmaları gerekir. Sendikalar gelirlerini devlet bankalarında saklamak zorunda bırakılmışlardır.²⁷⁴ Anayasa'nın 53. Maddesine göre aynı dönemde birden fazla sözleşme yapılması yasaklanmıştır.²⁷⁵ 1982 Anayasası grev kavramını “Hak” ve “çıkır” diye iki kısma ayırmış, çıkır grevlerini Toplu İş Sözleşme yapılırken çıkan uyuşmazlıklarda kullanılır demiş. Hak grevini ise Toplu İş Sözleşmenin yorum ve uygulama aşamasında çıkan ihtilaflar da kullanılan grev türüdür. Anayasanın 54. Maddesine göre

²⁷² Ahmet Makal, Aziz Çelik, Hakan Koçak. Sınıf Sendika Siyaset, Türkiye Emek Tarihinden Kesitler. Ankara: İmge Kitap Evi, 2016. sayfa 359

²⁷³ Yıldırım Koç, «Sendikacılık Tarihi.» Türk-İş Eğitim Yay. No.1, 1998 - Ankara Sayfa 18

²⁷⁴ Necmettin Özerkmen,«Geçmişten Günümüze Türkiye'de Anayasa ve Yasalarda Kısıtlamalar.» Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi, 2003: Sayfa 13

²⁷⁵ Necmettin Özerkmen,«Geçmişten Günümüze Türkiye'de Anayasa ve Yasalarda Kısıtlamalar.» Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi, 2003: Sayfa 12

siyasal amaçlı grev, dayanışma grevi, iş yavaşlatma, işyeri işgali, verim düşürme uygulaması ve diğer direnişlerin yapılması yasaktır.²⁷⁶

17.10.1980 gün ve 2320 sayılı, 5.5.1981 gün ve 2457 sayılı ve 10.12.1982 gün ve 2762 sayılı yasalarla, işçilere verilen kıdem tazminatına tavan uygulaması getirildi.²⁷⁷

1.3.1981 gün ve 2422 sayılı yasa ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası değiştirilerek ayakta ilaç tedavisinden ilaç bedeli üzerinden yüzde yirmilik kısmı sigortalıdan kesilmeye başlandı, emekli aylıklarının hesaplanmasında son beş yıllık ortalama hesaplanmaya başlandı. Yaşlılık aylığı bağlanma oranı yüzde 70'den yüzde 60'a indirildi, sigorta primi işçi payı yüzde 12 den 14'e çıkartıldı.²⁷⁸

19.4.1981 günlü Resmi Gazete de yayımlanan 6772 Sayılı Kanuna ile İşçilere Toplu İş Sözleşmeleri İle Verilecek İkramiyeler Hakkında Yasa ile, madencilik dışında tüm kamu işletmelerinde yıllık ikramiye miktarı 112 gün, özel kuruluşlarda ise 120 gün ile sınırlandırıldı.²⁷⁹

19.3.1981 günlü Resmi Gazete de yayımlanan 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Yasa (UBGT) ile geçmişte ücretli tatil yapılan 5,5 gün, çalışılan güne çevrildi.²⁸⁰

22.7.1981 gün ve 2495 sayılı Yasa ile özel güvenlik unvanlı personelinin sendikalara üye olması ve grev yapması yasaklandı.²⁸¹

6.1.1982 gün ve 2577 sayılı Yasa ile İdari Yargılama Usulü Yasası ile yürütmenin durdurulamayacağı hükmü getirildi.²⁸²

²⁷⁶ Necmettin Özerkmen, «Geçmişten Günümüze Türkiye'de Anayasa ve Yasalarda Kısıtlamalar.» Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi, 2003: Sayfa 12

²⁷⁷ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 94

²⁷⁸ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 94

²⁷⁹ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 94

²⁸⁰ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 94

²⁸¹ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 94

²⁸² Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 94

22.4.1983 gün ve 2820 sayılı Siyasi Partiler Yasası ile sendikaların siyasi partilerle ilişkileri yasaklandı.²⁸³

16.6.1983 gün ve 2845 sayılı Yasa greve ilişkin işlenen suçlar mahkemelerde yargılanacağı hükmü getirildi.²⁸⁴

TRT Yönetim Kurulu'nda işçi temsilcisinin bulunması hükmü değiştirilerek işçi temsilcisi yönetimde yer almaması sağlandı.²⁸⁵

8.3.1984 gün ve 84/7931 sayılı karar ile İşçi ve İşveren Sendika ve Konfederasyonların denetlenebilmesi için yasal zemin sağlandı.²⁸⁶

15.6.1985 gün ve 3218 sayılı Serbest Bölgeler Yasası ile serbest bölgelerde, işyerinin açıldığı tarihten itibaren on yıl süre ile grev yasağı getirildi.

19.6.1986 günlü Resmi Gazete 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitim Yasası ile 50 ve daha fazla sayıda işçi bulunduran fabrikalarda grev kısıcılığına sebebiyet verebilecek çalışan sayısının yüzde 10'u kadar çırak çalıştırılabilecek.²⁸⁷

3.6.1986 gün ve 3299 sayılı Yasa ile 2822 sayılı Yasa ile işletme tipi örgütlenmede sözleşme bağlatılması için yeterli çoğunluk nerede ise imkansız hale getirildi.²⁸⁸

1980 – 2003 yılları arasında ülkemizde ithal ikameci politikalar yerine, ihracata dönük politikalara geçildi, bu politika değişikliği ekonomik ve toplumsal yapıda yeni değişikliklere gidilmesine sebebiyet verdi, kamu açıkları büyüdü, sosyal devlet anlayışından alınan faizleri zamanında ödeyebilme anlayışı yerleşmiştir.²⁸⁹

1980 sonrasında TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ sendikaları incelendiğinde TÜRK-İŞ'in genel grev uygulaması yapabilen sendika olarak görülmektedir, DİSK ve

²⁸³ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 95

²⁸⁴ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 95

²⁸⁵ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 95

²⁸⁶ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 95

²⁸⁷ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 95

²⁸⁸ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 95

²⁸⁹ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 91

HAK-İŞ basının ilgisini çeken lokal eylemler yapmışlardır.²⁹⁰ TÜRK-İŞ, 1982 yılına kadar askeri darbelerin çalışma yaşamına önem düzeyinin düşük olduğunu düşünüyordu ama mevcut hükümetlerin DP ve AP hükümetlerinden farklı olması ülke siyasetinin dış güçlerin ve küresel sermayenin etkisi hissedilmeye başlandığında eylem kararları almaya başladılar, hatta bunun etkisi TÜRK-İŞ'te yönetim değişikliğine de gidilmesine sebebiyet vermiştir.²⁹¹

1984 yılında Netaş grevi ile grevler yeniden başlamış oldu, 1984 – 1989 tarihleri arasındaki TÜRK-İŞ'in grevleri incelendiğinde yapılan grev sayısı 161, grevlere katılan işçi sayısı 59 bin 187 işçi, Toplam olarak grevlerin süresi 15 bin 93 gün grevlerin en çok uygulandığı iş kolları Petrol, Kimya, Lastik, Metal'dir.²⁹² En uzun süreli grev ise Doğu Galvaniz Fabrikasına ait grevdir 540 gün sürmüştür, 67 ilde uygulanan en geniş kapsamlı tek grev ise Türk Metal Sendikasının Emniyet Genel Müdürlüğüne bağlı bakım ve tamir ve onarım atölyelerindeki grevdir.²⁹³ 09.07.1987 gün 3395 sayılı yasa ile Süper emeklilik gibi popülist politikalar geliştirildi.²⁹⁴

Çalışma hayatımız da 1980 darbesinden sonra çıkartılan yasalarla birçok alanda farklılık yenilik getirmiştir, bu yeniliklerle yıllar içinde yapılmayan bekleyen çalışma yaşamında beklenti olan uygulamalar olduğu gibi sendikal yaşamda mevcut sendikalar haricinde başka bir sendikanın dışında yetki almasına izin vermemektedir. İthal ikameci politikaların benimsenmesi ile sermayenin hükümetler üzerinde etkin olduğu görülmüştür.

²⁹⁰ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 20

²⁹¹ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 105

²⁹² Refik Sönmezsoy, Türkiye'de Grevlerin Tarihi ve Grevlerimiz. Türk Metal Sendikası Sayfa 32

²⁹³ Refik Sönmezsoy, Türkiye'de Grevlerin Tarihi ve Grevlerimiz. Türk Metal Sendikası Sayfa 32-33

²⁹⁴ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 96

Tablo 10 1980 – 1990 - Yıllar İtibarıyla Grev Uygulamaları

YILLAR	SEKTÖR	GREV SAYISI	İŞYERİ SAYISI	GREVE KATILAN İŞÇİ SAYISI	KAYBOLAN İŞGÜNÜ SAYISI
1984	Kamu	3	3	526	2.252
	Özel	1	1	35	2.695
	Toplam <i>Total</i>	4	4	561	4.947
1985	Kamu	-	-	-	-
	Özel	21	21	2.410	194.296
	Toplam <i>Total</i>	21	21	2.410	194.296
1986	Kamu	-	-	-	-
	Özel	21	28	7.926	234.940
	Toplam <i>Total</i>	21	28	7.926	234.940
1987	Kamu	3	4	6.507	325.707
	Özel	304	342	23.227	1.636.233
	Toplam <i>Total</i>	307	346	29.734	1.961.940
1988	Kamu	9	111	12.850	1.054.089
	Özel	147	155	17.207	838.566
	Toplam <i>Total</i>	156	266	30.057	1.892.655
1989	Kamu	7	115	30.153	2.258.633
	Özel	164	210	9.282	652.774
	Toplam <i>Total</i>	171	325	39.435	2.911.407
1990	Kamu	20	229	58.616	1.363.850
	Özel	438	632	107.690	2.102.700
	Toplam <i>Total</i>	458	861	166.306	3.466.550

<https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/calismahayatiistatistikleri/kitap/>

1984-1989 yılları arasında Metal Sektöründe faaliyet gösteren Türk Metal Sendikasının yaptığı grevler incelendiğinde 11 grevi başarı ile sonuçlandırılmıştır, bu greve 8210 işçi katılır, grevlerin süresi 1095 gün sürer kaybolan iş günü sayısı 545 bin 167'dir.²⁹⁵

Ayrıca Türk Metal Sendikasının Etibank işyerlerinde ve Emniyet Tamirhanelerinde yapılan grevler başarı ile sonuçlandırılmıştır.

1987 yılından itibaren TÜRK-İŞ hükümette açık tavır almaya başladığı yıldır, TÜRK-İŞ'in 1986-1987 yıllarında gerçekleştirdiği ülke çapında yemek yememe

²⁹⁵ Refik Sönmezsoy, Türkiye'de Grevlerin Tarihi ve Grevlerimiz. Türk Metal Sendikası Sayfa 35

eylemi kitlesel bir eylem olması sebebi ile önemlidir.²⁹⁶ 1986 yılından ortalarından itibaren gelen kitlesel grevler ve çalışanların oylarının önemi işçi sınıfının gücünün tartışılması ile bazı pozitif düzenlemelerin yapılmasına olanak tanındı ve 12 Eylül yasaklamaları sonraki yıllarda verilen bu pozitif ayrıcalıklar kaldırılmaya başlanmıştır.²⁹⁷

2.3.5. 1990 Ve 2000’li Yıllar Arasındaki Sendikal Gelişmeler

5 Nisan 1994 yılından sonra grevlerin özelliklerine bakıldığında sendikaların daha önceleri yaptıkları grevlerin yapılış sebeplerinden uzaklaştığını görmekteyiz;²⁹⁸

- “IMF’nin baskılarını hayır” kampanyaları,
- ✓“Ermeni soykırımına hayır” kampanyaları,
- ✓“Kıbrıs’a sahip çıkıyoruz” milli birlik kampanyaları,
- ✓“Emperyalizmin Türkiye’yi bölmesine izin vermeyeceğiz”,
- ✓“Yolsuzluk ve yoksulluğa hayır”,
- ✓“Avrupa Birliği üyelik yalanlarına hayır”,
- ✓“Özelleştirmelere hayır”,
- ✓“Tek kuruluş fedakarlık yok”, fedakarlık sırası sermayede.

Grevlerin yapılış sebeplerini incelediğimiz de 1975-1990 yıllar arasında işçi sınıfının çok fedakârlık yaptığı reel ücretlerde çok düşmesi nedeni ile grevlerin sebepleri arasındaydı ama 1990’lı yıllardan sonra bir yenisi daha eklendi hükümetlerin özelleştirme istekleri ve IMF’nin baskıları ile alınan yapısal kararlar çalışma yaşamına yansımaları işçi grevlerinin oluş şekillerini etkiledi. Bu grevin en önemli özelliği Zonguldak’ta Genel Maden-İş sendikasına bağlı işçilerin Ankara’ya yürüyüşleri

²⁹⁶ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 96

²⁹⁷ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 96

²⁹⁸ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 136

özelleştirmeye ve yılların getirdiği aşırı enflasyon nedeni ile reel ücretlerinin düşmedir.

Soğuk savaş döneminin bittiği dönem olarak dünyada ve Türkiye’de etkisinin altına aldı ve ülke siyasi hayatında ise kısa süreli iktidarlar ve IMF etkilerinin, politikalarının arttığı bir zamandır.²⁹⁹

1990’lı yıllardaki hükümetlerin, IMF’nin istekleri sonucunda sosyal güvenlik alanında önemli hak kayıplarına sebebiyet veren uygulamalar çıkarılmıştır, özelleştirmenin artması taşeronlaşmanın yaygınlaşmasıyla TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ, KESK Türkiye KAMU-SEN ve MEMUR-SEN birleşerek 1999 yılının ilk aylarında Emek Platformu’nu kurmuşlardır. 24 Temmuz 1999 yılında 400 bin kişinin katıldığı büyük miting yapıldı.³⁰⁰

TÜRK-İŞ’in ilk defa sosyal düzendeki sıkıntıdan kurtulmak için 1992 yılında siyasi parti kurulma faaliyetleri de görülmektedir.³⁰¹

Türkiye Tarihinin en büyük grevleri 1990 ve 1991 yıllarında yapılmıştır.³⁰² Ama bu dönemde nerede ise ülkede ekonomik tam bağımsızlığın olmaması ve dış baskılar nedeni ile “ücret sendikacılığı” gibi sığ faaliyet düzeyinde sınırlı kalmıştır
303

1990’lı yıllar işçi kesimindeki sayısal ağırlık hala kamu alanındaydı ve yapılan grevler ve eylemler kamu kesiminden gelmekteydi, 1 Temmuz da 1993 günü Ankara’ya gelen kamu emekçileri hükümeti boykot eylemi yapıldı.³⁰⁴

15 Eylül 1993 günü ise “sivil itaatsizlik” eylemine başvurarak sakal bırakıldı ve giyime ilişkin kuralara uyulmadı.³⁰⁵

²⁹⁹ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 91

³⁰⁰ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 111

³⁰¹ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 112

³⁰² Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 115

³⁰³ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 120

³⁰⁴ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 135

³⁰⁵ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 135

1997 yılında Öğretmenler “tebeşir bırakma” eylemi yaptılar.³⁰⁶ Eylemler toplumun geneline yayılarak “Sürekli Aydınllı İçin Bir Dakika Karanlık” eylemleri ülke genelinde kabul gördü ve yapıldı.³⁰⁷

30 Nisan 1995 tarihinde İzmir de ve 21 Mayıs 1995 tarihinde Rize de Mezarda emekliliği protesto etmek için hayır mitingleri yapıldı.³⁰⁸

1995 yılında TÜRK-İŞ 350 bin kişiyi kapsayan grevlerin başlatılması kararının aldı bu grevler “milli güvenlik” gerekçesi ile alınıyordu, sendikalar ise Danıştay’a başvurarak bunların verilen kararın uygun olmadığını ülkenin içinde bulunduğu durumda “milli güvenlik” gerekçesini gerektirecek bir konu olmadığını savunuyorlardı.³⁰⁹

1997 yılının da başlayan Uzakdoğu ülkelerini etkileyen sonrasında Rusya Federasyonun da kendisini gösteren, ülkemizde kendisini yapısal sorunlarımızla beraber ekonomik krize dönüşmesi ile DİSK, 15 Aralık da 1998 günü TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ’e yazı ile müracaatı sonucunda yoğun olarak ülkede yaşanan işten çıkarmalar ve Toplu İş Sözleşmelerde görülen aksamlar Başkanlar Kurulu Divanın da görüşüldü ve kamuoyuna bir bildiri şeklinde duyuruldu³¹⁰

Emek Platformu, Türkiye’de statü, işçi sınıfı, memur, sözleşmeli personel, kamu, özel, farklılaşan, siyasal görüşlerle ayrışan farklı farklı örgütlenmeler nedeni ile bölünmüş bir çalışan kitlesi bulunmaktaydı.³¹¹ İlk defa bu farklılıklarından sıyrılarak birleştiler ve çalışanlar arasında geniş bir sempati uyandırdı.³¹²

1991 yılından sonra TÜRK-İŞ ülke çapında genel greve giderek toplu bir eylem gerçekleştirdiler, TÜRK-İŞ tarihin de ilk defa tüm iş kollarında işe gidilmeme kararını

³⁰⁶ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa135

³⁰⁷ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 135

³⁰⁸ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 135

³⁰⁹ Ahmet Makal, Aziz Çelik, Hakan Koçak. Sınıf Sendika Siyaset, Türkiye Emek Tarihinden Kesitler. Ankara: İmge Kitap Evi, 2016. Sayfa 368,369

³¹⁰ Koç Yıldırım Türkiye de İşçiler ve Sendikalar.» Türkiye YOL-İŞ Sendikası Yayınları, Mart 2000. Sayfa 197

³¹¹ Koç Yıldırım Türkiye de İşçiler ve Sendikalar.» Türkiye YOL-İŞ Sendikası Yayınları, Mart 2000. Sayfa 219

³¹² Koç Yıldırım Türkiye de İşçiler ve Sendikalar.» Türkiye YOL-İŞ Sendikası Yayınları, Mart 2000. Sayfa 219

aldı ve karar çok başarılı oldu. 1989-1994 döneminde gerçekleştirilen grevlerle 12 Eylül sonrasında gerçek ücretlerde meydana gelen kayıplar azaltılmış oldu.³¹³ 04.04.1995 tarihinde ve 4101 sayılı ve 26.06.1997 tarihinde ve 4277 sayılı yasalar ile sendikaların siyasi partilere ve bağımsız adaylara destek vermesi ve hatta siyasi partilerle birliktelik kurmalarına fırsat veren yasalar çıkartılmıştır.³¹⁴

1990'lı yıllarda ülkemizde çok uygulama imkanı bulamayan ve kanun hükmünde kararname ile sendika olmayan işyerlerinde teşmil uygulaması yapıldı ama bu uygulama sermayenin etkisi ile kağıt üzerinde kaldı.³¹⁵

1990'lı yıllar büyük kitlesel grevlerin olduğu yıllar olarak tarihimizdeki yerini aldı, Türk-Metal, Özdemir-İş ve Otomobil-İş Sendikalarının yaptığı grevler adından çok ses getirdi.³¹⁶ Türkiye Taş Kömüründe örgütlü Genel Maden-İş Sendikası öncülüğünde toplu görüşmelerden sonuç çıkmaması üzerine 48 bin maden işçisi günü “Büyük Ankara Yürüyüşü” adını alan 30 Kasım 1990 – 6 Şubat 1991 tarihleri arasında gerçekleşti, grevin yapıldığı dönemde Kamu İktisadi Teşekkülleri (KİT) arasında ise özelleştirme görüşmeleri gölgesinde yapılmaktaydı bu grev ise sadece bir özelliğinden çok da uzaklaşmıştı, 4 Ocak da yürüyüş başladı. Bolu'da dönemin başbakanı Yıldırım Akbulut ile Genel Maden-İş Sendikası başkanı Şemsi Denizler arasında yapıldı ama sonuçsuz kalınca greve devam edildi ama 112 km'lik yürüyüş sonrasında Bakanlar Kurulu Körfez Savaşını bahane ederek Hükümet grevi bitirdi, grev sonucunda %147 zam ile Toplu İş Sözleşme işçilerin zaferi ile imzalanmış oldu.³¹⁷

1995 yılında 20 Eylül – 27 Ekim tarihleri arasında kamu kesiminde 300 bin kişiyi kapsayan grev uygulaması yapıldı, grevler sırasında dönemin Hükümeti ile anlaşmazlık yaşandı. Kızılay Meydanında TÜRK-İŞ, 15 Ekim 1995 günü düzenlenen izinsiz mitingi ile Hükümet'in güven oyu almasına ve başarısız olmasını sağlamıştır.³¹⁸

³¹³ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 19

³¹⁴ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 96

³¹⁵ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 11

³¹⁶ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 132

³¹⁷ <http://www.milliyet.com.tr/genel-maden-is-dunya-madencilik-konferansi-zonguldak-yerelhaber-1411985/>

³¹⁸ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 133

DİSK yeniden faaliyete geçmesi ardından 1992 yılında Kocaeli’nde “Demokrasi” mitingi, DİSK, 1995 yılında İstanbul’dan Ankara’ya “Mezarda Emekliliğe Hayır” yürüyüşünü, 1996 yılında ise Kocaeli’nde “Özgürlükçü Demokratik Türkiye” mitingi, 27-30 Kasım 1996 tarihinde ise “Demokrasiye ve Ülkemize Sahip Çıkalım” mitingleri düzenlediler, Meclis’e toplu mektup gönderme eylemleri yapmışlardır.³¹⁹

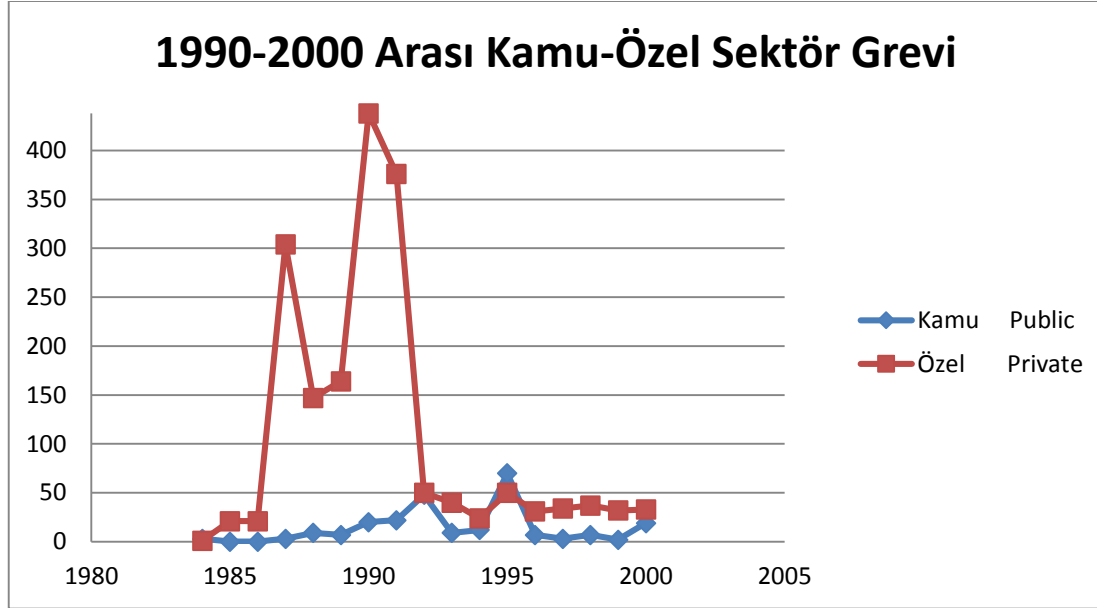
Tablo 11 1989 – 2000 - Yıllar İtibarıyla Grev Uygulamaları

Yıllar	Sektör	Grev Sayısı	İşyeri Sayısı	Greve Katılan İşçi Sayısı	Kaybolan İşgünü Sayısı
1989	Kamu	7	115	30.153	2.258.633
	Özel	164	210	9.282	652.774
	Toplam	171	325	39.435	2.911.407
1990	Kamu	20	229	58.616	1.363.850
	Özel	438	632	107.690	2.102.700
	Toplam	458	861	166.306	3.466.550
1991	Kamu	22	220	62.528	1.189.428
	Özel	376	466	102.440	2.619.926
	Toplam	398	686	164.968	3.809.354
1992	Kamu	48	1.338	57.464	761.629
	Özel	50	70	4.725	391.949
	Toplam	98	1.408	62.189	1.153.578
1993	Kamu	9	122	2.189	75.468
	Özel	40	56	4.719	499.273
	Toplam	49	178	6.908	574.741
1994	Kamu	12	129	2.718	30.553
	Özel	24	37	2.064	212.036
	Toplam	36	166	4.782	242.589
1995	Kamu	70	3.266	178.539	4.249.920
	Özel	50	103	21.328	588.321
	Toplam	120	3.369	199.867	4.838.241
1996	Kamu	7	26	3.434	79.251
	Özel	31	32	2.027	195.071
	Toplam	38	58	5.461	274.322
1997	Kamu	3	16	3.362	60.061
	Özel	34	41	3.683	121.852
	Toplam	37	57	7.045	181.913
1998	Kamu	7	40	4.111	60.035
	Özel	37	78	7.371	222.603
	Toplam	44	118	11.482	282.638
1999	Kamu	2	3	67	1.917
	Özel	32	53	3.196	227.908
	Toplam	34	56	3.263	229.825
2000	Kamu	19	187	11.879	132.990
	Özel	33	46	6.826	235.485
	TOPLAM	52	233	18.705	368.475

<https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/calismahayatiistatistikleri/kitap/>

³¹⁹ Yıldırım Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Send. Hareketi Tarihi. İstanbul: Kaynak Yay., 2003 Sayfa 134

Tablo 12 1990-2000 Arasındaki Kamu ve Özel Sektör Grevleri



<https://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/calismahayatiistatistikleri/kitap/> yayınlanan bilgilerden derlenerek üretilmiştir.

Araştırmanın bulguları iki dönem temelinde sunulmaktadır. İlk olarak metal sektöründe 1990 yıllardan başlayarak 2000 yılına kadar yapılan çalışma yaşamında sendikal faaliyetlerin toplu iş sözleşme sürecine işçi lehine katkıları incelenmiştir. İkinci olarak da 2000 ve 2017 yılları arasındaki dönemde bu bölümdeki toplu sözleşme metinleri değerlendirilmiş ve bulgular sunulmuştur.

2.4 Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar

Küreselleşmenin etkisinin en fazla etkili olduğu ve Türkiye'nin dışa açılarak küresel şirketlerinin doğrudan veya ortaklık kurarak çalışma yaşamımıza daha fazla girdiği yıllar oldu, yeni çıkan yasalarla da sorunlar çözülemedi.³²⁰

³²⁰ Gülşen Sarı Gerşil, Mehtap Aracı. «Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Send. ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu.» 2007. Sayfa 179

2.4.1. Yapısal Faktörler

Ülke ekonomisinin kendi iç dinamikleri ile büyümemesinin en büyük sebeplerinden biri de kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı istihdam ve işsizliktir.

2.4.1.1. Kayıt Dışı İstihdam

Gelişmekte olan ülkeler sıralamasında olmamız nedeni ile ve çalışma yaşamında yapısal dönüşümler yaşanırken işçilerin sürekli veya kısmi olarak kayıt dışında kalmaları nedeniyle rakamlarla ifade edilememeleri, kırsal kesimden kente hızlı göç ve kendilerini kabul ettirebilmek ekonomik imkansızlıklar gibi nedenlerle bu çalışma biçimini kabul etmek zorunda kalmışlardır. Bu durum sendikaların gücünü etkilemektedir.³²¹ Yabancı ülkelerin vatandaşlarının ülkemizde kaçak olarak çalışmaları neticesinde ülkemizde ücret seviyesini aşağıya çeken bir unsurdur.

2.4.1.2. İşsizlik

Ülkemizde % 2'ler de olan nüfus artışı ve 1960'larda % 4'lere varan kentleşme Sanayi hizmetler kesiminin gelişmemesi nedeni ile istihdam olanağının azlığı sendikalı olmayı engellemiştir.³²² İşgücü fazlalığını istihdam edecek yeterince işyerinin olmaması sendikacılığın önündeki en önemli engellerden biridir, DİE'nin istatistiklerine göre işsizlik oranı % 6,4 işsiz sayısı ise 1.451.000'dir. OECD ülkelerinin işsizlik oranlarından daha düşük bir rakamdır, Petrol İş Sendikasının açıkladığı verilere göre bu işsizlik rakamı % 25 düzeyindedir kişi sayısına bakıldığında 6.000.000 kişiden bahsedilmektedir, diğer bir deyişle 6.000.000 sendikalı olabilecek bir kaynaktan da sendikalar yoksundur.³²³

³²¹ Gülşen Sarı Gerşil, Mehtap Aracı. «Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Send. ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu.» 2007. Sayfa 159

³²² Adnan Mahiroğulları,. «Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,Cilt 2 Sayı 1, Sayfa 179

³²³ Adnan Mahiroğulları,. «Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,Cilt 2 Sayı 1, Sayfa 181

2.4.2. Değişen İstihdam Politikaları

Küreselleşme sürecini etkin bir şekilde hisseden dönemlerde işçi sınıfının da değişimlere gidildiği görülmüştür.³²⁴

Tüm çalışanlara örgütlenme imkanı verilmemesi bu haktan yoksun bırakılmaları örneğin sözleşmeli personel ve Özel güvenlik görevlileridir.³²⁵ Sözleşmeli personel sayısı 1984 yılında 260 iken çıkartılan 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle sözleşmeli çalışan sayısı ile ilerleyen yıllarda 280.000'lere çıktığı görülmektedir.³²⁶

İmalat sektöründe istihdam kapasitesinin düşünmesi, hizmet sektörünün nitelikli iş gücü ihtiyacının artması, hizmetler sektöründe sendika alt yapısının az olması. Esnek çalışmada kadın ve çocuk iş gücünün kullanılması, tüm gün çalışma yerine part-time ve çağrı üzerine çalışmaya gidilmesi. Alt işveren uygulamalarına gidilmesi ile aynı üretim yerinde ikili ücret politikası uygulanabilmesine olanak tanımıştır. İşin asıl işveren tarafından alt işveren yolu ile yapılması alışkanlığı 1990'lı yıllardan sonra artarak özellikle Belediyecilik hizmetlerinde kendisini göstermiştir.³²⁷ Belediyecilik sonrasında inşaat sektöründe bir uygulama yolu halini almıştır, bu uygulama da sendikasızlaşmayı tetiklemiştir.³²⁸ İşyerinde çırak ve stajyer çalıştırılması 1475 sayılı kanunda kendisinden genişçe yer verilmiş Meslek Lisesi öğrencileri ve çıraklar 506 sayılı sigorta ile analık, malullük ve ölüm sigortalarının uygulanamayacağı hüküm altına alınmış bunların çalışması ile işyerleri hem daha az ücret ödemekte, kıdem tazminatı ve devletin kişiler için tanımladığı sigorta giderlerinden muaf tutulmaktadırlar bu uygulama da sendikasızlığı desteklemektedir.³²⁹

³²⁴ Gülşen Sarı Gerşil, Mehtap Aracı. «Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu.» 2007. Sayfa 159

³²⁵ Adnan Mahiroğulları,. «Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Derg.,Cilt 2 Sayı 1, Sayfa 181

³²⁶ Adnan Mahiroğulları,. «Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Derg.,Cilt 2 Sayı 1, Sayfa 181

³²⁷ Adnan Mahiroğulları,. «Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Derg.,Cilt 2 Sayı 1, Sayfa 185

³²⁸ Adnan Mahiroğulları,. «Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Derg.,Cilt 2 Sayı 1, Sayfa 185

³²⁹ Adnan Mahiroğulları,. «Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Derg.,Cilt 2 Sayı 1, Sayfa 185

2.4.3. İş Güvencesi Uygulamalarının Yetersizliği

İş güvencesinin yetersizliği ve sendikaların üye kaybetmeleri nedeni ile işe yeni girenlerin zor iş bulmaları, dışarıda iş için sırada bir sürü kişinin olması vb. nedenlerle sendikalar üye kaydetmekte zorlanmaktadırlar.³³⁰ Sanayi veya üretim tesislerinin küçük ve orta ölçekli grupta yoğunlaşması sendikaların örgütlenmesini zorlaştırmıştır.

2.4.4. Ekonomik İstikrarsızlık

Hükümetlerin ülke içerisinde istikrarı sağlayamamaları nedeni ile sendikaların üyelerinde sürekli bir azalma olması, sendikaların tek gelir kaynağı olan aidatların üye sayısına doğru orantılı olarak azalmasıyla gelirlerinde önemli ölçüde azalış olmuştur. Türkiye’de uygulanan ekonomi politikalarının başarısızlıklar, siyasal yapıdaki istikrarsızlık demokratikleşme sürecindeki gel-gitler, sendikal işleyişi de etkilemiştir.³³¹ Sendikaların yeterli bir sayıda üye sağlayabilmesi için ülke ekonomik dengelerinin ve çok iyi olması ve uzun dönemli istihdamın desteklenmesi.

2000’li yıllardan sonra tek partili iktidarla beraber yaşanan istikrar çalışma yaşamına da yansımış ama eski yapısal sıkıntıların çözülmesi için yapılması gerekenler düzenlemeler vardır. Ama taşeron çalışması yaygınlaşması ile sendikaların üye kazanmaları zorlaşmıştır.

2.4.5. Özelleştirme

Sendikaların en büyük tepkileri ise yönetime gelen hükümetlerin özelleştirme nedeni ile devletle aralarındaki çatışma noktası oldu. Özelleştirme nedeni ile kurumlarda görülen toplu işçi çıkarmaları işsizliği giderek arttırmıştır.³³² Sendikaların ise yeni işe alınan işçilerle beraber toplu pazarlık güçleri azalmıştır.³³³

³³⁰ Adnan Mahiroğulları, «Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Derg.,Cilt 2 Sayı 1, Sayfa 182

³³¹ Ensar Yılmaz,«Türkiye de İşçi Sendikalarının Önündeki Sosyal Siyasal ve Ekonomik Engeller.» e-Journal of New World Sciences Academy, 2010, Sayfa 183

³³² Adnan Mahiroğulları, «Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Derg.,Cilt 2 Sayı 1, Sayfa 182

³³³ Adnan Mahiroğulları, «Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Derg.,Cilt 2 Sayı 1, Sayfa 182

Türkiye’de sendikacılığının gelişimini kamu sektöründen gücünü alarak ülke içinde faaliyet yaptığı görülmektedir, çalışma yaşamında köklü değişiklikle sendikaların ciddi derecede güç kaybettiği görülmüştür.³³⁴

Çitosan, Sümerbank, Teletaş, Aktaş Elektrik, Havaş gibi kurumlarda çalışanların yerlerine sendikasız ve daha düşük ücretle kişi alındığı görülmüştür.³³⁵ Sonuç itibari ile özelleştirmeler sonrasında % 90’larda olan sendikalaşma oranı % 36’lara gerilemiştir.³³⁶

2.4.6. Kapsam Dışı Personel Uygulaması

Kapsam dışı personelin sendikaya üye olma sorunu yoktur ama 1980-1983 yılında başlayan YHK (Yüksek Hakem Kurulu’nun) bazı işçileri kapsam dışı bırakma uygulamasına gidilmesi ile ilerleyen zamanlarda bu uygulama yaygınlaşarak devam etmiştir. Kapsam dışı TİS rejimi dışında bırakılan personel işletme içerisinde daha yüksek maaş ve imkâna sahip olan seçkin kitle olarak nitelenmekte bu kitle işçi gibi sendikaya üye olma eğilimi olmadan müteşebbis tarafından istediği ücret karşılanabilmektedir veya Toplu İş Sözleşme imkanlarının üzerlerinde imkan sağlayabilmektedirler ama bu uygulama da sendikanın tabanını daraltmıştır.³³⁷

Yatırımların yer değiştirerek yapılması öğrenen işçi kültüründen farklı yerlerde kurulması, taşeronlaşmaya gidilmesi çıkan yasaların buna zemin hazırlaması, sözleşmeli personel, esnek çalışma gibi uygulamaların çıkması kapsam dışı personel uygulamasının alanını genişletmiş bir işletmede birden fazla ücret sistemi uygulanmasına sebebiyet vermiştir.³³⁸

³³⁴ Adnan Mahiroğulları, «Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Derg.,Cilt 2 Sayı 1, Sayfa 182

³³⁵ Adnan Mahiroğulları, «Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Derg.,Cilt 2 Sayı 1, Sayfa 182

³³⁶ Adnan Mahiroğulları, «Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Derg.,Cilt 2 Sayı 1, Sayfa 183

³³⁷ Adnan Mahiroğulları, «Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar.» C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Derg.,Cilt 2 Sayı 1, Sayfa 184

³³⁸ Ensar Yılmaz,«Türkiye de İşçi Sendikalarının Önündeki Sosyal Siyasal ve Ekonomik Engeller.» e- Journal of New World Sciences Academy, 2010, Sayfa 178

2.4.7. Küreselleşme Sürecinin Etkileri

Dünya ekonomisinde şirketlerin küreselleşmesi ile fiyat üzerinde etkilerinin giderek artması ve ekonomiler arasında entegrasyonların ortaya çıkması, Avrupa birliği gibi yapıların ortaya çıkması bu birliklerin ekonomiyi etkileri sonucu üretim yerlerini ve miktarlarını dolayısı ile işgücü piyasasını etkilemiştir.³³⁹

Sanayileşmenin küresel düzeyde olması çalışan işçi sayısını arttırmış, uluslararası ilişkilerin ve bağımlılıkların artması ulus devletinin zayıflatılması nedeni ile küreselleşme endüstri ilişkilerini etkilemekte ve sorunların çözümü ülkelerin içine düştüğü yapısal ekonomik etkiler nedeni ile zincirleme etkisinden dolayı uluslararası şirketlerin ülke içinde sendikal gelişimlerinde rahatça direnmesine sebebiyet vermektedir.³⁴⁰ Ülkemizdeki birçok şirket rekabet ve çalışma yaşamındaki mali yüklerden kurtulabilmek için çalışma ve yatırım şartlarının daha uygun olan yerlere üretim merkezi açtıkları görülmektedir.³⁴¹ Türkiye'nin gelişmekte olan ülke olması sanayileşmeye geç başlaması, rekabet gücünün zayıf olması, ülke çalışanlarının kayıt dışından kayıt içinde yeni alınmaya başlanması, 1980'li yıllara kadar korumacı politikalarla devam ederken 1980 sonrasında liberal ekonomiye geçilmesi ülkeye çok miktarda ithal ürün girmesi ülke müteşebbislerini etkilemiş haliyle sendikalaşma yavaşlamıştır.³⁴²

2.4.8. Teknolojik Gelişmelerin Hızlanması

Sanayi devrimi sonrasında ortaya çıkan kitlesel üretim kolaylığı için işçi sınıfının orya çıkması sendikalaşmayı kolaylaştırmıştır ama günümüzde bilgi teknolojilerinin gelişimi ile üretim ve yeni organizasyon modellerinin ortaya çıkması istihdam şekillerini etkilemiştir, işçi-müteşebbis ilişkilerinden bireyselleşme üzerine

³³⁹ Ensar Yılmaz, «Türkiye de İşçi Sendikalarının Önündeki Sosyal Siyasal ve Ekonomik Engeller.» e-Journal of New World Sciences Academy, 2010, Sayfa 179

³⁴⁰ Ensar Yılmaz, «Türkiye de İşçi Sendikalarının Önündeki Sosyal Siyasal ve Ekonomik Engeller.» e-Journal of New World Sciences Academy, 2010, Sayfa 180

³⁴¹ Ensar Yılmaz, «Türkiye de İşçi Sendikalarının Önündeki Sosyal Siyasal ve Ekonomik Engeller.» e-Journal of New World Sciences Academy, 2010, Sayfa 180

³⁴² Ensar Yılmaz, «Türkiye de İşçi Sendikalarının Önündeki Sosyal Siyasal ve Ekonomik Engeller.» e-Journal of New World Sciences Academy, 2010, Sayfa 180

etkileri olmuş sonuç olarak sendikaların gelişimini engellemiştir.³⁴³ Geleneksel istihdamın yüksek olduğu alanlarda (maden, çelik, liman) sendikal örgütlenmenin zayıf olduğu alanlara kayması iş gücü içinde beyaz yakalı veya eğitilmiş kesimin artması iş gücü kompozisyonunda kadın ve genç işçilerin önem kazanması klasik işçi sendikacılığını etkilemiş ve zayıflatmıştır.³⁴⁴ İş piyasasındaki yaşanan sektörel mikro değişimler yüksek vasıflı işçi ihtiyacını arttırmış, vasıflı elemanlar ücret, sosyal hak ve talepleri sendika yerine eğitim ve mesleki bilgi yolu ile öğrenmeye gitmeleri neticesinde bireysel pazarlığa giderek alma usulünü geliştirmiştir, modern teknolojinin geliştirdiği iş ilişkisinin sosyolojik birliktelik olan sendikal örgütlenmeyi zayıflatmıştır.³⁴⁵

³⁴³ Ensar Yılmaz, «Türkiye de İşçi Sendikalarının Önündeki Sosyal Siyasal ve Ekonomik Engeller.» e-Journal of New World Sciences Academy, 2010, Sayfa 180-181

³⁴⁴ Ensar Yılmaz, «Türkiye de İşçi Sendikalarının Önündeki Sosyal Siyasal ve Ekonomik Engeller.» e-Journal of New World Sciences Academy, 2010, Sayfa 181

³⁴⁵ Ensar Yılmaz, «Türkiye de İşçi Sendikalarının Önündeki Sosyal Siyasal ve Ekonomik Engeller.» e-Journal of New World Sciences Academy, 2010, Sayfa 181

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

UYGULAMA: METAL SEKTÖRÜNDE SENDİKAL FAALİYETLERİN 1990-2002 ve 2003-2017 DÖNEMLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Sorusu

Bu çalışmanın amacı Türkiye'nin önemli sektörlerinden biri olan Metal sektöründe 1990 ile 2017 yılları arasındaki siyasal, ekonomik ve sendikal gelişmeler ışığında elde edilen işçi lehine sendikal kazanımlar ve kaybedilen hakların ortaya çıkarılmasıdır. Bu kapsamda, 1990–2017’li yıllar arasında metal sektöründe, sendikal yaşamda değişimlerin kronolojik olarak ortaya çıkarılması, toplu sözleşmeler sıralı bir şekilde incelenerek değişimlerin ve gelişmelerin, birbirine benzeyen temaları halinde yıllar içerisinde her toplu sözleşme döneminde bulunarak gruplandırılması amaçlanmıştır.

Bu kapsamda tezin araştırma sorusu “Metal sektöründe 1990 ile 2017 yılları arasındaki sendikal tüm gelişmeler ışığında elde edilen işçi lehine sendikal kazanımlar ve kaybedilen haklar olmuş mudur? 1990-2002 ve 2003-2017 yılları arasında her iki dönemi kendi içinde kıyaslandığında hangi alanlarda işçi lehine ve aleyhine değişimler meydana gelmiştir?

Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişimi adlı yazı izlendiğinde alanında çalışma yaşamının gelişimini (MPM) Milli Prodüktivite Merkezi Yayınlarından çıkan, Ilgaz, ve Özer, tarafından 1988 yılında yazılan 1963-1986 yıllarındaki ücret dışı yan hakların gelişimi incelenmiş olmasıdır. Bu araştırma ile 1963-1986 dönemlerinde sendikalar ile işverenler arasında anlaşmaya konu olan temalar ortaya çıkmıştır bu temaların bunların gelişimi araştırılmaya ve bulguları incelenerek kendi araştırma dönemime yol göstermesi sağlanmıştır.

Başka bir çalışmada ise Özveri'nin (2012) çalışmasında Türkiye’de uygulanan yetki sisteminin sendikalaşma üzerine ve sendikal kanunlara göre bir araştırma olmakla beraber mevcut sistem eleştirel bir bakış açısı ile değerlendirilmiştir.

Sendikal alanda yapılan akademik araştırmalar değerlendirildiğinde ele alınan temel konular şu şekilde özetlenebilir: Ulusal Tez Merkezinde Sendika konusu başlığında 1126 tane tez/doktora tezi çalışılmış bu konular sendikal hakların kullanımı, sendikal özgürlük, sendikal bağlılık, sendika yasasının getirileri, yabancı sendika incelemeleri, sendikaların örgütlenme stratejileri, insan kaynakları ve sendika mukayese edilmiş, kadın ve sendika üzerine çalışılmış, siyaset ve sendika, kamu memurlarının sendikacılığı, sendikaların pazarlık güçleri, sendikasızlaşma politikaları, sendikanın belirli bir dönemde dönüşümü araştırılmış, hemşirelerin, öğretmenlerin sendikal çabaları, özelleştirme ve sendika çalışılmıştır.

“Toplu İş Sözleşme” ise sadece 114 kez Tez/Doktora olarak çalışılmıştır. Bal’ın (2016) alışmasında kanunların sendikal yaşamda işçi sınıfının oluşumu araştırmıştır. Diğer alışmalar ise dar kapsamda bir bölge de veya şirkette sendikal gelişiminin incelenmesi sendika ile etkileşim gözler önüne serilmesi için yapılan araştırmalardır.

Bu alışma ile Metal sektöründe 1990 ile 2017 yılları arasındaki sendikal tüm gelişmeler ışığında elde edilen işçi lehine sendikal kazanımlar ve kaybedilen haklar ele alınmıştır. Bu çerçevede 1990-2002 ve 2003-2017 yılları arasında her iki dönemi kendi içinde kıyaslayarak gelişmeler daha da anlamlı hale getirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Kapsamı

Toplu Sözleşmelerin incelenmesinde araştırma kapsamı; Türk Metal, Çelik-İş ve Birleşik Metal-İş sendikası ile sınırlandırılmıştır. Bu üç sendikanın metal sektörünün nerede ise tamamına hâkim olması sebebiyle imzaladıkları sözleşme içerikleri analizlere tabii tutulmuştur.

Metal sektöründe MESS-Türk Metal, Kardemir – Çelik-İş, Erdemir – Türk Metal arasındaki Toplu İş Sözleşmeleri 1990’lı yıllardan başlayarak belirli kriterler dahilinde, dönemlere bölünerek ve sözleşmeleri imzalayan sendika ayrımını da tablolar halinde göstererek işçi haklarının gelişimi incelenmiştir. Derlenen bilgiler 1990-2002 ve 2003-2017 dönemleri arasında ikiye bölünmüştür araştırmanın

başlangıç yılı olarak 1990 ve ikinci dönemin başlangıcı olarak mevcut iş kanunun uygulamaya geçildiği yıl olan 2003 yılı seçilmiştir.

1990'lı yıllardan itibaren devletin çalışma hayatından çekilmesi ile birlikte metal sektöründe faaliyet gösteren Metal İşverenler Sendikası'nın (MESS) işveren-işçi ilişkilerinde ön plana çıkması sebebiyle, büyük sanayi kuruluşlarının özellikle Erdemir, Kardemir'in imzaladığı sözleşmelere ulaşılmıştır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak doküman incelemesi, veri analiz aracı olarak da içerik analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Doküman incelemesi kapsamında toplu iş sözleşmeleri (TİS) çerçevesince imzalan sözleşme içerikleri incelenmiştir. İlgili dokümanlar arşiv kayıtları niteliğinde olup 1990-2017 yılları arasındaki tüm metal sektöründe imzalanan Kardemir Çelik İş, Erdemir Türk Metal ve MESS Türk Metal sözleşmeleridir.

Sözleşme içeriklerinin incelenmesinde nitel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Nitel araştırma “belli özellikleri paylaşan çeşitli araştırma stratejilerini kullanan bir şemsiye terimi” olarak tanımlanmıştır³⁴⁶ İçerik analizinde geçerlilik ve güvenilirlik için araştırma sürecinde tez danışmanı ile birlikte tez öğrencisi, iki araştırmacı olarak sözleşmedeki içerikleri incelemişlerdir. Geçerlilik ve güvenilirlik araştırmacılar tarafından elde edilen sonuçlar karşılaştırılarak benzerlikleri sorgulanmıştır.³⁴⁷

Analiz sürecinde, 13 sözleşme dönemi incelenmiştir. Her sözleşme dönemi, Ortalama iki yılı ve 120'nin üzerinde işyerini kapsamaktadır. Toplamda 2444 şirketi kapsayan Toplu İş Sözleşmesi uygulamaları incelenmiştir. Çalışma Bakanlığının yayınladığı 2017 yılı Temmuz ayı istatistiklerinde 1.519.268 metal sektöründe işçi bulunmaktadır, metal sektöründe 273.194 sendikalı çalışmakta olduğu bilinmektedir. Bu araştırmada 141.000 çalışanı kapayan sözleşmeler incelenmiştir. Metal sektöründe sendikalı çalışanların % 58'ini kapsayan sözleşmelere ulaşılmıştır.

³⁴⁶ Yıldız Uzuner, Niteliksel Araştırma Yaklaşımı . Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları No:601

³⁴⁷ Gönül Kırcaali İftar Sosyal Bilirmlerde Araştırma. Eskişehir: Açıköğretim Fakt. Yayınları No: 601

Özellikle 1990-2017 yılları arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmelerinin sıralı bir şekilde bulunması ile MESS-Türk Metal, Kardemir – Çelik-İş, Erdemir – Türk Metal arasındaki Toplu İş Sözleşmeleri incelenmiştir. Elde edilen TİS’ler önce içerik analizine tabii tutulmuş, ardından toplu sözleşmeler iki dönem olarak gruplandırılmış ve 1990-2002 ve 2003-2017 yılları arasında karşılaştırılmıştır. İçerik analizinde sözleşmede yıllar içerisinde benzer olan ve tekrarlayan anlaşma hükümleri temalar olarak kodlanmıştır. Bu kapsamda on bir tema belirlenmiştir. Bunlar; Sendikal Konular, Şikâyetlerin Çözümü, Disiplin Kurulu ve Çalışma Süreleri (İş Düzeni), İzinler, Ücretler, Kadın İşçilerle İlgili Hükümler, İkramiye ve Sosyal Yardımlar, Tazminatlar, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Eğitim başlıklı temalar belirlenmiştir.

Belirlenmiş temalar 1990-2017 dönemleri içinde imzalanan TİS’ler dönem-dönem matrisler yapılarak gruplanmaya çalışılmış ve en sonda 1990-2002 ve 2003-2017 dönemleri arasında iki grup yapılarak ve bu iki dönem de kendi içerisindeki gelişimleri farklılaşmaları tablolar halinde gösterilmiştir.

3.4. Araştırmanın Varsayım ve Sınırlılıkları

Yazılı toplu sözleşmelerle sınırlı, belirli sendikaların sözleşmeleri ile sınırlıdır. Bu sözleşmeler Türk Metal –MESS, Erdemir – Türk Metal ve Kardemir – Çelik-İş veya Özçelik-İş ile yapılan sözleşmelerdir. 1990 ile 2017 yılları arasındaki paylaşılan sözleşmeleri incelenmiştir.

Araştırmanın temel varsayımları ise imzalanan toplu sözleşmelerin haklarının işçilerin lehine gelişerek devam ettiğinin zaman içinde gösterilmesidir. Sözleşmelere konu alan hakların bir sendikada uygulamasının yerleşmesi ile diğer sözleşmelere de örnek olması ile işçi lehine ve aleyhine düzenlemelerin diğer toplu sözleşmelere örnek olmasıdır.

3.5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

3.5.1. 1990-2002 Yılları Arasındaki Toplu Sözleşmelerle İlgili Bulgular

1990-2002 yılları için yapılan değerlendirmede aşağıdaki başlıkların ön plana çıktığı tespit edilmiştir:

İçerik Analizinde MESS-Türk Metal, Erdemir-Türk Metal, Kardemir-Çelik İş'in imzalamış olduğu Toplu İş Sözleşmelerinde tekrarlanan ve gelişimi seyreden konular tema ve kodlara dönüştürülerek iki ayrı 1990-2002 ve 2003-2017 yılları arasındaki değişimleri içerik analizi sistemi ile analiz edilmiştir.

Nitel analiz sonucunda sözleşmelerde sıklıkla tekrarlanan ortak başlıklar temalara dönüştürülmüş temalardan da karşılaştırma yapılabilmesi için kodlar oluşturulmuştur.

Sıra No	Temalar	Kodlar
1	Sendikal Konular	Toplu İş Sözleşmenin Amacı Sendika Temsilcisi Atamaları/Temsili Sendika Temsilcisi Görevi/Sorumluluğu Kapsam ve Yararlanma Sendika Temsilcisi Görevlilerinin Teminatı Sendikal İzinler
2	Şikâyetlerin Çözümü	Şikâyet Kademeleri Üst Kademe Uyuşmazlıkların Çözüm Kurulu Özel Hakeme Gitme ve Özel Hakem Kurulunun Çalışma usul ve Esasları
3	Disiplin Kurulu	Disiplin Kurulu İşleyişi
4	Çalışma Süreleri (İş Düzeni)	Haftalık Çalışma Süreleri Günlük Çalışma, Süreleri, İşe Geç Gelmeler, Fazla Mesaili Çalışma Süreleri, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller, Hafta Tatilinde Çalışma,
5	İzinler	Yıllık İzin Doğum izni Ölüm izni Evlenme izni Tabi Afet izni Refakat izni/ Eşi ve çocukları hastalanan kişiye izin verilmesi Şahitlik Yapmak üzere alınan izinler
6	Ücretler	Ücret Zamları Farklı ücret ödeme türleri Zam yapılma kriterleri
7	Kadın İşçilerle İlgili Hükümler	Kadın İşçilerle ilgili haklar
8	İkramiye Ve Sosyal Yardımlar	İkramiyeler ve sosyal yardımlar
9	Tazminatlar	İşçileri tanıyan tazminatlar
10	İş Sağlığı Ve Güvenliği	İş Güvenliği Kuralları
11	Eğitim	Eğitim

Bu aşamada belirlenen konularla ilgili yapılan içerik analizinin sonuçları detaylıca sunulmuştur.

3.5.2. Sendikal Konular

3.5.2.1. Toplu İş Sözleşmenin Amacı

Türk Metal-Erdemir ile 1988-1990 yılları arasındaki sözleşme de Sendikal konular temasında yapılan TİS'in amacını bağıtlanan sözleşme ile çalışanlar ile işyeri arasında verimli çalışmanın üretimi arttırmanın, karşılıklı olarak güvenin tesisi üzerine kuruluş bir anlaşma olarak şeklinde tanımlamış 1989-2002'de imzalanan toplu sözleşmede bu araştırılan madde de hiç değişiklik olmamıştır.³⁴⁸

1989-1990 döneminde Özçelik-İş'in Kardemir ile imzaladığı sözleşmenin amacı 1999-2002 yıllarında kapsayan anlaşma ile tamamı aynı kalmış ve sözleşme yapılma amacıyla bir değişim olmamıştır. “Çelik-İş Toplu İş Sözleşme Madde-2/1989-2002 Toplu İş Sözleşmesinin amacı, kurum içerisinde sürekli ve düzenli üretimin sağlanması iş gören ve müteşebbisin üretimin devamının sağlanması amaçlanmış, diğer toplu sendikaların metal sektöründe bağıtladıkları sözleşmeler bakıldığında bu tema ile diğer sözleşmelerin temalarındaki benzerlik olduğu görülmektedir.”³⁴⁹

Türk Metal'in ile MESS arasında 1990 ile 2000 tarihler arasında ki sözleşme incenmiş ve Toplu İş Sözleşme amacı şu şekilde belirlediği görülmüştür. Madde-2 de Erdemir–MESS arasında 1989-1990 yılında imzalanan sözleşme ile aynı şekildedir; TİS'in amacını bağıtlanan sözleşme ile çalışanlar ile işyeri arasında verimli çalışmayı, üretimi arttırmayı, karşılıklı olarak güvenin tesisi üzerine kuruluş bir anlaşma olarak şeklinde tanımlanmış 1990-2002 Toplu İş Sözleşmesinde de değişmediği incelemelerle bulgulara bakarak anlaşılmıştır.³⁵⁰

³⁴⁸ 1988-1990 Erdemir- Türk Metal Sendikası TİS

³⁴⁹ 1989-1990 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir)- Çelik- İŞ

³⁵⁰ 2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

Tablo 13 1990-2002 Toplu İş Sözleşmenin Amacı Karşılaştırma

Dönem	İncelenen Sözleşmeler	Sözleşme Bağtılamaya Yetkili Sendikalar		
		Çelik İş / Özçelik-İş Kardemir	Türk Metal - MESS	Türk Metal- Erdemir
		Kıyaslama Konusu: Toplu İş Sözleşmenin Amacı		
1.	1984-1986 MESS –TM 1989-1990 Çelik- İş 1988-1990 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
2.	1991-1992 Özçelik- İş 1990-1992 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
3.	1993-1994 Özçelik- İş 1992-1994 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
4.	1994-1996 MESS –TM 1995-1996 Özçelik- İş 1994-1996 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
5.	1996-1997 Özçelik- İş 1996-1998 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
6.	1997-1998 Özçelik- İş 1998-2000 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
7.	2000-2002 MESS –TM 1999-2000 Özçelik- İş 2000-2002 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.

*1984 ile 2000 arasındaki Türk Metal, Özçelik-İş, Çelik-İş Toplu İş Sözleşmelerinden alınmıştır.

3.5.2.2. Sendika Temsilcisi Atamaları/Temsili

Sendika Temsilcisi, 1989-1990 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile İmzaladığı sözleşmede sendika temsilci atamaları/temsili maddesi ile 1999-2002 yıllarında imzalanan Çelik-İş Toplu İş Sözleşmesinde Madde-3/b'de imzalanan toplu iş sözleşmesinin işyerinde her iki taraf açısından uygunluğunun denetlenmesinin sorumludur şeklinde bir görev tanımı yapılmıştır. Bu tanım ve uygulama değişmeden uygulanmıştır.

Türk Metal'in 1986 ile 2002 yılları arasında MESS ile imzaladıkları sözleşmeler incelendiğinde işyerinde sendikanın temsili, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasının ve akdedilen hakların işyerinde her iki taraf açısından uygunluğunun denetlenmesinin sorumludur. MESS ile Türk Metal arasında yapılan 1986-2002 sözleşme dönemlerinde müteşebbis temsili ve işçi temsili özelliği itibari ile değişmediği görülmüştür.³⁵¹

Erdemir ile Türk Metal arasında 1989-1990 yılları arasında yapılan sözleşmede Madde 4/a'da "Sendikanın temsilini Toplu İş Sözleşmesinin işyerinde imzalanan akdedilen hakların her iki taraf açısından uygunluğunun denetlenmesinin sorumludur. İşverenin Temsili ise Madde 4/b'de "bu sözleşmenin işyerinde imzalanan şartlara uygun yürütülmesi işveren veya yetkilileri çerçevesinde işveren vekilleri temsil eder" şeklinde tanımlanmıştır.³⁵² Erdemir ile Türk Metal arasında 2000-2002 yılları arasında imzalanan sözleşmelere gelindiğinde bu madde kapsamı değişmeden uygulandığı görülmüştür.³⁵³

3.5.2.3. Sendika Temsilcisi Görevi/Sorumluluğu

1989-1990 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile imzaladığı sözleşmede sendika temsilcinin en önemli görevi Toplu İş Sözleşmesinin imzalanması ile yükümlülüklerinin yerine getirilmesi, yasa dışı tutum ve davranışlarının engellenmesi öncelikle hedeflemişlerdir. 1999-2000 Özçelik-İŞ yıllarında imzalanan Toplu İş Sözleşmeye gelene kadar değişmeden uygulanmıştır.³⁵⁴

MESS'in Türk Metal ile 1984-1986 yılları arasında imzaladığı anlaşmaya bakıldığında en son imzalanan 2000-2002 yılları arasındaki her hangi bir değişme olmadığı görülmektedir.³⁵⁵

³⁵¹ 2000-2002 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

³⁵² 2000-2002 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

³⁵³ 2000-2002 Erdemir- Türk Metal Send.

³⁵⁴ 1989-1990 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir)- Çelik- İŞ

³⁵⁵ 2002-2004 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

Tablo 14 1990-2002 Sendika Temsilcisi Görev ve Sorumlulukları Karşılaştırma Tablosu

Dönem	İncelenen Sözleşmeler	Sözleşme Bağítlamaya Yetkili Sendikalar		
		Çelik İş / Özçelik-İŞ Kardemir	Türk Metal - MESS	Türk Metal-Erdemir
		Kıyaslama Konusu: Sendika Temsilcisi Görev ve Sorumlulukları		
1	1984-1986 MESS –TM 1989-1990 Çelik- İŞ 1988-1990 Erdemir-TM	Uygulama aynıdır	Uygulama aynıdır	Uygulama aynıdır
2.	1991-1992 Özçelik- İŞ 1990-1992 Erdemir-TM	Uygulama aynıdır	Uygulama aynıdır	Uygulama aynıdır
3.	1993-1994 Özçelik- İŞ 1992-1994 Erdemir-TM	Uygulama aynıdır	Uygulama aynıdır	Uygulama aynıdır
4.	1994-1996 MESS –TM 1995-1996 Özçelik- İŞ 1994-1996 Erdemir-TM	Uygulama aynıdır	Uygulama aynıdır	Uygulama aynıdır
5.	1996-1997 Özçelik- İŞ 1996-1998 Erdemir-TM	Uygulama aynıdır	Uygulama aynıdır	Uygulama aynıdır
6.	1997-1998 Özçelik- İŞ 1998-2000 Erdemir-TM	Uygulama aynıdır	Uygulama aynıdır	Uygulama aynıdır
7.	2000-2002 MESS –TM 1999-2000 Özçelik- İŞ 2000-2002 Erdemir-TM	Uygulama aynıdır	Uygulama aynıdır	Uygulama aynıdır

*1984 ile 2000 arasındaki Türk Metal, Özçelik-İŞ, Çelik-İŞ Toplu İş Sözleşmelerinden alınmıştır.

3.5.2.4. Kapsam ve Yararlanma

1989-1990 döneminde Çelik-İŞ’in Kardemir ile imzaladığı sözleşmede sendika ile imzalanan Toplu İş Sözleşmesi özellik arz eden iş ve işlemler ile devamlılık arz etmeyen işler kapsam dışına bırakılmış sözleşme şartlarından yararlandırılmamıştır. “Kaptan Pilot, Dalgıç, Tercüman gibi özel ihtisası gerektiren ve standart kadro dışında çalıştırılacak elemanlar bu sözleşmenin kapsamı dışındadır”, daimi olmayan ama

kadro da kabul edilen işler ise sözleşmenin belirli kısımlarından yararlanma imkânı getirilmiştir.³⁵⁶

1990'dan sonra uygulama genişletilmiş kapsam ve yararlanma çeşitliliği azalmış Toplu İş Sözleşmesinin bir firmada doğrudan ve dolaylı olarak çalışanlar arasında birden fazla çalışma koşulu oluşturulması ile ücret çeşitliliği ortaya çıkmakta ve Toplu İş Sözleşmesinin kapsamının azaltıldığını görmekteyiz.³⁵⁷

1984-1986 yılları arasında MESS ile Türk Metal arasında imzalanan sözleşme ile Müdür, Müdür Yardımcıları, şefler, mühendisler, büro personeli, amirler, formenler, teknik ressamlar sözleşme kapsamı dışında bırakılmış ancak Türk Traktör ve Ziraat Makinaları A.Ş. iş yerlerinde büro personeli kapsam içine alınmıştır, 1994-1996 yılların arasında imzalanan sözleşmede bu iki işletme kapsam içi sayılan personel de kapsam dışına çıkartılmıştır.³⁵⁸

3.5.2.5. Sendika Temsilcisi Görevlilerinin Teminatı

1989-1990 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile imzaladığı sözleşme de madde 16'da sendika üyeleri mesai saatleri sonrasında veya işverenin kendi rızası ile mesai içinde ilgili yasalara ve imzalanan sözleşmeye uygun olarak sendikaların faaliyetlerine katılmalarından dolayı cezalandırılması ve bu sebeple işten çıkarılma kanunca yasaklanmıştır şeklinde dar bir ifade ile Sendikal Hakk'ın kullanımı tanımlanmış.³⁵⁹

1984-1986 yılları arasında MESS ile Türk Metal arasında imzalanan sözleşme sendika ile işveren arasında bağtlanan iş sözleşmesine uygun olarak yapacakları faaliyetlerden dolayı cezalandırılmaz ve işten çıkarılmayacağı 2000 yılında imzalanan sözleşmede de değişiklik olmadan uygulanmıştır.³⁶⁰

³⁵⁶ 1989-1990 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir) - Çelik- İş Toplu İş Sözleşmesi.

³⁵⁷ 1989-1990 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir) - Çelik- İş Toplu İş Sözleşmesi.

³⁵⁸ 1994-1996 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

³⁵⁹ 1989-1990 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir) - Çelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

³⁶⁰ 2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

3.5.2.6. Sendikal İzinler

Baş temsilci izni

1989-1990 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile imzaladığı sözleşmede Baştemsilciler gündüz vardiyasında çalıştırılır, mesai saatlerini işyerinde geçirir, ancak sendika merkezi, şube veya bölge temsilcilerinin işverenin ilgili temsilcisine yapacağı yazılı veya sonradan yazı ile doğrulamak koşulu ile sözlü çağrılar üzerine, bu süreyi çalışma yapılan yerde geçirebilirler.³⁶¹

1984-1986 yılları arasında MESS ile Türk Metal arasında imzalanan sözleşmede ise Sendikanın baştemsilcisinin temsilcilik faaliyetlerini yürüte bilmesi için ;

1984-1986 yılları imzalanan MESS –Türk Metal Baştemsilci izin tablosu

362

İşyeri Çalışan Sayısı		Günlük İzin Süreleri
01-50 kişi	Çalışırsa	1 Saat
51-200 kişi	Çalışırsa	2 Saat
201-500 kişi	Çalışırsa	3 Saat
501'den fazla kişi	Çalışırsa	4 Saat

1986 ile 2002 yılları arasındaki yapılan sözleşmelerde baştemsilci izinlerinde aynı kaldığı görülmektedir.³⁶³

Temsilci izinleri

1989-1990 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile imzaladığı sözleşmede sendika işyeri temsilcileri görevlerini yerine getirirken aksatmamaları istenir ancak sendika temsilcilerine aralarında toplantı yapabilmeleri için hafta da 7,5 saat ücretli izin verilir.³⁶⁴

³⁶¹ 1989-1990 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir)- Çelik- İş Toplu İş Sözleşmesi.

³⁶² 1984-1986 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

³⁶³ 2000-2002 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

³⁶⁴ 1989-1990 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir)- Çelik- İş

1984-1986 yılları arasında Türk Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede temsilci izinleri aşağıdaki şekilde sözleşmeye konu olmuştur.

1984-1986 yılları imzalanan MESS –Türk Metal Temsilci izin tablosu³⁶⁵

İşyeri Çalışan Sayısı		İzin Süreleri
51-200 kişi	Çalışırsa	2 Saat
201-500 kişi	Çalışırsa	3 Saat
501'den çok kişi	Çalışırsa	4 Saat

Sendikal Toplantı ve İzinler

1989-1990 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile imzaladığı sözleşmede sendika temsilcileri ve görevlileri kongre, konferans, yönetim kurulu, denetim kurulu, genel kurul, temsilciler meclisi gibi toplantılara katılabilmeleri için sendikanın işverene yazılı talebini bildirmesi üzerine aşağıdaki gibi sendikal izin verilebilmekteydi.³⁶⁶

1984-1986 yılları arasında Türk Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede³⁶⁷

İşyeri Çalışan Sayısı		Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi
01-50 kişi	Çalışıyorsa	30 Gün
51-100 kişi	Çalışıyorsa	40 Gün
101-200 kişi	Çalışıyorsa	55 Gün
201-500 kişi	Çalışıyorsa	80 Gün
501-1000 kişi	Çalışıyorsa	120 Gün
1001 den fazla kişi	Çalışıyorsa	İşçi Sayısının % 12'si kadar gün

³⁶⁵ 2000-2002 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

³⁶⁶ 1989-1990 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir) - Çelik- İŞ

³⁶⁷ 2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

3.5.3. Şikâyetlerin Çözümü

İşçi ile müteşebbis arasında çıkan sorunların çözümü için toplu sözleşmelerde şikâyet ve şikâyetlerin çözümü için belirlenmiş kademler vasıtası ile görüşülmesi kararlaştırılmıştır.

3.5.3.1. Şikâyet Kademeleri

1989-1990 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile imzalanan sözleşme ile 1999-2000 Kardemir- Özçelik İş dönemine gelene kadar nerede ise hiç değişmemiştir.³⁶⁸

Toplu İş Sözleşmesinin çalışanlara sağladığı imkânların kullanımı sırasında uyumsuzluk veya sorun olursa şikâyet düzeyleri şu şekilde sıralanmıştır.

Kademe 1-Şikâyetçi sendikalı üye ilk amirine sorunu iletir ve sorunun çözülmesini ister.³⁶⁹

Kademe 2-Şikâyetçi üye birinci kademedede çözülemeyen şikâyetini Sendika temsilcisine iletir ve sorunun çözümünü ister. Sendika temsilcisi konuyu ünite yetkilisi ile halleder.³⁷⁰

Kademe 3-İkinci kademedede halledilemeyen şikâyeti, Sendika Baştemsilcisi, işverenin bu konuda yetkili kılınan temsilcisi ile halleder.³⁷¹

Kademe 4-Üçüncü seviyede çözülemeyen sorunlar işyerinin bağlı olduğu sendika şube merkezince sorulur ve üç iş günü içinde en üst kademenin karar vermesi beklenir. İşverenin vekillerinin de 10 gün içinde cevap vermesi beklenir.

1984-1986 yılları arasında Türk Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede 1999-2000 dönemine kadar geçen sürede imzalanan Toplu İş Sözleşmeler Çelik – İş'in imzaladığı sözleşmelerdeki yukarıda sayılan şikâyetlerin çözümü birebir aynı olmuş değişiklik olmamıştır.³⁷²

³⁶⁸ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

³⁶⁹ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

³⁷⁰ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

³⁷¹ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

³⁷² 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

3.5.2.2. Üst Kademe Uyuşmazlıkların Çözüm Kurulu

1989-1990 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile imzalanan sözleşme ile 1999-2000 dönemine gelene kadar nerede ise hiç değişmeden uygulanmıştır.

Üst Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu ise şöyle tanımlanmıştır; Toplu İş Sözleşmesinin uygulaması kapsamında çıkan ihtilaflar ile mevzuattan doğan toplu anlaşmazlıklar şikâyet tanımlanmış seviyelerinde çözülemezse bu uyuşmazlıklar üst kademe uyuşmazlıklar çözüm kuruluna intikal ettirilir. Çözüm Kurulu iki tarafından seçeceği ikişer temsilciden oluşur. Kurulun toplantıya daveti konuyu kurula getiren taraflarca en az üç işgünü önceden yazılı olarak yapılır. İş göre ve işverenler mevcut anlaşmazlığın çözümü için yazı ile diğer tarafa başvurur. Kurulun toplanması gerektiğini anlatır bu üst kurula sıra ile başkanlık eder toplantı sonrasında 3 gün iş günü gibi kısa sürede karar verir.³⁷³

1984-1986 yılları arasında Türk Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede 1999-2000 dönemine kadar geçen sürede imzalanan Toplu İş Sözleşmeler de Çelik – İş'in imzaladığı sözleşmelere uyan bir benzerlik için de değişiklik olmamıştır.³⁷⁴

3.5.2.3. Özel Hakeme Gitme ve Özel Hakem Kurulunun Çalışma usul ve Esasları

1989-1990 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile imzalanan sözleşme ile Özel Hakem Kurulu gitme ile ilgili usul şu şekildedir. Üst kademe uyuşmazlıklarda çözüme bağlanamamış toplu uyuşmazlık, taraflardan birinin isteği üzerine Özel Hakem Kuruluna yansıtılması için karşı tarafa kurul da görüşmek istediğini yazı ile bildirir. Taraflardan birisi uyuşmazlığın konusu ile hakemini karşı tarafa bildirir karşı taraftan altı iş günü içinde kendi hakemini karşı tarafa bildirir. Altı iş günü içinde hakemini bildirmezse işletmenin kurulu bulunduğu yerdeki İş Mahkemesi Hakemi tarafından

³⁷³ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi/2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi.

³⁷⁴ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi/2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi.

karşı tarafın hakemini seçtirir. Hakemler toplantı tarihini takip eden 20 gün içinde oy çoğunluğu ile karar verirler, bu süre iki tarafın onayı ile uzatılabilir.³⁷⁵

Özel Hakem Kurulu 01.01.1993-31.12.1994 Tarihli sözleşmede kaldırılmış uygulaması görülmemektedir.

1984-1986 yılları arasında Türk Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulunda karara bağlanmayan toplu uyuşmazlık taraflardan birinin isteği üzerine Özel Hakem Kuruluna yansıtılır, taraflardan birisi kendi hakemini ve uyuşmazlığın konusunu karşı tarafa bildirir, altı iş günü içinde hakemini bildirmezse, karşı taraf iş yerinin bulunduğu yerdeki görevli İş Mahkemesine başvuru ile karşı tarafın hakemini belirletir, her iki hakem altı iş günü içinde üçüncü tarafsız hakemin seçilmesi beklenir hakemler seçemezlerse işletmenin olduğu yerdeki iş mahkemesi, üçünü hakemi seçer ve üçüncü hakem toplantıya başkanlık eder. Hakemler toplantı tarihinden itibaren 20 gün içinde çoğunlukla kararlarını vermeleri gerekir.

3.5.4. Disiplin Kurulu

1989-1990 döneminde Özçelik-İş'in Kardemir ile imzalanan sözleşmeleri ile 2001-2002 dönemi arasındaki imzalanan sözleşmeler incelenmiş ama Disiplin Kurulu ile ilgili kısım paylaşıma açık olmadığı için değerlendirilememiştir.³⁷⁶

1984-1986 yılları arasında Türk Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede şu şekilde ele alınmıştır, Toplu İş Sözleşmesinin imzalanmasından 30 gün içinde Disiplin Kurulu oluşturulur, Madde 25) Kuruluş ve Çalışma Yöntemi şu şekilde anlatılmıştır;³⁷⁷

i. Bu kurul ile müteşebbis tarafından tayin edilen iki asil iki yedek üye seçilir, taraflar bunu yazı ile diğer tarafa bildirir. Kurula müteşebbisin kurul üyeleri arasından seçeceği kişi başkanlık eder.³⁷⁸

³⁷⁵ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi.

³⁷⁶ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

³⁷⁷ 1984-1986 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

³⁷⁸ 1984-1986 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

ii.Kararlar oy çokluğu ile alınır kurul başkanın oy hakkı bir oy olup, kurulun varacağı sonuçlar gerekçeli olarak Genel Müdür veya yetkili müteşebbis vekili tarafından duyurulur.³⁷⁹

iii.Sendika yöneticileri veya temsilcilerine disiplin cezası verilmesi söz konusu olduğu takdirde disiplin cezasına konu olan olay üç işgünü içinde müteşebbis veya temsilcisiyle Genel Yönetim Kurulu'nca seçilecek bir temsilci arasında görüşülür. Toplanan kurul kararına kadar yönetici veya temsilcinin iş sözleşmesi fesh edilemez.³⁸⁰

iv. Postabaşılarla ilgili disiplin konuları müteşebbislikçe re'sen değerlendirilerek neticelendirilir.³⁸¹

v.Disiplin Kurulu, cezaya konu olan olayın işlenişinin öğrenilmesinden itibaren 6 işgünü içinde müteşebbis veya işveren vekili tarafından toplantıya çağırılır. Disiplin Kurulu'nun toplantı süresi ilk toplantıdan itibaren 15 iş günüdür.³⁸²

vi.İş Kanun'un 18. Maddesine göre 6 iş günlük süresi Disiplin veya Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu kararına kadar askıda kalır.³⁸³

vii.Disiplin Cezaları ise ;

Disiplin Kuru tarafından verilecek cezalar şu şekildedir.³⁸⁴

- Uyarı
- Yazılı ihtar
- Ücret Kesintisi (1 ile 3 günlük gündelik)
- İşten Çıkarma.

³⁷⁹ 1984-1986 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

³⁸⁰ 1984-1986 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

³⁸¹ 1984-1986 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

³⁸² 1984-1986 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

³⁸³ 1984-1986 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

³⁸⁴ 1984-1986 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

Erdemir ile Türk Metal Arasında yapılan sözleşme 1998-2000 dönemleri arasındakiler incelenmiş Disiplin Kurulu uygulamalarında değişiklik olmamıştır.³⁸⁵

Tablo 15 1990-2002 Disiplin Kurulu Karşılaştırma

İncelenen Sözleşmeler	Sözleşme Bağtlamaya Yetkili Sendikalar		
	Çelik İş / Özçelik-İş Kardemir	Türk Metal - MESS	Türk Metal- Erdemir
	Kıyaslama Konusu: Disiplin Kurulu		
1984-1986 MESS –TM 1989-1990 Çelik- İş 1988-1990 Erdemir-TM	Bilgi Yok	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
1991-1992 Özçelik- İş 1990-1992 Erdemir-TM	Bilgi Yok	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
1993-1994 Özçelik- İş 1992-1994 Erdemir-TM	Bilgi Yok	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
1994-1996 MESS –TM 1995-1996 Özçelik- İş 1994-1996 Erdemir-TM	Bilgi Yok	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
1996-1997 Özçelik- İş 1996-1998 Erdemir-TM	Bilgi Yok	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
1997-1998 Özçelik- İş 1998-2000 Erdemir-TM	Bilgi Yok	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
2000-2002 MESS –TM 1999-2000 Özçelik- İş 2000-2002 Erdemir-TM	Bilgi Yok	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.

*1984 ile 2002 arasındaki Türk Metal, Özçelik-İş, Çelik-İş Toplu İş Sözleşmelerinden alınmıştır.

³⁸⁵ 1990-1992 Erdemir- Türk Metal Send.-MESS/2000-2002 Erdemir- Türk Metal Sendikası

3.5.5. Çalışma Süreleri (İş Düzeni)

3.5.5.1. Haftalık Çalışma Süreleri

Özçelik-İş/Çelik-İş'in Kardemir ile imzaladığı 1989-1990 döneminden 2001-2002 dönemine kadar toplu iş sözleşmesinde haftalık çalışma süreleriyle ilgili herhangi bir değişiklik olmamıştır.³⁸⁶

1988-1990 Erdemir-Türk Metal arasında imzalana Toplu İş Sözleşmesi anlaşmasına göre haftalık çalışma süreleri Madde 25 “a) vardiya çizelgelerinde iş icabı yapılaması gereken zaruri değişiklikler en az 2 gün önceden ilan edilir. Hastalık ve zaruri izin gibi acil hallerde vardiya çizelgelerinde yapılan değişiklik ilan edilmeyerek ilgili işçiye bildirilir. b) Vardiya değişikliklerinde, tamamlayıcı (yedek) olarak çalışan işçilerin dışındaki işçiler hafta da 1 defayı geçmemek şartıyla asgari 8 saat dinlenme süresi verildikten sonra diğer vardiyada çalıştırılabilirler. Tamamlayıcı (yedek) olarak çalışan işçiler ise hafta da bir defa şartına tabi olmaksızın asgari 8 saat dinlenme süresi geçtikten sonra diğer vardiyada çalıştırılabilirler. Normal vardiya değişikliği dışında 8 saat ara ile ikinci bir tam vardiya için getirilen işçiye, 4 saatlik ücreti tutarında ek ödeme yapılır. Ancak işçinin bu ek ödemeye hak kazanabilmesi için 8 saatlik aranın öncesinde veya sonrasında yapılan çalışma fazla çalışma ücretini gerektiren ek bir çalışma olmamalı, yani 8 saat ara ile çalışma, işçinin fazla çalışma yapmış olmasından meydana gelmiş olmamalıdır. c) İşçiler, vardiyasını arkadaşına teslim etmedikçe, işyerinden ayrılamazlar. Bu değişim sırasında, vardiya teslim etmek durumunda olan işçi, işyerinde 15 dakikadan fazla kalmak mecburiyetinde olduğu takdirde, vardiyanın bitim saatiyle bu süre arasında geçen zaman işbu sözleşmenin fazla çalışma ile ilgili hükümleri gereğince fazla çalışma addedilir. d) Ara dinlenmeleri konusunda yasa hükümleri uygulanır. Üçlü vardiya halinde çalışılan işlerde, her bir vardiyanın çalışma ve ara dinlenme süresi toplam, günde sekiz saati aşmayacak şekilde düzenlenir. İşin gereği göre dinlenme nöbetleşe verilebilir. ”

³⁸⁶ 2001-2002 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi/ 1989-1990 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

Yukarıdaki madde hükümleri 2000-2002 dönemi Erdemir –Türk Metal toplu iş sözleşmesinde de korunmuştur.³⁸⁷

1984-1986 yıllarında Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Madde 26: “a) işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olup 45 saatten az çalışılan işyerinde bu uygulamaya aynen devam olunur. Sona eren toplu iş sözleşmesinde, varsa işyerinde uygulamakta olan diğer ara dinlenmelerin düzenlenmesine o işyerinde aynen devam olunur. Ödemeler 45 saat esasına göre yapılır. b) haftalık çalışma sürelerinin günlere dağıtımı, vardiya saatlerini tespit ve değişimi ile ara dinlenmeleri, müteşebbisce tespit edilir. c) Çalışma süresinin ortalama bir zamanında yemek için ara dinlenmesi verilir. d) Vardiyalı çalışmalarda vardiyalar, her hafta değişir. e) Üç vardiyalı çalışan üyelerin iki vardiyası arasındaki süre kaideten 16 saatten az olmaz” 1999-2002 tarihleri arasında yapılan sözleşmelerde iş kanunu hükümleri korunmuştur.³⁸⁸

3.5.5.2. Günlük Çalışma Süreleri

1989-1990 döneminde Çelik-İş’in Kardemir ile imzalanan sözleşmeleri ile 2017-2018 dönem Günlük Çalışmadan Sayılan Süreler incelendiğinde Madde 29’da “a) işçinin işyeri içinde veya dışında müteşebbisin emrinde geçen süreler. b) 1- işçilerin müteşebbis tarafından başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen sürenin günlük mesaiyi aşan kısmı için kendilerine 3 saate kadar fazla mesai ücret ödenir. 2- Ancak şoförlerle vazifeli olarak gönderilenler belediye hududları dışında görevlendirilmeleri halinde (vardiya güzergahı dışı) fiilen çalıştıkları yolda geçen süreler için normal mesailerinin üzerindeki süreler % 100 zamlı olarak ödenir. Bu zamlı ödeme 7,5 saati aşamaz. c) Viziteye çıkan işçinin aynı iş günü içinde kalmak şartı ile viziteye çıkış ve dönüşte geçen süre için ücretinden ve eklerinden kesinti yapılamaz. Ancak, İskenderun işyerinde viziteye çıkan işçiler için ilaveten ayda iki, yılda dört defayı geçmemek üzere viziteye gidiş ve dönüşte 2’nci günden geçen süre için ücret ve eklerinden kesinti yapılmaz. d) Büroda çalışan işçilerin çalışma saatleri 08:00-18:00 olarak tespit edilmiştir. Ancak, işin niteliğine

³⁸⁷ 1998-2000 Erdemir- Türk Metal Sendikası

³⁸⁸ 1999-2000 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

göre bunların çalışma saatleri sendikanın görüşü alınarak müteşebbise düzenlenir. e) İşin gereği 08:00-18:00 saatleri arasında çalıştırılan işçiler (45 saatin üzerinde) Cumartesi işe getirilmeleri halinde fazla mesai yaptırılmış sayılır ve fazla mesai % 100 zamlı ödenir. ”

1999-2000 döneminde yapılan sözleşmede yukarıdaki maddeler farklı ifadelerle de yazsa genel anlam bütünlüğü aynıdır ama “*Ağır vasıta kullanmak suretiyle vazifeli gönderilen şoförlerin yanına işin mahiyetine ve şartlarına göre ayrıca bir yardımcı verilir.*” ve “*Teknik işler dışında büroda işçi çalıştırılmaz.*” bu iki madde eklenmiştir.³⁸⁹

Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan 1988-1990 döneminde imzalanan sözleşmede Madde 26’da sendika üyesi olan işçilerin işyerinin bulunduğu çalışma yeri haricinde farklı bir yerde çalışmak üzere göndermesi ve bu gönderim nedeni ile yolda geçen süreler. Çocuğu olan kadın sendika üyelerine çocukları için süt izni verilmesi için gerekli olan süreler ve sendikalı üyenin asıl işini yapmadığı sürece beklediği veya bekletildiği süreler günlük iş sürelerinden sayılır.

1984-1986 yılları arasında Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Madde 27’de sendika üyesi olan işçilerin işyerinin bulunduğu çalışma yeri haricinde farklı bir yerde çalışmak üzere göndermesi ve bu gönderim nedeni ile yolda geçen süreler. Çocuğu olan kadın sendika üyelerine çocukları için süt izni verilmesi için gerekli olan süreler ve sendikalı üyenin asıl işini yapmadığı sürece beklediği veya bekletildiği süreler günlük iş sürelerinden sayılır şeklindedir nerede ise 1999-2000 yıllarında imzalanan Türk Metal-MESS Toplu İş Sözleşmesi ile aynı haklar korunmuştur.³⁹⁰

3.5.5.3. İşe Geç Gelmeler

1989-1990 döneminde Çelik-İş’in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesi Madde 32 “*....Şehir içi ve şehir dışı taşımalarında müteşebbisin taşıma amaçlarına veya anlaşmalı vasıtaların bozulması veya hava muhalefeti gibi sebeplerle işçinin*

³⁸⁹ 1999-2000 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

³⁹⁰ 2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

zamanında işbaşı yapamaması hallerinde, vardiya başlama saatinde işbaşı yapmış gibi muamele görür.....” 2014-2017 tarihleri arasında yapılan sözleşmelere genel çerçevesi aynı kalmak kaydı ile küçük değişimler olmuştur.

Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan 1988-1990 döneminde imzalanan sözleşmede Madde-27/a faslında bir yıl içinde özel nedenine dayalı sadece iki kez veya 15 dakikayı geçmeyen geç kalmalar olabilir bu durumda kalan veya yapılamayan iş başka bir işçiye yaptırılır ve gelmeyen işçiden kesinti yapılamaz. Aynı maddenin 27. Maddenin b fıkrasında ise toplu halde meydana gelen gecikmeler, işçi servisinin geç gelmesi bozulması gibi gecikmeler de sendika üyelerinin ücretlerinden kesinti yapılamayacağı belirtilmiş ve sözleşmeye girmiştir.

Türk-Metal ile MESS arasında yapılan 2000-2002 yıllarında imzalanan sözleşmeye gelene kadar bir değişiklik olmamıştır, bir yıl içinde özel nedenine dayalı sadece iki kez veya 30 dakikayı geçmeyen geç kalmalar olabilir bu durumda kalan veya yapılamayan iş başka bir işçiye yaptırılır ve gelmeyen işçiden kesinti yapılamaz. Ama alışkanlık halinde bu madde uygulanmaz denmiştir. Maddenin diğer kapsamında ise trafik de kaynaklanan grevlerde veya servis gecikmeleri gibi zorunlu nedenlerle olan gecikmeler de sendika üyesi işçilerin ücretlerinden kesinti yapılamaz. Türk-Metal ile MESS arasında yapılan 2008-2010 dönemi dahil Toplu İş Sözleşmelerde aynı maddeler kullanılmış ve değişiklik olmamıştır.

Tablo 16 1990-2002 Çalışma Süreleri (İş Düzeni) Karşılaştırma Tablosu

İncelenen Sözleşmeler	Sözleşme Bağtılamaya Yetkili Sendikalar		
	Çelik İş / Özçelik-İş Kardemir	Türk Metal - MESS	Türk Metal-Erdemir
	Kıyaslama Konusu : Çalışma Süreleri (İş Düzeni)		
1984-1986 MESS –TM 1989-1990 Çelik- İş 1988-1990 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
1991-1992 Özçelik- İş 1990-1992 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
1993-1994 Özçelik- İş 1992-1994 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
1994-1996 MESS –TM 1995-1996 Özçelik- İş 1994-1996 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
1996-1997 Özçelik- İş 1996-1998 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
1997-1998 Özçelik- İş 1998-2000 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
2000-2002 MESS –TM 1999-2000 Özçelik- İş 2000-2002 Erdemir-TM	Ağır vasıta kullanmak suretiyle vazifeli gönderilen şoförlerin yanına işin mahiyetine ve şartlarına göre ayrıca bir yardımcı verilir.” ve “Teknik işler dışında büroda işçi çalıştırılmaz.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.

*1984 ile 2002 arasındaki Türk Metal, Özçelik-İş, Çelik-İş Toplu İş Sözleşmelerinden alınmıştır.

3.5.5.4. Fazla Çalışma Süreleri

3.5.5.4.1. Fazla Çalışma

1989-1990 döneminde Çelik-İş’in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde Fazla Çalışmalar ile ilgili Madde 33/a da Toplu İş Sözleşmesinden anlaşılan günlük ve haftalık çalışma saatlerinin üzerinde yapılan sürelerle fazla çalışma denmektedir. Madde 33/6 de ise normal mesai süreleri sonrasında yapılan çalışmalarda 1 saat az

olan çalışmalar 1 saate, 1 saat den fazla olan çalışmalar ise tam sayıya tamamlanır, ücretler % 100 zamlı hesaplanır, Normal alışma üzerinde yapılan fazla çalışmalar günde 3 saat yılda 270 saati geçemez.

1989-1990 döneminde elik-İş'in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde 36. Maddesinde Fazla çalışmaların düzenlenmesi ele alınmış “Fazla alışmaları normal fazla çalışmalar ile olağan üstü ve zorunlu durum karşısında iki kısımda ele alınırlar. 1- Normal fazla çalışmalar: a) Normal alışmalar için fazla çalışma yaptırılacak işçilere durum müteşebbis tarafından bildirilir. İşçinin mazereti halinde fazla çalışma yapamayacağını bildirme ve fazla çalışmama hakkı saklıdır. b) Normal fazla çalışma işçinin tümünü kapsayacak nitelikte değilse, müteşebbis fazla çalışma planını aynı işi yapan işçiler arasında dönüşümlü olarak yapar. 2- Olağan st ve zorunlu durumlarda fazla çalışmalar: müteşebbisin bir kısmını veya tümünün çalışmasına engel olacak, önceden kestirilemeyen olaylar ile vardiyasına gelmeyen işçinin yerine alıştırma, zorunlu durum olarak kabul edilir. Olağan st ve zorunlu durumlardaki fazla çalışmalar için kendisine ihbar yapılmış kişisel herhangi bir zorunlu durumu var ise bunu kanıtlarsa fazla çalışma yapmama hakkı saklıdır. Ancak işçiler zorunlu hallerde işyeri dışında kendi çalışma saatleri haricinde müteşebbis tarafından işe çağırılmaları halinde; saate kadar olan çalışmaları için saatlik fazla çalışma creti hak kazanırlar. İlk saatten sonraki çalışmalarının, yarım saatten fazla ve1 saatten az sürmüş olanları ise tam olarak kabul edilmek sureti ile fazla çalışma creti hesaplanır. Bu işe çağırmaları gündüze rastlaması halinde % 100, geceye tesadüf etmesi halinde % 150 zamlı ödenir. Bu işe çağırmalar geceye rastladığı takdirde geliş dönüş karşılığı olarak maktuen 1 saatlik ilave ücret ödenir.” Bu madde 1999-2000 döneminde de elik-İş'in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde tamamı aynı olarak uygulanmıştır.³⁹¹

1984-1986 yıllarında Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Fazla alışmalar ile ilgili Madde 29'da “a) Günlük normal çalışmanın üzerinde yapılan çalışmalar fazla mesaidir. Fazla alışmalar günde 3 saat, yılda 90 gün(270 saat)n üzerinde olamaz. b) Fazla alışma creti 100 % zamlı ödenir. c) Fazla alışma creti konusunda daha yüksek uygulama olan işyerlerinde, bu uygulamaya devam edilir. d)

³⁹¹ 1999-2000 Kardemir A.ř. ile zelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

yemek uygulaması olan işyerlerinde fazla çalışmaya kalan üyeye fazla çalışmanın bitiminde yemek saatine rastlarsa, yemek verilir. Yemek uygulaması olmayan işyerlerinde fazla çalışma süresinin bitimi yemek saatine rastlarsa kumanya verilir. e) Fazla çalışma yapılması halinde taşıt sağlama uygulaması olan işyerlerindeki uygulamaya devam olunur. f) Cumartesi günü yapılan fazla çalışma konusunda işyeri uygulamasına devam olunur. g) Fazla çalışmanın gece zammının uygulandığı süre içinde devam etmesi halinde üyelere bu saatlerde yapılan fazla çalışmalar için fazla mesai ücreti, gece çalışma tazminatı ile birleştirilerek ödenir.” 1984-1986 yıllarında imzalanan Toplu İş Sözleşmenin 30. maddesinde Fazla Çalışmanın Düzenlenmesi ikiye ayrılmıştır “normal fazla çalışmalar” ve “olağan üstü durumlarda fazla çalışma” bunların yorumlaması şöyledir. 1) Normal fazla çalışmalar: a) çalışma gününden önce müteşebbis tarafından işyeri ilan tahtasına asılır ve ilan edilir. İşçinin mazereti halinde fazla çalışma yapmama hakkı vardır. b) Görevli olarak motorlu araç kullananlar ve yardımcılarının günlük çalışma süresi dışında yolda geçen süreleri fazla çalışma sayılır. c) Normal fazla çalışma işinin tümünü kapıyorsa işçinin tümünü kapsayacak nitelikteyse, müteşebbis, imkanlar nispetisin de fazla çalışma planını aynı işi yapan işçiler arasında dönüşümlü olarak yapar.³⁹²

2) Olağanüstü durumlarda çalışma ise olağanüstü durum koşulları oluşmuş olması ve ilan edilmelidir, çalışması gereken üye mutlaka çalışmalı mazereti varsa bunu belgelemelidir. Türk-Metal ile MESS arasında yapılan 2000-2002 yılları arasında yapılan Toplu İş Sözleşmelere gelene kadar aynı maddeler uygulamaya devam edilmiştir. Ek olarak “normal fazla çalışmalar” ve “olağan üstü durumlarda fazla çalışma” olmak üzere ikiye ayrılan fazla çalışma için ayrı bir hüküm konmayıp iş kanununa atıfta bulunulmuş Toplu İş Sözleşmelerdeki yer alan bir maddenin iş kanununa geçtiğinin müteşebbisin iş kanunları üzerinde etkinliğidir.³⁹³

Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan 1984-1986 döneminde imzalanan sözleşmede Normal Fazla Çalışma Madde-30’da Türk Metalin MESS ile yaptığı sözleşmenin aynısıdır. Zorunlu sebeple Fazla Çalışma kısmında ise “*Gerek bir arıza, gerek bir arızanın mümkün görülmesi yahut alet ve edevat için hemen yapılması*

³⁹² 1984-1986 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

³⁹³ 2000-2002 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

gerekli acil işlerin ortaya çıkması yahut hemen giderilmedikleri takdirde, müteşebbisin normal çalışmasını engelleyecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halleri zorunlu sebeple fazla çalışma hali sayılır.....Ancak işçiler zorunlu hallerde işyeri dışında kendi çalışma saatleri haricinde müteşebbis tarafından işe çağırılmaları halinde; 2 saate kadar olan çalışmaları için 2 saatlik fazla çalışma ücretine hak kazanırlar. İlk iki saatten sonra çalışmalarının, yarım saatten fazla ve 1 saatten az sürmüş olanları ise tam olarak kabul edilmek suretiyle fazla çalışma ücretleri hesaplanır. Bu işe çağırımların gündüze rastlaması halinde ücret % 100, geceye tesadüf etmesi halinde %150 zamlı ödenir. Bu işe çağırımlar geceye rastladığı takdirde geliş dönüş karşılığı olarak maktuen 1 saatlik ilave ücret ödenir. Fazla çalışmalar sonu, normal vardiya çıkış saatlerine rastlamadığı takdirde müteşebbis işçileri işyerinden mahallerine kendi vasıtaları ile götürülür. ” Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan 1998-2000 dönemi de dahil bir değişiklik olmamıştır.³⁹⁴

3.5.5.4.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

1989-1990 döneminde Çelik-İş’in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesi Hafta tatili çalışma koşullarının anlatıldığı Madde 34’de a) sendika üyesi işyerinde hafta tatilinde çalışması durumunda ücreti 100% zamlı (3 yevmiye) ödenir. Kendi hafta tatili gününde yapılan çalışma 7,5 saati aştığı takdirde bu süreye ait ücret % 125 zamlı ödenir. b) İşçilerin yılda bir defadan fazla hafta tatili kaydırılarak çalıştırılmazlar, 1999-2000 yıllarında imzalanan toplu iş sözleşmesi dönemine gelindiğinde Çelik-İş’in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesi aynı olarak uygulanmıştır.³⁹⁵

1984-1986 yıllarında Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Fazla Çalışmalar ile ilgili Madde 31’de “*Ulusal Bayram ve Genel Tatillerde çalışanların maaşları % 100 zamlı (3 yevmiye) olarak ödenir. Ancak 13.00 den sonra fiilen çalıştığı sürenin ücreti % 100 zamlı ödenir.*

³⁹⁴ 1998-2000 Erdemir- Türk Metal Sendikası/1984-1986 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

³⁹⁵ 1989-1990 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir)- Çelik- İŞ /1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İŞ Toplu İş Sözleşmesi

*Ulusal Bayram ev Genel Tatillerde çalışma kişinin muvafakatine bağlıdır. ” İşletmeyi korumakla görevli olanlar ile işyerinin devamlılığını sağlayan teknik görevlilerin onayı aranmaz. Türk-Metal ile MESS arasında yapılan 2000-2002 dönemi de dahil Toplu İş Sözleşmelere gelene kadar aynı maddeler uygulamaya devam etmiştir.*³⁹⁶

Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan 1998-1990 döneminde imzalanan sözleşmede Ulusal Bayram ve Genel Tatiller de çalışma Madde-32’de “...*Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılanların ücretleri % 100 zamlı ödenir. Ancak 13:00’den sonra fiilen çalıştığı sürenin ücreti % 100 zamlı ödenir. Ulusal Bayram ev Genel Tatil günlerinde çalışma işçinin muvafakatine bağlıdır.....*” 2000-2002 döneme gelene kadar değişiklik olmamıştır.³⁹⁷

3.5.5.4.3. Hafta Tatilinde Çalışma

*1989-1990 döneminde Çelik-İş’in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesi Hafta Tatilinde çalışmalar ile ilgili kısmında Madde 35’de “a) Kendi hafta tatili gününde çalıştırılan işçilerin fiili çalışma ücreti %100 zamlı (3 yevmiye) ödenir. Kendi hafta tatili gününde yapılan çalışma 7,5 saati aştığı takdirde bu süreye ait ücret %125 zamlı ödenir. b) İşçiler yılda bir defadan fazla hafta tatili kaydırılarak çalıştırılmazlar. ”1999-2000 döneminde Çelik-İş’in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde bu madde kapsamı hiç değişiklik olmadan uygulanmıştır.*³⁹⁸

1984-1986 yıllarında Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Hafta tatilinde yapılan Fazla Çalışmalar ile ilgili Madde 31’de “*Kendi hafta tatili gününde çalıştırılan işçilerin fiili çalışma ücreti %100 zamlı (3 yevmiye) ödenir. Hafta tatilinde yapılan fazla çalışma ücreti konusunda sona eren toplu iş sözleşmesinde daha yüksek uygulama olan işyerlerinde bu uygulama devam edilir. ”* Türk-Metal ile MESS arasında yapılan 1994-1996 döneminde Toplu İş Sözleşmeler de yeni madde eklenmiş “*müteşebbis tarafından hafta tatili gününde yapılacak değişiklik durumunda değişiklik nedeniyle hak edilen hafta tatili günü ücretinde işçi aleyhine kesinti yapılamaz.*” Bu

³⁹⁶ 2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

³⁹⁷ 1988-1990 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi./ 2000-2002 Erdemir- Türk Metal Sendikası

³⁹⁸ 1989-1990 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir) - Çelik- İŞ /1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İŞ Toplu İş Sözleşmesi

madde ile hafta tatilinin müteşebbis tarafından başka günlere nakli daha kolay hale gelmiştir. 2000-2002 döneminde yapılan sözleşmelere kadar herhangi bir değişiklik olmamıştır.³⁹⁹

Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan 1988-1990 döneminde imzalanan sözleşmede Hafta tatilinde çalışma Madde-32’de “*Kendi hafta tatili gününde çalıştırılan işçilerin fiili çalışma ücreti %100 zamlı (3 yevmiye) ödenir. Kendi hafta tatili gününde yapılan çalışma 7,5 saati aştığı takdirde bu süreye ait ücret %125 zamlı ödenir.*” 1998-2000 dönemi de dahil uygulanan sözleşmelerde değişmeden aynı kalarak kullanılmıştır.⁴⁰⁰

3.5.6. İzinler

3.5.6.1. Yıllık İzin

1989-1990 döneminde Çelik-İş’in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde Yıllık izinler ile ilgili Madde 44’de “*Yıllık ücretli izinler konusunda yasa hükümleri uygulanır. Ancak, bu sözleşme ile üyelerin kullanacakları yıllık ücretli izin süreleri aşağıda belirlenmiştir. 1-a) Bir yıldan 5 yıla kadar hizmeti olanlara 21 gün (Beş yıl dâhil)b) 5 yıldan fazla 15 yıldan az hizmeti olanlara 25 gün, c) 15 yıldan fazla (15 yıl dâhil) hizmeti olanlara 30 gün, yıllık ücretli izin verilir. d) 18 ve daha küçük yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin 21 günden az olamaz. e) Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Bu günlere ait ücret ve eklerini alırlar izin parasından ve harçlığından kesinti yapılamaz.2- İşçinin talebi üzerine kanuni izin süresinin üstündeki izin günlerinde işçi çalıştırılabilir. Bu halde çalıştığı günlere ait ücret ve ekleri tam olarak ödenir. İzin ücreti ve izin harçlığından kesinti yapılamaz. 3- İşveren, İşçiye talebi halinde yıllık ücretli izine ek olarak, 7 güne kadar ücretsiz izin yol izni verir. Yıllık ücretli izin bölündüğü takdirde 7 günlük ücretsiz izin izni iki kısımda kullanılır. 4- Yıllık ücretli izini kullandıktan sonra emekli olan işçilerin izin ücretli ile izin harçlığı geri alınamaz.*” 1995-1996 yıllarında Çelik-İş’in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesine kadar aynı şekilde uygulanmış ama Madde 42/5’de “*İşçilerin*

³⁹⁹ 1984-1986 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi/2000-2002 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁰⁰ 1988-1990 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi./ 2000-2002 Erdemir- Türk Metal Sendikası

istekleri halinde, yıllık ücretli iznin yasal süreyi aşan kısmının 3(günü), yukarıdaki sürelerden düşürülerek kullandırılır.....” ⁴⁰¹

1984-1986 yıllarında Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Yıllık ücretli izinler ile ilgili Madde 33’de “*I. Yıllık ücretli izinler konusunda kanun hükümleri uygulanır. Ancak, bu sözleşme ile üyelerin kullanacakları yıllık izin süreleri aşağıda belirlenmiştir*”

Sözleşmede yıllık izinle ilgili yazılanlar;

- a) Çalışma yılı, 1 yıl ile 5 yıl arasında ise 18 iş gün
- b) Çalışma yılı, 5 yıl ile 15 yıl arasında ise 22 iş gün
- c) Çalışma yılı, 15 yıl ve üstü ise 26 iş gün

II. sendika üyesinin Yıllık ücretli izin süresinin hesabında izin aldığı günlerin içinde ulusal bayram ve resmi tatiller ile hafta sonu tatilleri yıllık izin süresine dahil değildir. III. Sendika üyesi işçi yıllık iznini iş yerinin bulunduğu yer dışında geçirecekse 7 güne kadar yol izni (ücretsiz) verilir.

IV. Yıllık ücretli izin kullanımı döneminde sağlık sorunu nedeni ile müdahalede bulunulmuş ise ve bu süreler yıllık izinlerinden düşülemez ama bu günlerin belgelenmesi gerekir. Ancak, işçi tarafından bu hususun mümkün olan en kısa sürede müteşebbise bildirilmesi zorunludur. Toplu izin kullandıran işyerlerinde bu uygulamaya devam olunabilir. Bu takdirde yıllık ücreti izinler Nisan ve Ekim ayları arasında kullandırılır.

V. Yıllık ücretli İzin Yönetmeliği’ne uygun olarak işyerinde izin kurulu oluşturulur edilir.

VI. İşçinin hak edip de kullanamadığı yıllık izin süresi, hizmet akdinin müteşebbis veya işçi tarafından feshi halinde iş akdinin sonlandığı tarihteki ücreti üzerinden kendisine ödenir.

⁴⁰¹ 1989-1990 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir) - Çelik- İŞ/1995-1996 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İŞ Toplu İş Sözleşmesi

VII. Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinde yıllık ücretli izin süresinde tespit edilmiş daha yüksek gün var ise bu sürenin uygulamasına o işyerinde bu uygulama devam ettirilir. 1984-1986 ile Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Yıllık ücretli izinler ile ilgili Madde 33 var olan uygulama 2000-2002 dönemin de imzalanana Toplu İş Sözleşmede de aynen kullanılmıştır. Ek olarak Çalışma süresi 15 yıl ve daha fazla olanlar 30 gün olarak düzenlenmiş eskisi 26 idi.⁴⁰²

Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan 1988-1990 döneminde imzalanan sözleşmede Yıllık izin ile ilgili bölümde Madde-33 hükümleri Türk Metal ile MESS arasında imzalanan 1984-1986 sözleşmesinin aynısıdır. 1990-1992 döneminde imzalan sözleşmede aşağıdaki ifade şu şekilde değişmiştir. “*Hastahane veya evde yatarak tedavisinin gerektirdiğini belirten belge alması halinde izin süresinden mahsup edilmez ifadesi*” şu şekilde “*üç gün ve daha fazla tedavisinin gerektirdiğini belirten belge alması*” değiştirilmiştir.⁴⁰³

3.5.6.2. Doğum izni

1989-1990 döneminde Çelik-İş’in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde Diğer izinler başlığı altında ile ilgili Madde 45 “*Eşi doğum yapan işçiye 5 gün izin verilir. Bu izin 10 gün içinde kullanılır ve en geç 30 gün içinde tevsik edilir. Hafta tatili, genel tatil ve bayram günleri izin süresinden sayılmaz, yıllık ücretli izne rastlayan doğum izinleri yıllık izne ilave edilir.*”1999-2000 döneminde de Çelik-İş’in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesine kadar aynı şekilde uygulanmıştır.⁴⁰⁴

1984-1986 yıllarında Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Madde 34’de Diğer Ücretli İzinler bahsinde “*Üyenin eşinin doğum yapması halinde 4 gün*” olarak benimsenmiştir. 2000-2002 dönemi de dahil sözleşme şartlarında değişiklik olmamıştır.⁴⁰⁵

⁴⁰² 1984-1986 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi/2000-2002 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁰³ 1988-1990 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi/1990-1992 Erdemir- Türk Metal Send.-MESS/1984-1986 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁰⁴ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁰⁵ 1984-1986 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi/2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

1988-1990 yıllarında Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan sözleşmede Madde 37’de Diğer Ücretli İzinler bahsinde işçinin eşinin doğum yapması durumunda 4 gün, ücretli izin verilmesi için toplu iş sözleşmesinde tanımlanmıştır. 2000-2002 yıllarında Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan sözleşmede dahil olmak üzere değişiklik olmamıştır.⁴⁰⁶

3.5.6.3. Ölüm İzni

1989-1990 döneminde Çelik-İş’in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde Diğer izinler başlığı altında ile ilgili Madde 45’de ” *ana, baba, karı-koca, kardeş ve çocuklarının, kayınpeder, kayıncıvalide, büyükbaba ve büyük anne vefatında ve 5 gün izin verilir. Bu süre içinde işçilerin ücret ve ekleri ödenir. Ölüm İzni, ölüm ilçe hudutları dışında vuku bulmuş ise en geç 30 gün içinde kullanılır. Evelenme ve ölüm izinlerinde bu izin içine rastlayan hafta, genel tatil ve bayram günleri bu izin günlerinden sayılmaz yıllık ücretli izine rastlayan ölüm izinleri yıllık izine ilave edilir. Bu gibi hallerde olayı tevsik eden belge izin tarihini takip eden 3 ay içinde müteşebbise verilir.*” 1999-2000 döneminde de Çelik-İş’in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesine kadar aynı şekilde uygulanmış ama Madde 42/c’de *ana, baba, karı-koca, kardeş ve çocuklarının, kayınpeder, kayıncıvalide, büyükbaba ve büyük anne vefatında 5 günden 4 güne düşürülmüş, il hudutları dışında ise iznin kullanılması 30 günden 10 güne düşürülmüş. Bu izinlerin bildirimi 3 aydan 6 güne düşürülmüştür.*⁴⁰⁷

1984-1986 yıllarında Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Madde 34’de Diğer Ücretli İzinler bahsinde Sendika üyesinin eş ve evlatları, anne ve babasıyla kardeşlerinin vefatında 4 gün ücretli izin kullanması kararlaştırılmıştır. 2000-2002 dönemi de dahil sözleşme şartlarında değişiklik olmamıştır.⁴⁰⁸

1988-1990 yıllarında Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan sözleşmede Madde 37’de Diğer Ücretli İzinler bahsinde işçinin “*eş ve çocukları ile ana ve babasının ve kardeşlerinin vefatında 4 gün (ölüm olayı işyerinin bulunduğu il sınırları*

⁴⁰⁶ 1988-1990 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi/2000-2002 Erdemir- Türk Metal Sendikası

⁴⁰⁷ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İŞ Toplu İş Sözleşmesi/1989-1990 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir)- Çelik- İŞ

⁴⁰⁸ 1984-1986 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi/2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi.

*ışında olduğunda, ölüm olayı ile ilgili ücretli izin süresi gerekli yol süresi kadar müteşebbisce uzatılır.)”2000-2002 dönemi de dahil toplu iş sözleşmesinin anlaşılan maddelerinde değişiklik olmamıştır.*⁴⁰⁹

3.5.6.4. Evlenme İzni

1989-1990 döneminde Çelik-İş’in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde Diğer izinler başlığı altında ile ilgili Madde-45’de “1-İşveren, işçiye evlenmesi halinde 7 gün izin verir. Bu süre içinde işçilerin ücret ve ekleri (fiili çalışmaya bağlı ekler hariç) ödenir. Evlenme izni bir defaya mahsus olup, nikahtan itibaren 3 ay içinde kullanılması şarttır. 2- Evlenme izni alanlardan, eşi vefat etmiş olanların tekrar evlenmeleri halinde (a)⁴¹⁰ fıkrası uygulanır ” 2017-2018 döneminde Çelik-İş’in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde Diğer izinler başlığı altında ile ilgili Madde-45’de “İşveren, işçiye evlenmesi halinde 7 gün izin verir. Bu iznin bir ay içinde kullanılması şarttır.” 1999-2000 dönemine dahil toplu iş sözleşmesinin genel kapsamında değişiklik olmamıştır.⁴¹¹

1984-1986 yıllarında Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Madde 34’de Diğer Ücretli İzinler bahsinde “üyenin evlenmesi durumunda 7 gün” 2000-2002 dönemi de dahil sözleşme de maddenin genel kapsamında değişiklik olmamıştır.⁴¹²

1988-1990 yıllarında Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan sözleşmede Madde 37’de Diğer Ücretli İzinler bahsinde “işçinin evlenmesi durumunda 7 gün, ” izin verilir, şeklinde toplu iş sözleşmesinin mutabık kalınmıştır. 2000-2002 döneminde yapılan sözleşme de genel kapsamda bir değişiklik olmamıştır.⁴¹³

⁴⁰⁹ 1988-1990 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi./ 2000-2002 Erdemir- Türk Metal Sendikası

⁴¹⁰ 1989-1990 Dönemi Kardemir Özçelik İş sözleşmesinde :Eşi doğum yapan işçiye 5 gün izin verilir. Bu izin 10 gün içinde kullanılır ve en geç 30 gün içinde tevsik edilir. Hafta tatili, genel tatil ve bayram günleri izin süresinden sayılmaz, yıllık ücretli izne rastlayan doğum izinleri yıllık izne ilave edilir.

⁴¹¹ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi/1989-1990 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir)- Çelik- İş

⁴¹² 1984-1986 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi/2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi.

⁴¹³ 1988-1990 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi./ 2000-2002 Erdemir- Türk Metal Sendikası

3.5.6.5. Tabi Afet izni

1989-1990 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde Diğer izinler başlığı altında ile ilgili Madde-45/d *“İşçinin ikametgahının ve gayri menkullerinin yanması, sel baskını, deprem, toprak kayması ve tabi afetler neticesinde felakete uğraması ve talebi halinde kendisine 10 gün ücretli izin verilir. İşçinin bu süre içerisinde ücret ve ekleri (fiili çalışmaya bağlı ekler hariç) ödenir. Durumun tevsiki şarttır.”* 1999-2000 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde Diğer izinler başlığı altında ile ilgili Madde-45/d maddesi kapsamı genel olarak değişiklik olmamıştır.⁴¹⁴

1984-1986 döneminde Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Madde 34'de Diğer Ücretli İzinler bahsinde sendikalı işçinin veya anne, baba, kardeş, çocuk ya da bakmakla yükümlü olduğu kişilerin ikamet yerlerinde yangın, sel, heyelan ve deprem gibi olayların sayılan kişileri etkilemesi halinde 10 güne kadar ücretli izin verilir. 2000-2002 dönemi de dahil sözleşme de maddenin genel kapsamında değişiklik olmamıştır.⁴¹⁵

1988-1990 yıllarında Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan sözleşmede tabi afet'i konu alan izin olmamakla birlikte Madde 36 de Ücretsiz Sair izinler bahsinde *“İşçilere, mazeretlerine dayalı olarak yılda 10 güne kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir. Bu izinler bir saatten az olmamak kaydı ile günlük ve parça halinde kullandırılır.”* 2000-2002 dönemi de dahil imzalanan sözleşmelerinde bu madde değişmeden bağışlanmıştır.⁴¹⁶

3.5.6.6. Refakat İzni/ Eşi Ve Çocukları Hastalanan Kişiye İzin Verilmesi

1989-1990 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde Diğer izinler başlığı altında ile ilgili Madde-45/e maddesinde Sosyal Sigortalar Kurumunca tedavileri için başka illere sevk edildiğinde ailesinden başka kimse

⁴¹⁴ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İŞ Toplu İş Sözleşmesi/1989-1990 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir)- Çelik- İŞ

⁴¹⁵ 1984-1986 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi/2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi.

⁴¹⁶ 1988-1990 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi./ 2000-2002 Erdemir- Türk Metal Sendikası

refakatçi bulunmuyorsa sendikalı üyeler, refakat süresince izinli sayılır. Ücret ve ekleri (fiili çalışmaya bağlı ekler hariç) kesilmez. Refakatçının durumu belge ile tevsik etmesi şarttır. 1999-2000 yıllarında imzalanan Kardemir A.Ş. ile Özçelik-İŞ Toplu İş Sözleşmesinde maddenin kapsamı aynı şekilde korunmuştur.⁴¹⁷

1984-1986 yıllarında 2000-2002 dönemleri Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Madde 34’de Diğer Ücretli İzinler bahsinde Refakat izni bahsi geçmemiştir.⁴¹⁸

1988-1990 yıllarında Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan sözleşmede Refakatçi İzin başlığı altında Madde 34’de “Sağlık kuruluşlarınca verilecek rapora istinaden işçilerin eş, ana baba ve çocukları ile bakmakla yükümlü olduğu yakınları için üyeye 5 güne kadar ücretli refakatçi izni verilir. ” 2000-2002 döneminde dahil Türk Metal ile Erdemir arasında imzalana toplu iş sözleşmelerinde maddenin kapsamı aynı kalmıştır.⁴¹⁹

3.5.6.7. Şahitlik Yapmak Üzere Alınan İzinler

1984-1986 ile 2000-2002 dönemleri Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Madde 34’de Diğer Ücretli İzinler bahsinde Şahitlik Yapmak üzere alınan izinler bahsinde geçmemiştir.⁴²⁰

1988-1990 yıllarında Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan sözleşmede Ücretsiz Sair İzinler başlığı altında Madde 36’de “Kamu davalarına tanık olarak çağırılanlar bu sebeple geçecek süre içinde ücretli izinli sayılırlar.” 2000-2002 dönemi de dahil Türk Metal ile Erdemir arasında imzalana toplu iş sözleşmelerinde maddenin kapsamı aynı kalmıştır.⁴²¹

⁴¹⁷ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İŞ Toplu İş Sözleşmesi/1989-1990 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir)- Çelik- İŞ

⁴¹⁸ 1984-1986 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi/2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi.

⁴¹⁹ 1988-1990 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi./ 2000-2002 Erdemir- Türk Metal Sendikası

⁴²⁰ 1984-1986 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi/2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi.

⁴²¹ 1988-1990 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi./ 2000-2002 Erdemir- Türk Metal Sendikası

3.5.7. Ücretler

Ücretlere zam yapılırken daha önceleri her sendika kendi dinamikleri ile yapılırken daha sonraları ücret zamları Türkiye İstatistik Kurumu verileri veya enflasyon oranları baz alınmaya başladı ve sonrasında taban zam belirlenmesinde etkin olmuştur.

Tablo 17 1990-2002 Ücretler Karşılaştırma Tablosu

İncelenen Sözleşmeler	Sözleşme Bağtımaya Yetkili Sendikalar		
	Çelik İş / Özçelik-İş Kardemir	Türk Metal - MESS	Türk Metal-Erdemir
	Kıyaslama Konusu : Ücret		
1984-1986 MESS –TM 1989-1990 Çelik- İŞ 1988-1990 Erdemir-TM	1989-1. dönem * 1989-2. dönem % 50, 1990-1. dönem % 20,	1984- % 35, 1985- % 35,	31.08.1989 tarihinden sonra % 60
1991-1992 Özçelik- İŞ 1990-1992 Erdemir-TM	01.07.1991 tarihinden geçerli % 30, 01.07.1992 tarihinden geçerli % 25,		01.09.1991 % 35 zam yapılır. 29.02.1992 enflasyona göre % 5 refah payı verilir.
1993-1994 Özçelik- İŞ 1992-1994 Erdemir-TM	01.01.1993 tarihinden geçerli % 35 01.07.1993 tarihinden geçerli % 25, 01.01.1994 tarihinden geçerli % 25, 30.06.1994 tarihinden geçerli % 20,		01.09.1993 tarihinden % 25 oranında da zam yapılır. 01.03.1994 tarihinde % 25 zam yapılır.
1994-1996 MESS –TM 1995-1996 Özçelik- İŞ 1994-1996 Erdemir-TM	01.10.1995 tarihinde uygulanacak zam II; kademe ücretler ⁴²²	01.09.1994 Dönemi için ⁴²³ 01.03.1995 Dönemi için ⁴²⁴ 01.09.1995 Dönemi için ⁴²⁵ 01.03.1996 Dönemi için ⁴²⁶	31 Ağustos 1994 tarihinde % 60 zam yapılır. 01.03.1995 tarihinde % 32 oranında da zam yapılır. 01.09.1995 tarihinde % 24.07 oranında zam yapılır.

⁴²² I. Kademedeki kadrolar kaldırılmıştır, bu nedenle sözleşmenin eki ücret skalasındaki I. Kademe ücretleri iptal edilerek, halen I. Kademe bulunan işçilerin saat ücretleri 01.10.1995 tarihinden itibaren kıdemlerine göre II. kademe ücretlerine yükseltilmiştir. 31.03.1995 tarihinden itibaren yeni işe alınan işçilerin ücretleri asgari ücrettir. Bunlar sendikaya üye olmaları halinde ücretleri 52.000 TL'ye yükseltilir. (1995-1996 Özçelik- İŞ, Sayfa 15)

⁴²³ 01.09.1994 Dönemi için işçilere 20.000 TL/Saat ilk önce iblağ olunur. Sonrasında 01.09.1994 öncesinde işyerine giren işçiler için % 21 oranında zam yapılır ve buna ilaveten 8.73 TL/Saat ücret zammı yapılır.

⁴²⁴ 28 Şubat 1995 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine I- % 16+7.557, II-%16+8.029, III-%16+8.501, IV-%16+8.973,V-%16+9.446, VI-%16+9.918, VII-%16+10.390, VII-%16+10.863,IX-%16+11.335 (1994-1996 MESS -TM)

⁴²⁵ 31 Ağustos 1995 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine 01.09.1995 tarihinde 01.03.1995 – 31.08.1995 tarihleri arasında D.İ.E. Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında ücret zammı yapılır.

⁴²⁶ 01.03.1996 tarihinde 01.09.1995-9.02.1996 tarihleri arasındaki D.E.İ. Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında zam yapılır. (1994-1996 MESS -TM)

1996-1997 Özçelik- İŞ 1996-1998 Erdemir-TM	01.04.1996 tarihinden itibaren % 40 zam ⁴²⁷		01.09.1996 tarihinde % 40. 01.03.1997 tarihinde % 31 oranında zam yapılır. 01.09.1997 tarihinde ise ⁴²⁸
1997-1998 Özçelik- İŞ 1998-2000 Erdemir-TM	01.04.1997-31.12.1997 tarih arası % 90 zam 01.01.1998-31.12.1998 dönemi için Tüketici Fiyat Endeksi kadar zam yapılır.		01.09.1998 tarihinde % 30 zam yapılır. 01.03.1999 Döneminde son 6 aylık Tüketici Fiyat Endeksi artış oranı + 3 puan ilave edilir. 01.09.1999 Döneminde son 6 aylık Tüketici Fiyat Endeksi artış oranı+ 2 Puan ilave edilir.
2000-2002 MESS –TM 1999-2000 Özçelik- İŞ 2000-2002 Erdemir-TM	1999 ilk altı ay için % 40, 2000 birinci altı ay için TEFE kadar zam yapılacaktır, 2000 ikinci altı ay için TEFE kadar zam yapılacaktır.	2000-Eylül % 11 2001 dönemi için 01.09.2000-28.02.2001 Tüfe artışı, 2002 dönemi için 01.09.2001-28.02.2002 Tüfe artışı yansıtılacaktır	01.09.2000 tarihinde % 20 zam yapılır. 01.03.2001 tarihinde son 6 aylık Tüketici Fiyat Endeksi oranında zam yapılır.01.09.2001 tarihinde son 6 aylık Tüketici Fiyat Endeksi oranında zam yapılır.

*1986 ile 2000 arasındaki Türk Metal, Özçelik-İŞ, Çelik-İŞ Toplu İş Sözleşmelerinden alınmıştır.

3.5.8. Kadın İşçilerle İlgili Hükümler

1989-1990 döneminde Çelik-İŞ’in Kardemir ile yaptığı toplu iş Ücretsiz İzinler başlığı altında ile ilgili Madde 43’de ”a) İşveren, işçiye meşru mazeretlerine binaen 100 güne kadar ücretsiz izin verebilir. b) Doğum yapan kadın işçilerden isteyene, doğumdan sonraki yasal iznini müteakip 6 aya kadar ücretsiz izin verir.” 1999-2000 dönemindeki sözleşmede aynı madde uygulanmıştır.⁴²⁹

1984-1986 yıllarında Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Madde 36’da Gebe ve Emzikli Kadınların İzin Hakkı bahsinde “Doğum yapan kadın üyelere, istekleri halinde, doğum sonrasındaki 6 haftadan 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, ücretli izin hakkının hesabında nazara alınmaz” 1994-1996 yıllarında Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Madde 34’de Kadın İşçilerle İlgili Hükümler de doğumdan önce 6 doğumdan sonra 6 hafta izin verilir. 6 hafta dan 6 aya kadar ücretiz izin hüküm de tanımlanmış gün içinde iki defa 45 dakikalık emzirme izni

⁴²⁷ 01.04.1996 önce işe giren işçiler bir yılını doldurdıkları tarihi takip eden ay başından itibaren 52.000 TL’ye iblağ edilir. Bu işçiler bir yılını tamamladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren almakta oldukları ücretlerine % 40 oranında zam yapılacaktır. (1996-1997 Özçelik- İŞ Sayfa 16)

⁴²⁸ 01.09.1997 tarihinde 01.03.1997-31.08.1997 tarihleri arasında DİE Tüketici Fiyat Endeksi artış oranı zam yapılır.

⁴²⁹ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İŞ Toplu İş Sözleşmesi/1989-1990 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir)- Çelik- İŞ

verilmesine hükmedilmiş, kadın işçiler doğum tarihinden itibaren 6 ay süre ile gece postalarında çalıştırılmaz, postalar halinde çalıştırılan işyerlerinde kadın işçilerin gece postalarında çalışması aynı işyerinde veya aynı müteşebbisin farklı işyerlerinde çalışıyorsa kocası ile gece postalarında çalışmayacak şekilde ayarlanır.⁴³⁰

Türk Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmelerin gelişimine bakıldığında 1980’li yıllardan sonra 1994-1996 döneminde Kadın işçilerin çalışma hayatı ile ilgili devamını sağlayacak şekilde pozitif düzenlemelerin çalışma yaşamına girdiğini görmekteyiz.⁴³¹

1988-1990 yıllarında Türk-Metal ile ERDEMİR arasında yapılan sözleşmede Madde 26’da Günlük Çalışmadan Sayılan Süreler bahsinde “b) Emzikli kadın üyelerin çocuklarına süt vermesi için geçe süreler” Madde 38’de Analık Halinde Çalıştırma Yasağı kısmında kadın işçilere doğumdan önceki 6 hafta doğumdan sonraki 6 hafta toplamda 12 haftalık süre için çalıştırılmazlar. Kadın çalışanın isteği üzerine 6 hafta dan 6 aya kadar ücretsiz izin verilebilir. 1998-2000 yıllarında Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları - Türk Metal Sendikası ile yapılan anlaşmaya kadar aynı kalmıştır.⁴³²

Kadın işçilerin çalışma hayatında kalması ile ilgili 1990’lı yıllardan sonra pozitif gelişmeler yapıldığını görmekteyiz kadınların özellikle çocuk yetiştirmek için gün için aldıkları izinler ve uzun ücretsiz izinleri belirli çerçeveler ile çalışma yaşamlarını kolaylaştırdığı yönünde olduğu görülmüştür. Çalışma hayatında ise hafif işlerde çalışma bilmesi için sözleşme ile çalışanın bu hakkı için başvurması sağlanmaya çalışıldığı görülmektedir.

⁴³⁰ 1984-1986 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi/2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi.

⁴³¹ 1984-1986 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi/2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi.

⁴³² 1988-1990 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi./ 2000-2002 Erdemir- Türk Metal Sendikası

Tablo 18 Kadın Çalışanlar İle İlgili Hükümler

İncelenen Sözleşmeler	Sözleşme Bağtlamaya Yetkili Sendikalar		
	Çelik İş / Özçelik-İŞ Kardemir	Türk Metal - MESS	Türk Metal- Erdemir
	Kıyaslama Konusu: Kadınlar ile ilgili hükümler		
1984-1986 MESS –TM 1989-1990 Çelik- İŞ 1988-1990 Erdemir-TM	İşveren, işçiye meşru mazeretlerine binaen 100 güne kadar ücretsiz izin verebilir. Doğum yapan kadın işçilerden isteyene, doğumdan sonraki yasal iznini müteakip 6 aya kadar ücretsiz izin verir	Doğumdan Önce 6 Sonra 6 hafta izin verilir.	Emzikli kadın üyelerin çocuklarına süt vermesi için geçce süreler” Analık Halinde Çalıştırma Yasağı kısmında kadın işçilere doğumdan önce 6 hafta doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır. Kadın çalışanın isteği üzerine 6 hafta dan 6 aya kadar ücretsiz izin verilebilir.
1991-1992 Özçelik- İŞ 1990-1992 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
1993-1994 Özçelik- İŞ 1992-1994 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
1994-1996 MESS –TM 1995-1996 Özçelik- İŞ 1994-1996 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Doğumdan Önce 6 Sonra 6 hafta izin verilir. Süt izni verilir. 6 ay süre ile gece postlarında çalıştırılmaz. Eşinin çalışmasına göre vardiya ayarlaması yapılır.	Uygulama Aynıdır.
1996-1997 Özçelik- İŞ 1996-1998 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
1997-1998 Özçelik- İŞ 1998-2000 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
2000-2002 MESS –TM 1999-2000 Özçelik- İŞ 2000-2002 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.

3.5.9. İkramiye ve Sosyal Yardımlar

- İkramiyeler
- Bayram Harçlığı
- Kıdemli İşçi Teşviki
- Kış İçin Yakacak Verilmesi(Kömür)
- Ücretli İzin Öncesinde Para Yardımı
- Evlenme Yardımı
- Doğum Yardımı

- h) Ölüm Yardımı
- i) Askere Gidenlere Yardım Yapılması
- j) Çocuk Yardımı
- k) Üyelerin Çocuklarına Okul Yardımı
- l) Yemek Yardımı
- m) Vasıta Yardımı
- n) Temizlik Malzemesi

Türkiye’de Toplu İş Sözleşme yapabilme kabiliyetinin gelişmesi ile beraber, İkramiyeler ve Sosyal Yardımlar ve bunların ekleri Toplu İş Sözleşmesinin içerisinde daha geniş kapsamla yer almış pazarlık maddeleri haline gelmiştir.

Ülke ekonomik seviyesinin gelişmesi ile ticari hayatında ve çalışma yaşamında hake ve yükümlülüklerin nasıl kullanılacağını gösteren kanun ve yönetmeliklerin çıkması ve genişleyen kitlelerin haklarını sağlayacak düzenlemelerin şekillenmesi gerekmektedir.⁴³³

1.İşçilere sendika özgürlüğünün tanınmış olması toplu pazarlık yapabilecek seviyede olması gerekir.⁴³⁴

2.Toplu İş Sözleşme yapılabilmesi için işçi ve müteşebbisin güçlerini karşılaştırdığımız da grev hakkının olması ve bunu kullanabilecek seviye de olması gerekir.⁴³⁵

3.Ülke piyasa koşullarının yapılan Toplu İş Sözleşmelerin getirdiği yükümlülükleri yerine getirebilecek olanakları sağlaması gerekir.

⁴³³ Nurdan A. Ilgaz, Sema Özçer. «Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişim.» Milli Produktivite Merkezi Yayınları, 366, 1988, Ankara. Sayfa 13,14

⁴³⁴ Nurdan A. Ilgaz, Sema Özçer. «Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişim.» Milli Produktivite Merkezi Yayınları, 366, 1988, Ankara. Sayfa 13,14

⁴³⁵ Nurdan A. Ilgaz, Sema Özçer. «Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişim.» Milli Produktivite Merkezi Yayınları, 366, 1988, Ankara. Sayfa 13,14

1947 yılında 5018 sayılı Sendikalar Kanunun yürürlüğe girmesinden, 1961 Anayasasının tanıdığı belli başlı maddelerle uygulamaya başlaması ile beraber Toplu İş Sözleşmelerde konular ücret, çalışma şartları ve ücret dışı sosyal haklar boyutunda geliştiği görülmektedir.

Sosyal hakların geliştiği 1963 yılında genel çerçevesi ile Toplu İş Sözleşme başlıkları şunlardı;

- İşçi alma esasları,
- İş düzeni,
- İzin,
- Terfi,
- İşçi Sağlığı – İş Güvenliği,
- Eğitim,
- Disiplin ve Cezalar,
- Sosyal Yardımlar,
- Sendikacıların Durumu,
- İş Akdinin Feshi.

1990'lı yıllardan sonra Konfederasyonların çalışma yaşamı üzerinden etkisinin artması ile beraber (Disk, Hak-İş, Türk-İş) yapılan Toplu İş Sözleşmeler de uygulanan maddelerde daha belirginleştiğini çalışma yaşamının gelişmesi ile sadece 14 madde de ücret dışında sosyal hakların geliştiğini görebilmekteyiz.⁴³⁶

İnceleme dönemi dışında yaptığım araştırmalarda sendika sadece ücret pazarlığı ile ilgilenmiyor, yardım dernekleri çeşitli organizasyonlar birlik ve beraberliğin getirdiği tüm imkanları üyelerine sunmaya çalışıyor diğer bir ifade ile hayatın tüm alanına nüfus ettiği incelenen örneklerden görülmektedir.⁴³⁷ Örneğin Tek-

⁴³⁶ Nurdan A. Ilgaz, Sema Özçer. «Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişim.» Milli Produktivite Merkezi Yayınları, 366, 1988, Ankara . Sayfa 16

⁴³⁷ Nurdan A. Ilgaz, Sema Özçer. «Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişim.» Milli Produktivite Merkezi Yayınları, 366, 1988, Ankara Sayfa 79

Gıda İş'in 1964-1966, 1966-1968 dönemimde yaptığı sözleşmelerde şimdi ki dönemlerde Jübile ödemesi, 1974-1976 dönemimde yapılan anlaşmada ise "18 yaşından küçük işçilere beher gün için 1 paket sigara verilir" Toplu İş Sözleşmeye girmiş bir sosyal yardımdır. Başka sözleşmelerde hastalık yardımı da Toplu İş Sözleşmelerin konusu olmuştur. Türkiye'de sosyal devlet anlayışının sonradan gelişmesi ve Türkiye'de sendika anlayışının işyeri sendikacılığından başlaması ile sosyal devletin yerine getiremediği her şey sözleşmenin konusu olmuş büyük işletmelerde görülen "Cenaze Nakil" aracı buna en güzel örnektir.

Tablo 19 1984-1990 İkramiye Ve Sosyal Yardımlar Karşılaştırma Tablosu

İncelenen Sözleşmeler	Kıyaslama Konuları	Sözleşme Bağtlamaya Yetkili Sendikalar		
		Çelik İş / Özçelik-İş Kardemir	Türk Metal - MESS	Türk Metal-Erdemir
1984-1986 MESS – TM	İkramiyeler	112 günlük ikramiye	4 İkramiye/120 gün	60 Günlük/ Yıl
1989-1990 Özçelik-İş 1988-1990 Erdemir-TM	Sosyal Yardım	Yılda 4 kere 210.000 TL	Sözleşmede Bulunamadı	10 yıl 1 adet, 15 yıl 2 adet 20 yıl 4 adet altın
	Bayram Harçlığı	Sözleşmede Bulunamadı	10.000 TL	100.000 TL
	Kıdemli İşçi Teşviki	10 yıl 60 günlük ücret, 17 yıl 75 günlük ücret.	Sözleşmede Bulunamadı. Sadece 1. İşyerinde var.	Sözleşmede Bulunamadı
	Yakacak Yardımı	2 ton kok kömürü	44.800 TL	500.000 TL/Yıl
	Yıllık Ücretli İzin Yardımı	15 günlük yevmiye ikramiye verilir.	12.000 TL	150.000 TL/ Yıl
	Evlenme Yardımı	110.000 TL	20.000 TL	110.000 TL/Yıl
	Doğum Yardımı	50.000 TL	10.000 TL	50.000 TL
	Ölüm Yardımı	150.000 TL	20.000 TL	100.000 TL
	İş Kazası Nedeni İle Ölüm	200.000 TL	300.000 TL	150.000 TL
	Muvazzaf Askerlik Yardımı	Sözleşmede Bulunamadı	15.000 TL	60.000 TL
	Çocuk Yardımı	1000 TL/Ay 19 yaş altı her çocuk	250 TL/ Ay	1000 TL/ Ay
	Öğrenim Yardımı İlkOkul	20.000 TL/ Yıl	2000 TL/ Yıl	20.000 TL/ Yıl
	Öğrenim Yardımı Orta Okul	30.000 TL/ Yıl	3000 TL/ Yıl	30.000 TL/ Yıl
	Öğrenim Yardımı Lise	60.000 TL/ Yıl	6000 TL/ Yıl	60.000 TL/ Yıl
	Yemek Yardımı	1200 TL/ gün	200 TL/ Gün	1200 TL
	Vasıta Yardımı	Sözleşmede Bulunamadı	100 TL /Gün	Bilgi Yok.
	Temizlik Malzemesi	Sözleşmede Bulunamadı	Ayda iki kalıp 500 gr Sabun ve yılda bir defa havlu	Ayda iki kalıp 500 gr Sabun ve yılda bir defa havlu

*1984 ile 2000 arasındaki Türk Metal, Özçelik-İş, Çelik-İş Toplu İş Sözleşmelerinden alınmıştır.

Tablo 20 1998-2002 İkramiye Ve Sosyal Yardımlar Karşılaştırma Tablosu

İncelenen Sözleşmeler	Kıyaslama Konuları	Sözleşme Bağítlamaya Yetkili Sendikalar		
		Çelik İş / Özçelik-İş Kardemir	Türk Metal - MESS	Türk Metal-Erdemir
2000-2002 MESS –TM	İkramiyeler	112 günlük ikramiye	4 İkramiye/120 gün	60 Günlük/ Yıl
1999-2000 Çelik- İş	Sosyal Yardım	Brüt Olarak 2000.000TL/Ay	Sözleşmede Bulunamadı	10 yıl 1 adet, 15 yıl 2 adet altın, 20 yıl 4 adet cumhuriyet altını
	Bayram Harçlığı	Dini bayramlarda 15 günlük yevmiye ikramiye verilir.	138.742.370TL*2 kere	Dini Bayramlar da 54.609.600 TL
1999-2000 Erdemir-TM	Kıdemli İşçi Teşviki	2.yıl 60 günlük ücret,17 yıl 75 günlük ücret. Eylül de işyerinde çalışan herkese 15'er günlük ikramiye. 3 Nisan da 30 günlük Kuruluş günü İkramiyesi.	Sözleşmede Bulunamadı. Sadece 1. İşyerinde var.	Sözleşmede Bulunamadı
	Yakacak Yardımı	2 ton kok kömürü	12.327.195 TL/AY	2 /tonKömürYıl
	Yıllık Ücretli İzin Yardımı	Sözleşmede Bulunamadı	42.263.008 TL	54.609.600 TL / Yıl
	Evlenme Yardımı	20.000.000 TL	71.090.773 TL	76.296.00 TL/Yıl
	Doğum Yardımı	10.000.000 TL	43.331.518 TL	46.512.000 TL
	Ölüm Yardımı	15000.000 TL	56.872.618 TL	61.040.000 TL
	İş Kazası Nedeni İle Ölüm	30.000.000 TL	113.745.235 TL	122.065.600 TL
	Muvazzaf Askerlik Yardımı	Sözleşmede Bulunamadı	43.331.518 TL	46.512.000 TL
	Çocuk Yardımı	Bulunamadı	885.901 TL/ Ay	951.360 TL/ Ay
	Öğrenim Yardımı İlkOkul	Bulunamadı	17.577.389 TL/ Yıl	18.864.600 TL/ Yıl
	Öğrenim Yardımı Orta Okul	Bulunamadı	23.905.248 TL/ Yıl	25.657.600 TL/ Yıl
	Öğrenim Yardımı Lise	Bulunamadı	23.905.248 TL/ Yıl	60.000 TL/ Yıl
	Yemek Yardımı	250.000 TL/ gün	705.266 TL/ Gün	1200 TL
	Vasıta Yardımı	Sözleşmede Bulunamadı	677.054 TL /Gün	
	Temizlik Malzemesi	Sözleşmede Bulunamadı	Ayda iki kalıp 500 gr Sabun ve yılda bir defa havlu	Ayda iki kalıp 500 gr Sabun ve yılda bir defa havlu

3.5.10. Tazminatlar

Sendikaların Toplu İş Sözleşmesinde en çok pazarlık gündemlerini oluşturan ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve iş kazası nedeni ile Toplu İş Sözleşmesinde ve iş kanunlarından doğan haklar süreç içerisinde işçi için iş akdinin sonlanması sonucu sonraki hayatında başlangıç için bir dayanak noktası oluşturmakta aynı zamanda bir nevi işçi çıkartılmasında müteşebbise ekstra maliyet unsuru oluşturduğu için çalışan

lehine iş güvencesi hüviyetindedir bu nedenlerden ötürü görüşme maddelerinde uzun uzadıya ele alıkları ve 1990-2002 dönemi için yürürlükteki iş kanunlarından işçilerin hak almak için her sözleşme döneminde gündem maddesi olarak sendikaların müteşebbislerden talepte bulundukları tazminat maddesi haline dönüşmüştür. Ama işçi lehine 1990 ile 2002 arasında imzalanan toplu sözleşmelerde kullanılan haklar açısından bir artış görünememiştir.

Zaman içerisinde Toplu İş Sözleşmelerinde istenen tazminat türleri aşağıdaki şekilde sınıflandırılabilir şekildedir;

- İhbar Tazminatı
- Kıdem Tazminatı
- İş Kazası Hasar Tazminatı

Tablo 21 1984-2000 Tazminatlar Karşılaştırma Tablosu

İncelenen Sözleşmeler	Kıyaslama Konuları	Sözleşme Bağtlamaya Yetkili Sendikalar		
		Çelik İş / Özçelik-İş Kardemir	Türk Metal - MESS	Türk Metal-Erdemir
2000-2002 MESS – TM 1999-2000 Çelik- İş 1999-2000 Erdemir-TM	İhbar Tazminatı	6 aydan az sürmüş ise 21 gün	Kanun Hükümleri Uygulanır.	6 aydan az sürmüş ise 2 hafta.
		6 aydan 18 aya kadar sürmüş ise 35 gün,	Kanun Hükümleri Uygulanır.	6 aydan 18 aya kadar sürmüş ise 4 hafta
		18 aydan 3 yıla kadar sürmüş ise 52 gün,	Kanun Hükümleri Uygulanır.	18 aydan 3 yıla kadar sürmüş ise 6 hafta
		3 yıldan fazla sürmüş ise 56 gün,	Kanun Hükümleri Uygulanır.	3-6 yıl arası 8 hafta, 6-10 yıl arası 10 hafta 10-15 yıl arası 12 hafta, 15 yıldan fazla ise 14 hafta ödenir.
	Kıdem Tazminatı	Kıdem tazminatının hesaplanmasında 30 günlük süre uygulanır, emeklilik de ve askerlik halinde 40 gün, iş kazasında 45 gün üzerinden hesaplanır.	Kanun Hükümleri Uygulanır.	1985 sonrası işe girenler için her hizmet yılına 40 gün ödenir.
	İş Kazası Hasar Tazminatı	Belirlenen tutar mahkeme sonucu ödenen tutardan mahsup edilir.	Belirlenen tutar mahkeme sonucu ödenen tutardan mahsup edilir.	Belirlenen tutar mahkeme sonucu ödenen tutardan mahsup edilir.

*1984 ile 2002 arasındaki Türk Metal, Özçelik-İş, Çelik-İş Toplu İş Sözleşmelerinden alınmıştır.

3.5.11. İş Sağlığı Ve Güvenliği

Toplu İş Sözleşmesinde 1990'lı yıllardan sonra en çok gelişen maddelerden birisidir. Zamanının en detaylı kanun ve uygulaması Resmi Gazetenin Tarihi : 11/1/1974, No: 14765 ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğüyle çıkartılmış uygulamaya konulmuş ama teknolojinin getirdiği imkanlarla sayıların derlenmesi 6331 sayılı kanunun uygulamaya başlandığı 2012 yılından sonra olmuştur.

1990'lı yıllardan sonra İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları Toplu İş Sözleşmedeki maddeleri Kardemir - Çelik-İş, Türk Metal-MESS, Türk Metal - Erdemir, sözleşmeleri incelendiğinde gelişim diğer Toplu İş Sözleşmeleri maddelerinden farklıdır, Toplu İş Sözleşmelerde ilk zamanlardan görüldüğü üzere işletmenin çalışma şartlarından ve çevreden etkilenmesi ile ortaya çıkan sebebin bertaraf edilmesi için kök neden analizi yerine ülke sosyal gelişmişliği de dikkat edilerek toplu iş sözleşmesinde iş sağlığı ve güvenliği ek tedbirler ve uygulamalar yerine sendikalar müteşebbisten iş kazalarına önlem olarak cenaze nakil aracı istenmesi de bunun göstergesidir.

Tablo 22 1986-2002 İş Sağlığı ve Güvenliği Karşılaştırma Tablosu

İncelenen Sözleşmeler	Sözleşme Bağtılamaya Yetkili Sendikalar		
	Kıyaslama Konusu : İş Sağlığı ve Güvenliği		
	Çelik İş / Özçelik-İş Kardemir	Türk Metal - MESS	Türk Metal-Erdemir
1984-1986 MESS -TM 1989-1990 Çelik-İş 1988-1990 Erdemir-TM	İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği hükümleri uygulanır, işyerinde ısıtma sıcak-soğuk duş, işyerini ısıtma havalandırma tuvalet ihtiyaçları müteşebbis tarafından karşılanır. Hekimler senede 6 defa, çalışma şartlarını inceler ve bir nüshası sendikaya gönderilir. İşyerinde doktor bulundurulur işyerinde sağlık kartlarına röntgen raporları incelenir, yılda bir defa sağlık muayenesinden geçirilir, kısımlarda özel bir defter tutulur ve iş kazaları deftere kaydedilir. işçi sağlığı işçi güvenliği kurulu oluşturulur. İşyerinde 2 adet cenaze arabası bulundurulur. Radyoaktif maddelerin zararlarından korunmak için her türlü önlem alınır. Kurşun ve Argon kaynağının diğer zararlı maddelerin vücuttan atılması için dört ayda bir hafta izin verilir.	İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği tüzüğü uygulanır, içme suları kontrol ettirilir, işçiler periyodik muayenelerden geçirilir, Ağır ve Tehlikeli İşler tüzüğü kapsamında kontrolleri yaptırılır. İşyerinde kaza geçiren işçi derhal ilk yardım ünitesine götürülür.	İş sağlığı ve güvenliği tüzüğüne göre tedbirler alınır, işçilere koruyucu teçhizat verilir, işçilere nisan ve Ekim aylarında kışlık elbiseler verilir.

*1984 ile 2002 arasındaki Türk Metal, Özçelik-İş, Çelik-İş Toplu İş Sözleşmelerinden alınmıştır.

3.5.12. Eğitim

Kardemir ile Çelik-İş arasında yapılan 1989-1990 arasında yapılan toplu iş sözleşmede Madde 37’de “Tanıtma Eğitimi” kapsamında “*müteşebbis, yeni işe aldığı işçiyi, İş Sağlığı ve Güvenliği, işe intibak gibi konularda hazırlayacağı programa uygun şekilde eğitime tabi tutulur.....*” Bu eğitimler Eğitim Yönetmeliği kapsamında değerlendirilir.⁴³⁸

Türk Metal ile MESS arasında yapılan sözleşme ile 1984-1986 yılları arasında yapılan sözleşmede “İşçilerin İşyerinde Eğitimi ve Öğrenimi” başlığı altında Madde 75’de sendika üyesi işçiler, üretimin ve verimliliğin arttırılması yeni teknoloji ve gelişmelerin öğrenilmesini sağlayacak eğitim faaliyetlerini işyerinde sağlamaları gerekir. Şeklinde toplu iş sözleşmesinde eklenmiştir. 2000-2002 yıllarında Toplu İş Sözleşmesine gelindiğinde Madde 74’de “İşçilerin Eğitimi ve Öğrenimi” maddesinde diğer hükümlere ek olarak Metal Sanayi İş Değerlendirme Sisteminin (*MIDS*) **uygulandığı işyerlerinde** eğitim verilecek işçilere önceden haber verilir. Eğitime tabi tutulacak işçilere durum önceden tebliği edilir, bu eğitimin süresi üç aydır. Eğitim sonrasında öğrenimini gördüğü işte sürekli çalışmaya devam ettirilirse, ücreti iş gruplandırmasında, İşe Giriş, Adaylık ve Terfi Yönetmeliği’nin terfi ile ilgili hükümleri uygulanması şeklinde sözleşmeye eklenmiştir.⁴³⁹

Türk Metal ile Erdemir arasında yapılan 1988 – 1990 tarihleri arasında sözleşmede “İşçilerin Eğitimi ve Öğrenimi” başlığı altında Madde 73’de “*İşyerinde çalışan taraf sendika üyesi işçiler, üretim ve prodüktivitenin arttırılması ve işçilerin gelişme ve yetişmesinin sağlanması gayerine hizmet edecek eğitim ve öğrenim faaliyetlerine devam etmek mecburiyetindedirler.*” Şeklide toplu iş sözleşmesinde bağitlanmıştır 2008-2010 yıllarında yapılan toplu iş sözleşmesine gelindiğinde Madde 72’de eski maddeye ilave olarak eğitim bitişinde işçi, işverenin eğitimini aldığı işte

⁴³⁸ 1989-1990 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir) - Çelik- İş

⁴³⁹ 1984-1986 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi/2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi.

devamlı şekilde çalıştırılıyorsa, yaptığı işin dahil olduğu iş grubu ücretine intibak ettirilir.⁴⁴⁰

3.6. 2003-2017 Yılları Arasındaki Toplu Sözleşmeleri Etkileyen Siyasal ve Ekonomik Faktörler

2002-2017 yılları arasındaki toplu sözleşmelerin incelenmesi ile elde edilen bulgular ve incelenen dönem verileri sınıflandırılmıştır. Ama 2003 yılı sonrasında ülkenin siyasi ve ekonomik özelliklerinin etkisi le grev ertelemeleri, kaçak işçi ve mülteci işçi sorununu çalışma yaşamı üzerinde etkileri görülebilmektedir.

3.6.1. Sendikalı Yaşamda Grev Ertelemeleri

1995 yılında “milli güvenlik” gerekçesi ile bir dizi grev ertelenmiş sonraki dönemde belirli bir süre bu uygulamaya gidilmemiştir. 2000’li yıllardan sonra “milli güvenlik” gerekçesi ise başlayan grev ertelemeleri lastik ve cam sektöründe yoğunlaşmıştır.⁴⁴¹ 2001, 2003 ve 2004 yılında ise milli güvenliği ve genel sağlığı gerekçe göstererek ile grev ertelemeleri yaşandı.⁴⁴² Goodyear, Türk Pirelli, ve Brisa lastik fabrikalarında 21 Mart 2004 tarihindeki Resmi Gazete de yayınlanan kararname ile 60 gün süre ile grevler ertelendi ama sonrasında Danıştay 10. Dairesi, 12 Mayıs 2004 tarihinde Bakanlar Kurulu’nun lastik işyerlerinde grev erteleme kararını ilişkin verdiği kararla yürütmeyi durdurma kararı akabinde sendika ile işyerleri arasında anlaşma sağlanmıştır.⁴⁴³

2003 ve 2004 Şişecam grevleri de Milli Güvenlik gerekçesi ile ertelenmiş ama grevlerde Danıştay tarafından bozulmuştur.⁴⁴⁴ Planlanan ve uygulanan grevlerin Milli Güvenlik gerekçe gösterilerek bozulması nedeniyle sendikal işçilerde bunun birden fazla tekrarlanması nedeni ile çalışma yaşamında moral bozukluğu olduğunu

⁴⁴⁰ 1988-1990 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi./ 2008-2010 Erdemir- Türk Metal Sendikası

⁴⁴¹ Ahmet Makal, Aziz Çelik, Hakan Koçak. Sınıf Sendika Siyaset, Türkiye Emek Tarihinden Kesitler. Ankara: İmge Kitap Evi, 2016. Sayfa 369

⁴⁴² Ahmet Makal, Aziz Çelik, Hakan Koçak. Sınıf Sendika Siyaset, Türkiye Emek Tarihinden Kesitler. Ankara: İmge Kitap Evi, 2016. Sayfa 369

⁴⁴³ Ahmet Makal, Aziz Çelik, Hakan Koçak. Sınıf Sendika Siyaset, Türkiye Emek Tarihinden Kesitler. Ankara: İmge Kitap Evi, 2016. Sayfa 371

⁴⁴⁴ Ahmet Makal, Aziz Çelik, Hakan Koçak. Sınıf Sendika Siyaset, Türkiye Emek Tarihinden Kesitler. Ankara: İmge Kitap Evi, 2016. Sayfa 380

müşahede etmekteyiz. Birçok firmanın dönemim yetkililerine başvurarak grev erteleme taleplerinde bulunduğu görülmektedir.⁴⁴⁵

1963 yılından itibaren uygulana grev erteleme rejimi 1963-1980 ile 1983 yılları sonrasında grevlerin durdurulması için siyasal ve hukuksal işçi iradesini durdurma şeklinde kendisini göstermiş Milli Güvenlik kavramının muğlak ve kapsamının belirsiz olması hükümetlerin kolay karar alabilmesin yol açmıştır.⁴⁴⁶

3.6.2. Tek Partili İktidar Dönemi İle Yakalanan Siyasi İstikrar

2000’li yıllardan sonra tek partili iktidarla beraber yaşanan istikrar çalışma yaşamına yansımış ama eski yapısal sıkıntıların çözülmesi için yeni bir İş Kanunu çıkarılmıştır. İlerleyen süreçlerde çalışma yaşamını kökten etkileyecek sendikalar yasası ve 6331 sayılı İş Güvenliği ve Kanunu yürürlüğe girmiştir. Ama alt işveren uygulamasının yaygınlaşması ile sendikaların üye kazanmaları zorlaşmıştır.

Tablo 23 Grev Ve Lokavt Uygulamaları

Yıl	Grev Sayısı	İşyeri Sayısı	Greve Katılan İşçi	Kaybolan İşgünü Sayısı
2000	33	46	6.826	235.485
2001	31	52	9.174	267.398
2002	19	25	1.883	28.435
2003	21	27	1.527	144.588
2004	29	44	3.274	91.180
2005	33	45	3.092	175.950
2006	22	29	1.113	163.272
2007	13	791	25.652	1.349.312
2008	14	30	4430	145.115
2009	13	34	3.101	209.913
2010	10	27	402	35.732
2011	9	26	557	13.273
2012	8	19	768	36.073
2013	17	139	16.446	298.594
2014	11	54	6.880	365.411

*Çalışma Bakanlığı Çalışma Hayatı 2010- İstatistikleri Kitabı Sayfa 96

*Çalışma Bakanlığı Çalışma Hayatı 2014- İstatistikleri Kitabı Sayfa 29

*2007 yılında Türk Telekom’un 768 işyerinde greve gidilmiştir. Toplam 1.152.000 işgünü kayba neden olmuştur.

⁴⁴⁵ Ahmet Makal, Aziz Çelik, Hakan Koçak. Sınıf Sendika Siyaset, Türkiye Emek Tarihinden Kesitler. Ankara: İmge Kitap Evi, 2016. Sayfa 387

⁴⁴⁶ Ahmet Makal, Aziz Çelik, Hakan Koçak. Sınıf Sendika Siyaset, Türkiye Emek Tarihinden Kesitler. Ankara: İmge Kitap Evi, 2016. Sayfa 389

Tablo 24 2010-2015 Yılları Arası Greve Katılan İşçi

Yıllar	Grev Sayısı	Greve Katılan İşyeri Sayısı	Greve Katılan İşçi Sayısı	Grevede Kaybolan İşgücü Sayısı
2010	10	27	402	35.732
2011	9	26	557	13.273
2012	8	19	768	36.073
2013	17	139	16.446	298.594
2014	11	110	6.880	365.411
2015	24	120	7.664	125.593

*Çalışma Bakanlığı istatistikleri,

* <https://www.csgb.gov.tr/media/3247/grev.pdf>

Tablo 25 Sendika ve Konfederasyonların Sayısı

Yıllar	İşçi	İşveren
2000	94	52
2001	94	49
2002	93	49
2003	91	50
2004	93	51
2005	96	51
2006	96	52
2007	94	52
2008	93	47
2009	93	48

*Çalışma Bakanlığı Çalışma Hayatı 2010- İstatistikleri Kitabı Sayfa 112

3.6.3. Yeni Sendika Yasasının Çalışma Yaşamına Etkileri

12 Eylül koşullarında 1960 ve 1970’li yılların birikimleri hazırlanan ve 2821 ve 2822 sayılı yasalar çalışma yaşamında birçok değişimi getirse de çalışma yaşamında özelleştirmelerin artması kamu işçilerinin sayısının çok azalması çalışma hayatında entegre bilgi işlem sistemlerinin yaygınlaşarak hızlı ve güvenilir rapor

almayı kolaylaştırması gibi nedenlerle yeni yasa düzenlenmesi hayata geçirilmiş 6356 sayılı yasa sendikalı yaşamda dijitalleşmiştir.

Yeni yasa incelendiğinde eski yasalar ile bütünlük göstererek iş kolu sendikacılığı prensibi ile hazırlanmış, iş kolunda barajlar konularak yeni sendikacılığın kurulması ve sözleşme bağitlanması imkânı tanınmamıştır. İşyeri ve meslek sendikacılığının önüne geçilmiştir.

Profesyonel sendikacılık ile ilgili kişilerin haklarını koruyucu ve iş güvenliğini arttırıcı iyi yönde tedbirler getirilmiştir. Profesyonel yöneticiliğe geçen sendikalarda eski yasada iş sözleşmesi askıya alınırdı bunun yanında ayrılarak profesyonel sendikacılığa geçtiğinde kıdem tazminatını alma imkânı vermiştir.

Sendika üyeliğinde noter yolu, e-devlet üzerinden yapılması karar alınmış ilk etapta sendika üyeliğini zedeler niteliğindeydi ama sonrasında üyelik değişiklerinde cep telefonu ile desteklenmesi kanunun ilk çıkışına göre iyi bir gelişmedir.

Sendikal hakların kullanımı 30 işçi den az çalışanı olan yerlerde işçileri kapsam içinde almaması hak kullanımı açısından çifte standarttır.

Metal Sektöründe 2015 yılında (Mayıs ve Haziran) on binlerce insanın katıldığı ve denetimsiz bir grev görülmüştür. Renault, Tofaş ve Ford fabrikalarında başlayarak bir grev dalgasına dönüşmüştür. Sektörde yaşanan grev ve direnişin temel sebebi ise sektördeki ücret düşüklüğü ile dengesizliğidir.⁴⁴⁷

1980’li yılların sonları ve 1990’lı yılların başında özelleştirmeler başlamadan sendikalı çalışan sayısı toplam işçi sayısını içinde yüzde 20’li rakamlarda dolaşırken 2015 yılında bu rakam yüzde 11 civarına gerilemiştir, buna karşın sendikalaşma oranı ise oldukça düşük düzeydedir.⁴⁴⁸

⁴⁴⁷ Aziz Çelik,(Ekim, 2015), “Metal İşçilerinin 2015 Direniş ve Grev Dalgası Üstüne Bir Değerlendirme” Cilt IV, Sayı 10, s.21-37, Türkiye Politika ve Araştırma Merkezi (Research Turkey), Londra: Research Turkey (<http://researchturkey.org/?p=9830&lang=tr>)

⁴⁴⁸ Aziz Çelik,(Ekim, 2015), “Metal İşçilerinin 2015 Direniş ve Grev Dalgası Üstüne Bir Değerlendirme” Cilt IV, Sayı 10, s.21-37, Türkiye Politika ve Araştırma Merkezi (Research Turkey), Londra: Research Turkey (<http://researchturkey.org/?p=9830&lang=tr>)

Sendikalaşma düzeyinin bu kadar merkezizetçi yapıya sahip olması iş kolu ve mesleki sendikacılığın zor olması temsil ve sözleşme ehliyeti bakımından iş kolu barajları sisteme yeni dinamik sendikaların başlamasının önüne en büyük engeldir.⁴⁴⁹

2015 yılın da Çalışma Bakanlığının Metal Sektörü Ocak ayı istatistiğı incelendiğinde Türk Metal % 12.26 oran ile 177,125 kişi bulunmakta, Çelik-İş % 2 oran ile 28.823 sendikalı ve Birleşik Metal-İş 1,78 oran ile 25.595 sendikalıyı kapsamaktadır.

2015 Temmuz ayı istatistikleri açısından Türk Metal 11.13 oran ile 166.250 kişi, Çelik-İş 2,2 oran ile 32.192 kişi, Birleşik Metal İle 2,12 oran ile 31.066 kişi sendikalı görünmekte

Metal sektöründe MESS faaliyet göstermektedir, müteşebbis ve hükümet politikaları üzerinde çok etkin olan bir kurumdur, eski MESS başkanı ise Turgut Özal, 12 Eylül darbe dönemi sonrasında başbakanlık ve Cumhurbaşkanlığı yapmıştır.

Mayıs 2015 başlayan bu istatistiklere yansımayan grev dalgası başlangıç sebebi Bosch fabrikasında Türk Metal ile MESS arasında imzalanan Toplu İş Sözleşme sonrasında Türk Metal den istifa eden 3500'e yakın çalışan Birleşik Metal'e geçti ve uzun yıllar süren bir yetki karmaşası ve hukuksal durumun ardından Bosch'da toplu sözleşme 2015 yılında imzalandı ama Türk Metal, MESS ile grup Toplu İş Sözleşmesini Aralık 2014'te imzalanmasının ardından tam bir yıl sonra Bosch'da imzalan anlaşma işçiler açısından oldukça tatmin edici bir yapıya sahipti.⁴⁵⁰ Bunu örnek gösteren öncelikle Renault, Tofaş ve Ford işçileri işlerini bırakarak direniş başladı, bu eylemelere Bursa'da kurulu Mako işçileri de katıldı daha sonrasında Çoşkunöz fabrikasının işçileri de bu eyleme katıldı sırası ile Kocaeli ve Eskişehir'de kurulu Ford Otosan işçileri iş bıraktı ve grup Toplu İş Sözleşme imzalayan diğer önde

⁴⁴⁹ Aziz Çelik,(Ekim, 2015), "Metal İşçilerinin 2015 Direniş ve Grev Dalgası Üstüne Bir Değerlendirme" Cilt IV, Sayı 10, s.21-37, Türkiye Politika ve Araştırma Merkezi (Research Turkey), Londra: Research Turkey (<http://researchturkey.org/?p=9830&lang=tr>)

⁴⁵⁰ Aziz Çelik,(Ekim, 2015), "Metal İşçilerinin 2015 Direniş ve Grev Dalgası Üstüne Bir Değerlendirme" Cilt IV, Sayı 10, s.21-37, Türkiye Politika ve Araştırma Merkezi (Research Turkey), Londra: Research Turkey (<http://researchturkey.org/?p=9830&lang=tr>)

gelen fabrikalar da katıldılar.⁴⁵¹ 27 Mayıs'ta Renault'da işçilerle dokuz maddelik kapsamlı bir anlaşma sağlanmış oldu. Türk Metal'de üye sayısı bakımından Ocak 2015'de 177 bindi, Temmuz 2015'de ise 166 bin olarak görülmektedir, kaybedilen üye sayısı 10 bin civarında sendikalı ama burada ne kadar aidat ödeyen sendikalı olduğunu göremiyoruz. İlerleyen dönemlerde görülmektedir ki çalışanların hak arama mücadelesinde bu yaşananlar öğrenen ve yaşadığını uygulayan bir çalışan kitlesine dönüşme ihtimalini güçlü olduğunu görmekteyiz.

3.6.4. Kaçak (Yabancı) Çalışan Sayısının Artışı

Kaçak işçiler ilk önce Bulgaristan, Romanya, Gürcistan, Ermenistan ve Polonya gibi ülkelerden geldiler başlıca tarım, imalat, inşaat sektörlerinde çalışmaya başladılar sonra Türki Cumhuriyetlerden evlerde yardımcı olarak özellikle yaşlı bakımı veya çocuk bakımı için geldiler. Daha sonra ise Afrika kıtasından, Hindistan, Pakistan, Bangladeş gibi ülkelere Avrupa'ya göçmen olarak gitmek için Türkiye'ye geldiler Avrupa'ya gitme sürecinde beklerken veya bu hayali başarısız olanlar ülkemizde çalışmak zorunda kaldılar.⁴⁵² Türkiye'de hizmet veya imalat sektöründe çalışmaya başlamaları ile kaçak işçi çalıştıranlara her türlü vergi, SGK yükümlüklerinden kurtulan işverenlere olanak sağladıkları için tercih edilmeleri çalışma piyasasında Türk vatandaşlarına fırsat eşitsizliğine sebebiyet vermektedir.

Türkiye'de bulunan kaçak işçiler düşük ücret ile iş piyasasını etkilerken herhangi bir sosyal güvenceye de sahip değillerdir.⁴⁵³

3.6.5. Mülteci Sorunu İle Beraber Ortaya Çıkan Emek Rekabeti

Türkiye'de 2 milyondan fazla Suriyelinin kendi çabaları ile ülke sınırları içinde barınma merkezleri dışında yaşadığı bilinmektedir.⁴⁵⁴ Bunların sadece % 10'unun bir

⁴⁵¹ Aziz Çelik,(Ekim, 2015), “Metal İşçilerinin 2015 Direniş ve Grev Dalgası Üstüne Bir Değerlendirme” Cilt IV, Sayı 10, s.21-37, Türkiye Politika ve Araştırma Merkezi (Research Turkey), Londra: Research Turkey (<http://researchturkey.org/?p=9830&lang=tr>)

⁴⁵² <https://www.dunya.com/kose-yazisi/kacak-isci-sorunu-baska-ulkelerden-calismaya-gelen-var-baska-ulkelere-k/13633>

⁴⁵³ <https://www.dunya.com/kose-yazisi/kacak-isci-sorunu-baska-ulkelerden-calismaya-gelen-var-baska-ulkelere-k/13633>

⁴⁵⁴ <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/311124>

meslek sahibi olduğu diğerlerinin ise kayda değeri bir işinin olmadığı araştırmalardan çıkmaktadır.⁴⁵⁵

Ülkemizde çalışan mülteci veya sığınmacı şekilde yaşayanlar özellikle emek yoğun sektörlerde hizmet, tarım işçiliği, inşaat gibi alanlarda çalıştıkları görülmektedir.⁴⁵⁶

Diğer bir kayıt dışılıkta eğitim sürecinin dışına çıkan çocukların ucuz işgücü olarak görülmesi eğitim ile kendilerini donatamayan çocukların ileriki yaşlarda yasal düzeyde iş bulmasının zorlaşması ile suça itilmesi olasılığıdır.⁴⁵⁷

Kayıt dışı çalışma nedeni ile Sosyal Güvenlik sistemine katkıda bulunmadan sağlık gibi sosyal imkânlardan yararlanmaları ülke sosyal güvenlik dengesini bozmaktadır.⁴⁵⁸

3.7. 2003-2017 Yılları Arasındaki Toplu Sözleşmelerle İlgili Bulgular

2003 yılında yürürlüğe giren iş kanunun etkisiyle Toplu İş Sözleşmelerdeki gelişimi incelemek ve bu dönemin sendikalı yaşamını etkileyen belirli siyasal, ekonomik konuları da bulgular kısmında yapılacak olan tabloda 1990-2002, 2003-2017 dönemleri olarak yorumlanabilir şekilde gösterilecektir.

3.7.1. Sendikal Konular

3.7.1.1. Toplu Sözleşme Amacı

Türk Metal Erdemir ile 1988/1990 yılları arasındaki sözleşme ile 2008-2010 dönemimdeki sözleşme maddeleri arasında bir değişiklik olmamıştır.⁴⁵⁹

⁴⁵⁵ <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/311124>

⁴⁵⁶ <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/311124>

⁴⁵⁷ <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/311124>

⁴⁵⁸ <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/311124>

⁴⁵⁹ 1988-1990 Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş., Türk Metal - 2008/2010 Erdemir A.Ş: Türk Metal Arasındaki Sözleşme

1989-1990 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile imzaladığı sözleşmede sözleşmenin amacı 2017 -2018 yıllarında kapsayan anlaşma ile tamamı aynı kalmış ve sözleşme yapılma amacıyla bir değişim olmamıştır.⁴⁶⁰

Türk Metal'in 2003 ile 2017 tarihler arasında ki sözleşme incenmiş ve Toplu İş Sözleşme amacı şu şekilde belirlediği görülmüştür. Madde-2 TİS'in amacını bağtlanan sözleşme ile çalışanlar ile işyeri arasında verimli çalışmayı, üretimi arttırmayı, karşılıklı olarak güvenin tesisi üzerine kuruluş bir anlaşma olarak şeklinde tanımlanmış 2014-2017 Toplu İş Sözleşmesinde de değişmediği incelemelerle⁴⁶¹

Erdemir ile Türk Metal arasında 1989-1990 yılında yapılan sözleşmede 2008-2010 yılında yapılan Toplu İş Sözleşmesinde de anlaşmada da değişim olmadığı görülmüştür.⁴⁶²



⁴⁶⁰ 1989-1990 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir)- Çelik- İŞ – 2017/2018 Kardemir –Çelik İş Toplu Sözleşmesi

⁴⁶¹ 2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi - 1989-1990 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁶² 1988-1990 Erdemir- Türk Metal Sendikası-MESS – Erdemir – Türk Metal arasındaki yapılan toplu iş sözleşmeleri.

Tablo 26 2003-2017 Toplu İş Sözleşmenin Amacı Karşılaştırma Tablosu

Dönem	İncelenen Sözleşmeler	Sözleşme Bağıtlamaya Yetkili Sendikalar		
		Çelik İş / Özçelik-İş Kardemir	Türk Metal - MESS	Türk Metal-Erdemir
		Kıyaslama Konusu: Toplu İş Sözleşmenin Amacı		
8.	2000-2002 MESS –TM 1999-2000 Özçelik- İş 2000-2002 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
9.	2002-2004 MESS –TM 2001-2002 Özçelik- İş 2002-2004 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
10.	2004-2006 MESS –TM 2003-2004 Çelik- İş 2006-2008 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Bilgi Yok
11.	2006-2008 MESS –TM 2005-2006 Çelik- İş 2008-2010 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Bilgi Yok
12.	2008-2010 MESS –TM 2007-2008 Çelik- İş	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Bilgi Yok
13.	2010-2012 MESS –TM 2009-2010 Çelik- İş	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Bilgi Yok
14.	2012-2014 MESS –TM 2011-2012 Çelik- İş	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Bilgi Yok
15.	2014-2017 MESS –TM 2013-2014 Çelik- İş	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Bilgi Yok
16.	2014-2017 MESS –TM 2015-2016 Çelik- İş	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Bilgi Yok
17.	2014-2017 MESS –TM 2017-2018 Çelik- İş	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Bilgi Yok

*2003 ile 2017 arasındaki Türk Metal, Özçelik-İş, Çelik-İş Toplu İş Sözleşmelerinden alınmıştır.

3.7.1.2. Sendika Temsilcisi Atamaları/Temsili

1989-1990 döneminde Çelik-İş’in Kardemir ile imzaladığı sözleşmede sendika temsilci atamaları/temsili maddeleri 2017-2018 yıllarında en son imzalanan değişmeden uygulanmıştır.⁴⁶³

Türk Metal’in 2003 ile 2017 yılları arasında MESS ile imzaladıkları sözleşmeler incelendiğinde işyerinde sendikanın temsili “sözleşmenin uygulanmasında sendikayı, sendikanın yetkili yöneticileri veya görevlendirdikleri,

⁴⁶³ 1989-1990 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir) - Çelik- İş / 2017-2018 Kardemir –Çelik İş Toplu Sözleşmesi

işyerinde ise bu sözleşmede gösterilen esaslar dairesinde işyerinde ise bu sözleşmede gösterilen esaslar dairesinde işyeri sendika temsilcileri temsil eder.” MESS ile Türk Metal arasında yapılan 1986-2017 sözleşme dönemlerinde müteşebbis temsili ve işçi temsili özelliği itibari ile değişmediği görülmüştür.⁴⁶⁴

Erdemir ile Türk Metal arasında 1998-2000 yılında yapılan sözleşmede Madde 4/a “Sendikanın temsilini sendikanın yetkili yöneticileri veya görevlendirdikleri, işyerinde ise bu sözleşmede gösterilen esaslar dahilinde işyeri sendika temsilcileri temsil ederler.” İşverenin Temsili ise Madde 4/b “bu sözleşmenin işyerinde uygulanmasında müteşebbisi bizzat müteşebbis veya yetkilileri çerçevesinde müteşebbis vekilleri temsil eder” Erdemir ile Türk Metal arasında 2008-2010 arasına imzalanan sözleşmelere gelindiğinde değişmeden uygulandığı görülmüştür.⁴⁶⁵

3.7.1.3. Sendika Temsilcisi Görevi/Sorumluluğu

2017-2018 yıllarında imzalanan Toplu İş Sözleşmesinde ek bir madde daha eklenerek Madde-4’de ”b) Taraflar, bu toplu iş sözleşmesinin kendilerine verdiği hakları yetkileri kullanırken yapılacak işin gereklerine uygun hareket etmekle yükümlüdür.” Şeklinde daha açık ifade ile pekiştirildiğini görmekteyiz. Bu ifade 2011-2012 yıllarındaki Çelik İş ve Kardemir Toplu İş Sözleşmesinde eklenmiştir.⁴⁶⁶

MESS’in Türk Metal ile 2000-2002 yıllarında imzaladığı anlaşmaya bakıldığında en son imzalanan 2014-2017 yıllarında her hangi bir değişme olmadığı görülmektedir.⁴⁶⁷

⁴⁶⁴ 2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi - 2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁶⁵ 1998-2000 Erdemir- Türk Metal Sendikası/ 2008-2010 Erdemir- Türk Metal Sendikası

⁴⁶⁶ 2011-2012 Çelik İş ve Kardemir Toplu İş Sözleşmesi/ 2017-2018 Çelik İş ve Kardemir Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁶⁷ 2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi - 2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

Tablo 27 2003-2017 Sendika Temsilcisi Görev ve Sorumlulukları Tablosu

İncelenen Sözleşmeler	Sözleşme Bağítlamaya Yetkili Sendikalar		
	Çelik İş / Özçelik-İş Kardemir	Türk Metal - MESS	Türk Metal-Erdemir
	Kıyaslama Konusu: Sendika Temsilcisi Görev ve Sorumlulukları		
1997-1998 Özçelik- İş 1998-2000 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
2000-2002 MESS –TM 1999-2000 Özçelik- İş 2000-2002 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
2002-2004 MESS –TM 2001-2002 Özçelik- İş 2002-2004 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
2004-2006 MESS –TM 2003-2004 Çelik- İş 2006-2008 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
2006-2008 MESS –TM 2005-2006 Çelik- İş 2008-2010 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
2008-2010 MESS –TM 2007-2008 Çelik- İş	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
2010-2012 MESS –TM 2009-2010 Çelik- İş	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
2012-2014 MESS –TM 2011-2012 Çelik- İş	Sözleşme hükümlerine uyulması eklenmesi eklenmiştir.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
2014-2017 MESS –TM 2013-2014 Çelik- İş	Yeni uygulamaya devamı ettirilmiştir.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
2014-2017 MESS –TM 2015-2016 Çelik- İş	Yeni uygulamaya devamı ettirilmiştir.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
2014-2017 MESS –TM 2017-2018 Çelik- İş	Yeni uygulamaya devamı ettirilmiştir.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.

*2003 ile 2017 arasındaki Türk Metal, Özçelik-İş, Çelik-İş Toplu İş Sözleşmelerinden alınmıştır.

3.7.1.4. Kapsam ve Yararlanma

2017-2018 yıllarında en son imzalanan “Çelik-İş Toplu İş Sözleşmesinde ise aylık ücretliler ve saatlik ücretliler ayırımına gidilmiş 1999’dan sonra uygulama genişletilmiş kapsam ve yararlanma çeşitliliği azalmış Toplu İş Sözleşmesinin bir firmada doğrudan ve dolaylı olarak çalışanlar arasında birden fazla çalışma koşulu oluşturulması ile ücret çeşitliliği ortaya çıkmakta Toplu İş Sözleşmesinin kapsamının veya etki alanının azaltıldığını görmekteyiz.⁴⁶⁸

⁴⁶⁸ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi/2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Çelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

2014-2017 döneminde MESS ile Türk Metal arasında imzalanan sözleşme ile yeni sendika yasası ile dayanışma aidatı ödemesi ile imzalan TİS'ten faydalanabilme imkanı da tanınmıştır. Yetki tespiti sorunları nedeni ile yapılan Toplu İş Sözleşmeden faydalanamama gibi sorunların üzerinden gelebilmek için yönetmelik metnine eklenmiştir.⁴⁶⁹

3.7.1.5. Sendika Temsilcisi Görevlilerinin Teminatı

2017-2018 yıllarında en son imzalanan sözleşmesinde yapılan düzenlemeler şu şekildedir; iş görenin ilk işe girişinden bir sendikaya katılması veya mevcut üyeliği olan bir sendikadan çekilmesi istenmesi bunda bir kural altına alınamaz denmiştir. İşveren farklı işyerinde farklı sendikalara üye olan iş görenleri açısından ayırım yapamaz. İşveren çalıştırdığı kişilere mesai saatleri içinde veya sonrasında sendikanın faaliyetlerine katılmaması konusunda herhangi bir zorlamada bulunamaz. Eğer bu şekilde bir davranışa giderse çalıştırdığı iş gören kişinin bir yıllık brüt ücretinden az olamamak üzere sendikal haklara muhalefet etmekten ceza ödeyecektir. Ek olarak bu kişinin hizmet akdini fesh etmesi halinde işe iade davası sonucunda ödeyeceği tazminatta ek olarak hesaplanacaktır.

Görüldüğü üzere sendika temsilcisi daha geniş yetkilerle sendikal mücadele edebilme imkanı tanınmıştır, ek olarak 6. Maddede sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshinde nedenini müteşebbise bırakmış aksini ispat yükü ise sendikadadır.⁴⁷⁰

1984-1986 yılları arasında MESS ile Türk Metal arasında imzalanan sözleşmesine göre sendika üyesi çalışanlar yapılan sözleşmeye uygun olarak yapacakları faaliyetlerden ötürü ceza verilemez ve iş akdi fesh edilemez olarak sözleşmeye eklenmiştir. 2014-2017 yılları arasındaki sözleşmede aynı tanımlama yapılırken sendika temsilcilerine inceldiğimiz dönem başlangıcında temsilciliklerin bitimi akabinde kıdem tazminatı yataarken sözleşme süresini sendika temsilciliği görev

⁴⁶⁹ 2014-2017 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁷⁰ 2014-2017 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

süresi içinde fesh edip emsal ücretleri üzerinden kıdem tazminatını alabilme imkanı tanınmıştır.⁴⁷¹

3.7.1.5. Sendikal İzinler

Baş temsilci izini:

2000 döneminde imzalanan Çelik-İş'in Kardemir ile imzaladığı sözleşmede Baştemsilciler izinlerinde 2017-2018 döneminde imzalanan sözleşmede ise aynı hükümlerin genel çerçevede uygulandığını görmekteyiz.⁴⁷²

2014-2017 yılları imzalanan MESS –Türk Metal Baştemsilci izin tablosu⁴⁷³

İşyeri İşçi Mevcudu	Günlük İzin Süreleri
01-50 kişi	Çalışırsa 1 Saat
51-200 kişi	Çalışırsa 2 Saat
201-500 kişi	Çalışırsa 3 Saat
501-1000 kişi	Çalışırsa 4 Saat
1001 ve daha fazla	Çalışırsa 7,5 Saat

1986 ile 2017 arasındaki yapılan sözleşmelerde sadece işyerlerinin çalışan sayısının artması ile baştemsilci izin süresi sendikal faaliyetlerle uğraşması için güncellendiğini görmekteyiz.⁴⁷⁴

Temsilci izinleri;

2000-2001 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile imzaladığı sözleşmede sendika işyeri temsilcileri görevlerini yerine getirirken aksatmamaları istenir ancak sendika temsilcilerine aralarında toplantı yapabilmeleri için hafta da 7,5 saat ücretli izin verilir.⁴⁷⁵

⁴⁷¹ 2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi/1984-1986 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁷²1989-1990 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir)- Çelik- İş Toplu İş Sözleşmesi/2017-2018 Döneminde imzalanan Kardemir –Çelik İş Toplu iş sözleşmesi

⁴⁷³ 2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁷⁴ 2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁷⁵ 2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

2014-2017 yılları imzalanan MESS –Türk Metal Temsilci izin tablosu

İşyeri İşçi Mevcudu		İzin Süreleri
51-200 kişi	Çalışırsa	2 Saat
201-500 kişi	Çalışırsa	3 Saat
501-1000 kişi	Çalışırsa	4 Saat
1001 ve daha fazla	Çalışırsa	7,5 Saat

Temsilci izinlerinde 1986 yılından 2017 yılına kadar yapılan Toplu İş Sözleşmelerde çok fazla değişim olmadığı görülmekte, gelişim sadece tüm Türkiye genelinde sanayide çalışan sayılarının artmasıyla 1000 ve üstü kişi çalışan fabrikalarda verilen günlük izin süreleri arttırılmıştır.⁴⁷⁶

Sendikal Toplantı ve İzinler;

1000 ve yukarısında işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan sayısının % 10'u kadar sendikal faaliyet ve toplantılar için izin günü verilmekteydi, bu izinler her bir üye için ayrı-ayrı olmayıp tüm üyeler için TİS'de anlaşılan sürelerdir. Bir seferde ise işyeri işçi sayısının % 5'i kadar işçi sayısı aynı anda eğitim izin kullanması hususunda mutabakata varılmıştır. Ancak bu izinler işyerinde işi aksatamaz ama genel kurul bu kuralın dışında tutulmuştur. 2017 -2018 döneminde imzalanan sözleşmede bu durum korunmuştur.⁴⁷⁷

2014-2017 yılları arasında Türk Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede

İşyeri işçi Mevcudu		Yıllık Toplam Ücretli İzin Süresi
01-50 kişi	Çalışırsa	30 Gün
51-100 kişi	Çalışırsa	40 Gün
101-200 kişi	Çalışırsa	55 Gün
201-500 kişi	Çalışırsa	80 Gün
501-1000 kişi	Çalışırsa	120 Gün
1001 den fazla	Çalışırsa	İşçi Sayısının % 12'si kadar gün

Bir seferde işyeri işçi sayısının % 5'i kadar işçi aynı anda eğitim izin kullanması hususunda mutabakata varılmıştır. Ancak bu izinler işyerinde işi

⁴⁷⁶ 2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁷⁷ Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir) - Çelik- İş 2017-2018 Toplu Sözleşme Dönemi

aksatamaz ama sendika genel kurulu bu kuralın dışında tutulmuştur. 2014-2017 dönemi de dahil sözleşmede değişiklik olmamıştır.⁴⁷⁸

3.7.2. Şikâyetlerin Çözümü

3.7.2.1. Şikâyet Kademeleri

1999-2000 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile imzalanan sözleşme ile 2014-2017 dönemine gelene kadar nerede ise hiç değişmemiştir.⁴⁷⁹

Toplu İş Sözleşmesi ile işçi işveren arasında uzlaşılan hakların korunmasında sağlanan hak ve menfaatlerin doğru kullanılıp-kullanılmadığı ile ilgili doğan uyuşmazlıklarda ve sendika üyelerinin münferit müracaat ve şikâyetlerinin halinde aşağıdaki sıra izlenir.

Kademe 1, Kademe 2, Kademe 3 ve Kademe 4, olmak üzere şikâyet kademeleri vardır, üyenin ya da sendika görevlisinin şikâyetini yazılı olarak iletmesi halinde işveren vekillerinin de 10 gün içerisinde toplanırlar.⁴⁸⁰

2000-2002 yıllarından Türk Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmeden 2014-2017 dönemine kadar geçen sürede imzalanan Toplu İş Sözleşmelerde ve Kardemir ile Çelik – İş'in imzaladığı sözleşmelerde şikâyetin çözümü noktasında değişiklik olmamıştır.⁴⁸¹

3.7.2.2. Üst Kademe Uyuşmazlıkların Çözüm Kurulu

2000-2001 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile imzalanan sözleşme ile 2014-2017 dönemine gelene kadar nerede ise hiç değişmeden uygulanmıştır.⁴⁸²

⁴⁷⁸ 2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁷⁹ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi/ 2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Çelik-İş Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁸⁰ 2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁸¹ 2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi/2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁸² 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi/ 2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Çelik-İş Toplu İş Sözleşmesi

2000-2002 yılları arasında Türk Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede 2014-2017 dönemine kadar geçen sürede imzalanan Toplu İş Sözleşmelerde değişiklik olmamıştır.⁴⁸³

3.7.2.2. Özel Hakeme Gitme ve Özel Hakem Kurulunun Çalışma usul ve Esasları

1989-1990 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile imzalanan sözleşmede imzalanan ve uygulanan Özel Hakem Kurulu 01.01.1993-31.12.1994 Tarihli sözleşmede kaldırılmış uygulaması görülmemektedir.⁴⁸⁴

2000-2002 yılları arasında Türk Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulunda karara bağlanmayan toplu uyuşmazlık taraflardan birinin isteği üzerine Özel Hakem Kuruluna çözüm merkezi uygulaması 2014-2017 döneminde kural olarak sözleşmede uygulandığı görülmektedir.⁴⁸⁵

3.7.3. Disiplin Kurulu

1999-2000 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile imzalanan sözleşmeleri ile 2017-2018 dönemi arasındaki imzalanan sözleşmeler incelenmiş ama Disiplin Kurulu ile ilgili kısım paylaşıma açık olmadığı için değerlendirilememiştir.⁴⁸⁶

1984-1986 yılları arasında Türk Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmeden 2002-2004 yılına gelene kadar hiç değişiklik olmamış 2002-2004 dönemine gelindiğinde Disiplin Kurulunun verdiği ;

Disiplin Kuru tarafından verilecek cezalar şu şekildedir.

- Uyarı
- Yazılı ihtar
- Ücret Kesintisi (1 ile 3 günlük gündelik)
- İşten Çıkarma.

⁴⁸³ 2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi/1984-1986 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁸⁴ 1998-1999 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İŞ Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁸⁵ 2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi.

⁴⁸⁶ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İŞ Toplu İş Sözleşmesi/2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İŞ Toplu İş Sözleşmesi

Disiplin Kurulu ve uygulanış biçimi 2014-2017 yılları arasında yapılan sözleşme ile aynı görülmekte ama Disiplin Cezalarının uygulanışı farklıdır. Uyarı cezasının yanında ihtar cezalarının verilmesi 2002-2004 döneminde Disiplin Kurulunun görev alanının dışına çıkartılmıştır.⁴⁸⁷

2004-2006 döneminde ücret kesme cezası maksimum 3'ten 2'ye indirilmiştir. Erdemir ile Türk Metal Arasında yapılan sözleşme 1998 ve 2010 dönemleri arasındaki toplu iş sözleşmeleri incelenmiş Disiplin Kurulu tarafından verilmekte olan ücret kesme cezası (1 ile 3 gün) 2004-2006 döneminde 1-2 güne çekilmiştir. .⁴⁸⁸

Tablo 28 2002-2017 Disiplin Kurulu Karşılaştırma Tablosu

İncelenen Sözleşmeler	Sözleşme Bağtlamaya Yetkili Sendikalar		
	Çelik İş / Özçelik-İş Kardemir	Türk Metal - MESS	Türk Metal-Erdemir
	Kıyaslama Konusu : Disiplin Kurulu		
1997-1998 Özçelik- İŞ 1998-2000 Erdemir-TM	Bilgi Yok	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
2000-2002 MESS –TM 1999-2000 Özçelik- İŞ 2000-2002 Erdemir-TM	Bilgi Yok	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
2002-2004 MESS –TM 2001-2002 Özçelik- İŞ 2002-2004 Erdemir-TM	Bilgi Yok	İhtar cezalarının Disiplin Kurulu Dışına Çıkartılmıştır.	Uygulama Aynıdır.
2004-2006 MESS –TM 2003-2004 Çelik- İŞ 2006-2008 Erdemir-TM	Bilgi Yok	Ücret cezası 3 günden 2 güne indirilmiştir.	Ücret cezası 3 günden 2 güne indirilmiştir.
2006-2008 MESS –TM 2005-2006 Çelik- İŞ 2008-2010 Erdemir-TM	Bilgi Yok	Değişiklikler sözleşmede devam ettirilmiştir.	Değişiklikler sözleşmede devam ettirilmiştir.
2008-2010 MESS –TM 2007-2008 Çelik- İŞ	Bilgi Yok	Değişiklikler sözleşmede devam ettirilmiştir.	Değişiklikler sözleşmede devam ettirilmiştir.
2010-2012 MESS –TM 2009-2010 Çelik- İŞ	Bilgi Yok	Değişiklikler sözleşmede devam ettirilmiştir.	Uygulama Aynıdır.
2012-2014 MESS –TM 2011-2012 Çelik- İŞ	Bilgi Yok	Değişiklikler sözleşmede devam ettirilmiştir.	Uygulama Aynıdır.
2014-2017 MESS –TM 2013-2014 Çelik- İŞ	Bilgi Yok	Değişiklikler sözleşmede devam ettirilmiştir.	Uygulama Aynıdır.
2014-2017 MESS –TM 2015-2016 Çelik- İŞ	Bilgi Yok	Değişiklikler sözleşmede devam ettirilmiştir.	Uygulama Aynıdır.
2014-2017 MESS –TM 2017-2018 Çelik- İŞ	Bilgi Yok	Değişiklikler sözleşmede devam ettirilmiştir.	Uygulama Aynıdır.

*2002 ile 2017 arasındaki Türk Metal, Özçelik-İş, Çelik-İş Toplu İş Sözleşmelerinden alınmıştır.

⁴⁸⁷ 2002-2004 MESS –Türk Metal Send.1 Grup Toplu İş Sözleşmesi./ 1984-1986 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁸⁸ 2004-2006 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

3.7.4. Çalışma Süreleri (İş Düzeni)

3.7.4.1. Haftalık Çalışma Süreleri

2000-2001 yıllarında döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile imzalanan sözleşmeleri ile 2017-2018 dönemi arasındaki imzalanan sözleşmeler incelendiğinde 2005 -2006 döneminde imzalanan toplu iş sözleşmesinde Madde 25'de bir ekleme yapılarak "...Üç posta halinde çalışılan hallerde, işçiler vardiyasını arkadaşlarına teslim etmedikçe, işyerinden ayrılamazlar....." şeklinde ekleme yapılmıştır. Bundan sonra bu madde uygulamaya konulmuştur.⁴⁸⁹

1988-1990 yıllarında Erdemir-Türk Metal arasında imzalana Toplu İş Sözleşmesinden başlayarak incelenen 2008-2010 dönemi Erdemir –Türk Metal toplu iş sözleşmesinde de korunmuş çalışma sürelerin bir değişiklik olmamıştır.

1984-1986 yılları Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede 2014-2017 yılları arasında yapılan sözleşmelerde iş kanunu hükümleri korunmuştur.

3.7.4.2. Günlük Çalışma Süreleri

1999-2000 yılları toplu iş sözleşme döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile imzalanan sözleşmeleri ile 2017-2018 dönemi günlük çalışmadan sayılan süreler incelendiğinde herhangi bir değişiklik olmadığı görülmüştür.⁴⁹⁰

Türk-Metal ile MESS arasında yapılan 2000-2002 toplu sözleşme dönemi ile Türk-Metal ile MESS arasında yapılan 2014-2017 dönemi dahil Toplu İş Sözleşmelerde aynı maddeler kullanılmış ve değişiklik olmamıştır.⁴⁹¹

3.7.4.3. İşe Geç Gelmeler

1999-2000 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesi Madde 32'de "...Şehir içi ve şehir dışı taşımalarında müteşebbisin taşıma amaçlarına veya anlaşmalı vasıtaların bozulması veya hava muhalefeti gibi sebeplerle

⁴⁸⁹ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi/2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Çelik-İş Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁹⁰ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi/2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Çelik-İş Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁹¹ 2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi/2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

işçinin zamanında işbaşı yapamaması hallerinde, vardiya başlama saatinde işbaşı yapmış gibi muamele görür.....” 2014-2017 yılları arasında yapılan sözleşmelere genel çerçevesi aynı kalmak kaydı ile küçük değişimler olmuştur.⁴⁹²

Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan 1988-2000 döneminde imzalanan sözleşme ile Türk-Metal ile MESS arasında yapılan 2008-2010 döneminde imzalanan sözleşmeye gelene kadar bir değişiklik olmamıştır.⁴⁹³

2000-2002 Döneminde Türk-Metal ile MESS arasında yapılan ve 2014-2017 yıllarında Toplu İş Sözleşme dönemi dahil Toplu İş Sözleşmelerde aynı maddeler kullanılmış ve değişiklik olmamıştır.⁴⁹⁴

⁴⁹² 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi/2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Çelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁹³ 1998-2000 Erdemir- Türk Metal Sendikası/2008-2010 Erdemir- Türk Metal Sendikası

⁴⁹⁴ 2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi/2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

Tablo 29 2003-2017 Çalışma Süreleri (İş Düzeni) Karşılaştırma Tablosu

	Sözleşme Bağítlamaya Yetkili Sendikalar		
	Çelik İş / Özçelik-İş Kardemir	Türk Metal - MESS	Türk Metal-Erdemir
	Kıyaslama Konusu: Çalışma Süreleri (İş Düzeni)		
İncelenen Sözleşmeler			
1997-1998 Özçelik- İş 1998-2000 Erdemir-TM	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
2000-2002 MESS –TM 1999-2000 Özçelik- İş 2000-2002 Erdemir-TM	Ağır vasıta kullanmak suretiyle vazifeli gönderilen şoförlerin yanına işin mahiyetine ve şartlarına göre ayrıca bir yardımcı verilir.” ve “Teknik işler dışında büroda işçi çalıştırılmaz.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
2002-2004 MESS –TM 2001-2002 Özçelik- İş 2002-2004 Erdemir-TM	Değişiklikler sözleşmede devam ettirilmiştir.	Uygulama Aynıdır.	Uygulama Aynıdır.
2004-2006 MESS –TM 2003-2004 Çelik- İş 2006-2008 Erdemir-TM	Değişiklikler sözleşmede devam ettirilmiştir.	İşverenin Emri altında beklediği sürelerde çalışmadan sayılmıştır	Uygulama Aynıdır.
2006-2008 MESS –TM 2005-2006 Çelik- İş 2008-2010 Erdemir-TM	Üç posta halinde çalışılan hallerde, işçiler vardiyasını arkadaşlarına teslim etmedikçe, işyerinden ayrılamazlar	Uygulama aynen devam etmiştir.	Uygulama Aynıdır.
2008-2010 MESS –TM 2007-2008 Çelik- İş	Değişiklikler sözleşmede devam ettirilmiştir.	Uygulama aynen devam etmiştir.	Uygulama Aynıdır.
2010-2012 MESS –TM 2009-2010 Çelik- İş	Değişiklikler sözleşmede devam ettirilmiştir.	Uygulama aynen devam etmiştir.	Uygulama Aynıdır.
2012-2014 MESS –TM 2011-2012 Çelik- İş	Değişiklikler sözleşmede devam ettirilmiştir.	Uygulama aynen devam etmiştir.	Uygulama Aynıdır.
2014-2017 MESS –TM 2013-2014 Çelik- İş	Değişiklikler sözleşmede devam ettirilmiştir.	Uygulama aynen devam etmiştir.	Uygulama Aynıdır.
2014-2017 MESS –TM 2015-2016 Çelik- İş	Değişiklikler sözleşmede devam ettirilmiştir.	Uygulama aynen devam etmiştir.	Uygulama Aynıdır.
2014-2017 MESS –TM 2017-2018 Çelik- İş	Değişiklikler sözleşmede devam ettirilmiştir.	Uygulama aynen devam etmiştir.	Uygulama Aynıdır.

*2003 ile 2017 arasındaki Türk Metal, Özçelik-İş, Çelik-İş Toplu İş Sözleşmelerinden alınmıştır.

3.7.4.4. Fazla Çalışma Süreleri

3.7.4.4.1. Fazla Çalışma

1999-2000 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesi 36. Maddesinde fazla çalışmaların düzenlenmesi ve hesaplanması uygulaması, 2017-2018 yıllarında TİS döneminde imzalanan Çelik-İş'in Kardemir ile yaptığı sözleşmesinde tamamı aynı olarak kalmıştır.⁴⁹⁵

2000-2002 yıllarında Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Fazla Çalışmalar ile ilgili 2014-2017 dönemi dahil Toplu İş Sözleşmelere gelene kadar aynı maddeler uygulamaya devam etmiştir. Ek olarak “normal fazla çalışmalar” ve “olağan üstü durumlarda fazla çalışma” olmak üzere ikiye ayrılan fazla çalışma için ayrı bir hüküm konmayıp iş kanununa atıfta bulunulmuş Toplu İş Sözleşmelerdeki yer alan bir maddenin 2003 yılında giren 4857 sayılı iş kanunu ile “*Madde 9 —Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz.*” iş kanununa geçtiğinin müteşebbisin iş kanunları üzerinde etkinliği olarak anlaşılabilir.⁴⁹⁶

Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan 1998-2000 döneminde imzalanan sözleşmede Normal Fazla Çalışma Madde-30'da Türk Metalin-MESS ile yaptığı sözleşmenin aynısıdır. Zorunlu sebeple Fazla Çalışma kısmında 2008-2010 döneminde imzalanan toplu sözleşme dönemi de dahil bir değişiklik olmamıştır.⁴⁹⁷

3.7.4.4.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

1999-2000 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesi Hafta tatili çalışması ile ilgili kısmında açıklanmış ve 2017-2018 döneminde de Çelik-

⁴⁹⁵ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi/2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Çelik-İş Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁹⁶ 2000-2002 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi/2014-2017 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁹⁷ 1998-2000 Erdemir- Türk Metal Sendikası/2008-2010 Erdemir- Türk Metal Sendikası

İş'in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde bu madde hiç değişme olmadan aynı olarak uygulanmıştır.⁴⁹⁸

2000-2002 ile Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Fazla Çalışmalar ile ilgili Madde 31'de açıklanan bu durum Türk-Metal ile MESS arasında yapılan 2014-2017 dönemi dahil Toplu İş Sözleşmelere gelene kadar aynı maddeler uygulamaya devam etmiştir.⁴⁹⁹

Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan 1998-2000 döneminde imzalanan sözleşmede Ulusal Bayram ve Genel Tatiller de çalışma Madde-32'de “....Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışan sendikali üyelerin ücretleri % 100 zamlı ödenir. Ulusal Bayram ev Genel Tatil günlerinde çalışma işçinin muvafakatine bağlıdır.....” 2008-2010 döneme gelene kadar değişiklik olmamıştır.⁵⁰⁰

3.7.4.4.3. Hafta Tatilinde Çalışma

1999-2000 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde Hafta Tatilinde çalışmalar ile ilgili uygulama, 2017-2018 Toplu İş Sözleşme dönemi de dahil bir değişiklik olmadan aynı şekilde uygulanmıştır.⁵⁰¹

2000-2002 yıllarında Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Hafta tatilinde yapılan Fazla Çalışmalar ile ilgili eğer hafta sonu çalışırsa maaşı % 100 zamlı hesaplanması kararlaştırılmış, 2014-2017 dönemi de dahil aynı şekilde uygulanmıştır. Tezimizin inceleme dönemi gereği 1990-2017 yılları arasında Türk-Metal ile MESS arasında yapılan 1994-1996 dönemi dahil Toplu İş Sözleşmeler de yeni madde eklenmiş ekleme ile *hafta* tatilinin müteşebbis tarafından başka günlere nakli daha kolay hale gelmiştir.⁵⁰².

⁴⁹⁸ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi/2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Çelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

⁴⁹⁹ 2000-2002 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi/2014-2017 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

⁵⁰⁰ 1998-2000 Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş. /Türk Metal Sendikası/2008-2010 Erdemir-Türk Metal Sendikası

⁵⁰¹ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi/2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Çelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

⁵⁰² 2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi/2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi/1994-1996 Dönemi MESS-Toplu İş Sözleşmesi

Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan 1998-2000 döneminde imzalanan sözleşmede Hafta tatilinde çalışma 2008-2010 dönemi de dahil uygulanan sözleşmelerde değişmeden aynı şekilde uygulanmıştır.⁵⁰³

3.7.5. İzinler

3.7.5.1.Yıllık İzin

1999-2000 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde Yıllık izinler ile ilgili *"İşçilerin istekleri halinde, yıllık ücretli iznin yasal süreyi aşan kısmının 3(günü), yukarıdaki sürelerden düşürülerek kullanılır....."* Bu madde 2007-2008 dönemi toplu iş sözleşmesinde işçilerin istekleri halinde yıllık izinden düşülebilme imkanı 5 güne çıkartılmıştır. Yıllık iznin parçalanması sağlanmıştır.⁵⁰⁴

2000-2002 yıllarında Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Yıllık ücretli izinler ile ilgili kullanım zamanları 2004-2006 dönemin de imzalana Toplu İş Sözleşmede kaldırılmıştır. *"Toplu izin kullandıran işyerlerinde bu uygulamaya devam olunabilir. Bu takdirde yıllık ücreti izinler Nisan ve Ekim ayları arasında kullanılır"* uygulaması sözleşmeden tamamen kaldırılmıştır.⁵⁰⁵

3.7.5.2. Doğum izni

1999-2000 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde Diğer izinler başlığı altında ile ilgili Madde 45'de *"Eşi doğum yapan işçiye 5 gün izin verilir. Bu izin 10 gün içinde kullanılır ve en geç 30 gün içinde tevsik edilir. Hafta tatili, genel tatil ve bayram günleri izin süresinden sayılmaz, yıllık ücretli izne rastlayan doğum izinleri yıllık izne ilave edilir."* şeklinde iken 2017-2018 döneminde de Çelik-İş'in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesine kadar aynı şekilde

⁵⁰³ 1998-2000 Erdemir- Türk Metal Sendikası/2008-2010 Erdemir- Türk Metal Sendikası

⁵⁰⁴ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İŞ Toplu İş Sözleşmesi/2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Çelik-İŞ Toplu İş Sözleşmesi/2007-2008 Kardemir A.Ş. ile Çelik- İŞ Toplu İş Sözleşmesi

⁵⁰⁵ 2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi/2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi/2004-2006 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

uygulanmış ama Madde 42/a Eşi Doğum yapan işçiye 5 gün izne süresi ise 5 gün içinde evraklarını bildirilir ve 7 gün içinde kullanılması istenir.⁵⁰⁶

2000-2002 yıllarında Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Ücretli İzinler bahsinde “Üyenin eşinin doğum yapması halinde 4 gün” olarak benimsenmiştir. 2014-2017 döneminde dahil sözleşme şartlarında değişiklik olmadan uygulanmıştır.⁵⁰⁷

1998-2000 yıllarında Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan sözleşmede İzinler bahsinde işçinin eşinin doğum yapması durumunda “İşçinin eşinin doğum yapması durumunda 4 gün, ücretli izin verilir.” şeklinde toplu iş sözleşmesine tanımlanmıştır. 2008-2010 ile Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan sözleşmede dahil olmak üzere değişiklik olmamıştır.⁵⁰⁸

3.7.5.3. Ölüm İzni

1989-1990 döneminde Çelik-İş’in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde Diğer izinler başlığı altında ile ilgili baba, karı-koca, kardeş ve çocuklarının, kayınpeder, kayınvalide, büyükbaba ve büyük anne vefatında 5 günden 4 güne düşürülmüş, il hudutları dışında ise iznin kullanılması 30 günden 10 güne düşürülmüş. Bu izinlerin bildirimi 3 aydan 6 güne düşürülmüştür.⁵⁰⁹

2000-2002 yıllarında Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede 34. maddesinde Diğer Ücretli İzinler bahsinde “Üyenin eş ve çocukları ile ana ve babasının ve kardeşlerinin vefatında 4 gün” kararlaştırılmıştır. 2014-2017 dönemi de dahil sözleşme şartlarında değişiklik olmamıştır.⁵¹⁰

⁵⁰⁶ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İŞ Toplu İş Sözleşmesi/2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Çelik-İŞ Toplu İş Sözleşmesi

⁵⁰⁷ 2000-2002 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi/2014-2017 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

⁵⁰⁸ 1998-2000 Erdemir- Türk Metal Sendikası/2008-2010 Erdemir- Türk Metal Sendikası

⁵⁰⁹ 1989-1990 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İŞ Toplu İş Sözleşmesi/2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Çelik-İŞ Toplu İş Sözleşmesi

⁵¹⁰ 2000-2002 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi/2014-2017 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

1998-2000 yıllarında Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan sözleşme ile 2008-2010 dönemi de dahil toplu iş sözleşmesinin anlaşılan maddelerinde değişiklik olmamıştır.⁵¹¹

3.7.5.4. Evlenme İzni

1999-2000 yılları sözleşme döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde Diğer izinler başlığı altında bahsi geçmiş 2017-2018 dönemine dahil toplu iş sözleşmesinin genel kapsamında değişiklik olmamıştır.⁵¹²

2000-2002 yılları sözleşme döneminde Türk-Metal ile MESS arasında yapılan Diğer Ücretli İzinler bahsinde geçen evlenme izni 2014-2017 dönemi de dahil sözleşme de maddenin genel kapsamında değişiklik olmamıştır.⁵¹³

1998-2000 yılları sözleşme döneminde Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan Diğer Ücretli İzinler bahsinde “işçinin evlenmesi durumunda 7 gün, ” izin verilir, şeklinde toplu iş sözleşmesinin mutabık kalınmıştır. 2008-2010 döneminde yapılan sözleşme de genel kapsamda bir değişiklik olmamıştır.⁵¹⁴

3.7.5.5. Tabi Afet izni

1998-2000 yılları sözleşme döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde Diğer İzinler başlığı altında incelenmiş 2017-2018 dönemi de dahil olmak üzere kapsamı genel olarak değişiklik olmamıştır.⁵¹⁵

2000-2002 yılları sözleşme döneminde Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Diğer Ücretli İzinler bahsinde “üyenin ya da ana, baba, kardeş, çocuk ya da bakmakla yükümlü olduğu kimselerin oturduğu yerin yangın, sel, heyelan ve deprem gibi olaylara maruz kalması halinde 10 güne kadar ücretli izin verilir.” 2014-

⁵¹¹ 1998-2000 Erdemir- Türk Metal Send./2008-2010 Erdemir- Türk Metal Send.

⁵¹² 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İŞ Toplu İş Sözleşmesi/2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Çelik-İŞ Toplu İş Sözleşmesi

⁵¹³ 2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi/2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

⁵¹⁴ 1998-2000 Erdemir- Türk Metal Sendikası/2008-2010 Erdemir- Türk Metal Sendikası

⁵¹⁵ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İŞ Toplu İş Sözleşmesi/2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Çelik-İŞ Toplu İş Sözleşmesi

2017 dönemi de dahil sözleşme de maddenin genel kapsamında değişiklik olmamıştır.⁵¹⁶

1998-2000 yılları sözleşme döneminde Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan sözleşmede Tabi Afet'i konu alan izin olmamakla birlikte Ücretsiz Sair izinler bahsinde *“İşçilere, mazeretlerine dayalı olarak yılda 10 güne kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir. Bu izinler bir saatten az olmamak kaydı ile günlük ve parça halinde kullandırılır.”* 2008-2010 dönemi de dahil imzalanan sözleşmelerinde bu madde değişmeden bağitlanmıştır.⁵¹⁷

3.7.5.6. Refakat İzni/ Eşi ve Çocukları Hastalanan Kişiyeye İzin Verilmesi

1999-2000 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde diğer izinler başlığı altında sözleşmeye yazılmış ama 2015-2016 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde Diğer izinler başlığı altında ile ilgili refakatçi izni üst sınırı yokken 15 gün ile sınırlandırılmış ve üstü için ise kişileri belirli bir komisyon ile durumunun paylaşması istenilmiştir.⁵¹⁸

2000-2002 ile 2014-2017 dönemlerinde Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Madde 34'de Diğer Ücretli İzinler bahsinde Refakat izni bahsi geçmemiştir.⁵¹⁹

1998-2000 ile Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan sözleşmede Refakatçi İzin başlığı altında işçilerin eş, ana baba ve çocukları ile bakmakla yükümlü olduğu yakınları için üyeye 5 güne kadar ücretli refakatçi izni verilmektedir. 2008-2010 dönemi de dahil Türk Metal ile Erdemir arasında imzalanan toplu iş sözleşmelerinde maddenin kapsamı aynı kalmıştır.⁵²⁰

⁵¹⁶ 2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi/2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

⁵¹⁷ 1998-2000 Erdemir- Türk Metal Sendikası/2008-2010 Erdemir- Türk Metal Sendikası

⁵¹⁸ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi/2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Çelik- İş Toplu İş Sözleşmesi/2015-2016 Kardemir A.Ş. ile Çelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

⁵¹⁹ 2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi/2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

⁵²⁰ 1998-2000 Erdemir- Türk Metal Sendikası/2008-2010 Erdemir- Türk Metal Sendikası

3.7.5.7. Şahitlik Yapmak Üzere Alınan İzinler

2000-2002 ile 2014-2017 dönemleri Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Diğer Ücretli İzinler bahsinde Şahitlik Yapmak üzere alınan izinler bahsinde geçmemiştir.⁵²¹

1998-2000 yılları Türk-Metal ile Erdemir arasında yapılan sözleşmede Ücretsiz Sair İzinler başlığı altında Kamu davalarına tanık olarak çağırılanlar bu sebeple geçecek süre içinde ücretli izinli sayılırlar. 2008-2010 dönemi de dahil Türk Metal ile Erdemir arasında imzalanan toplu iş sözleşmelerinde maddenin kapsamı aynı kalmıştır.⁵²²

3.7.6. Ücretler

2000–2017 yılları arasında imzalanan Türk Metal-Erdemir, Türk Metal – MESS ve Çelik İş-Kardemir arasındaki toplu iş sözleşmeleri incelendiğinde her sendika üyeleri ve firma karlılığı ile doğru orantılı bir ücret politikası izlerken daha sonralarda Asgari Ücret artışları ve asgari ücret seviyesi belirleyici olmaktadır.⁵²³

Tablo 30 2003-2017 Ücretler Karşılaştırma Tablosu

İncelenen Sözleşmeler	Sözleşme Bağtlamaya Yetkili Sendikalar		
	Çelik İş / Özçelik-İş Kardemir	Türk Metal - MESS	Türk Metal-Erdemir
	Kıyaslama Konusu : Ücret		
1997-1998 Özçelik- İş 1998-2000 Erdemir-TM	01.04.1997-31.12.1997 tarih arasına % 90 zam 01.01.1998-31.12.1998 dönemi için Tüketici Fiyat Endeksi kadar zam yapılır.		01.09.1998 tarihinde % 30 zam yapılır. 01.03.1999 Döneminde son 6 aylık Tüketici Fiyat Endeksi artış oranı + 3puan ilave edilir. 01.09.1999 Döneminde son 6 aylık Tüketici Fiyat Endeksi artış oranı+ 2 Puan ilave edilir.
2000-2002 MESS –TM 1999-2000 Özçelik- İş 2000-2002 Erdemir-TM	1999 ilk altı ay için % 40, 2000 birinci altı ay için TEFE kadar zam yapılacak, 2000 ikinci altı ay için TEFE kadar zam yapılacak.	2000-Eylül % 11 2001 dönemi için 01.09.2000- 28.02.2001 Tüfe artışı,	01.09.2000 tarihinde % 20 zam yapılır. 01.03.2001 tarihinde son 6 aylık Tüketici Fiyat Endeksi oranında zam

⁵²¹2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi/2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

⁵²² 1998-2000 Erdemir- Türk Metal Sendikası/2008-2010 Erdemir- Türk Metal Sendikası

⁵²³ 2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi/2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi - 1998-2000 Erdemir- Türk Metal Sendikası/2008-2010 Erdemir- Türk Metal Sendikası - 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi/2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Çelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

		2002 dönemi için 01.09.2001-28.02.2002 Tüfe artışı yansıtılacak	yapılır.01.09.2001 tarihinde son 6 aylık Tüketici Fiyat Endeksi oranında zam yapılır.
2002-2004 MESS -TM 2001-2002 Özçelik- İŞ 2002-2004 Erdemir-TM	30.05.2001 tarihinden sonra % 33 zam, 01.01.2002 ilk altı ay % 10, 01.07.2002 ikinci altı ay % 10,	TÜFE % 8 olduğunda %8, TÜFE % 10 olduğunda %10, TÜFE % 14 olduğunda %12,	01.09.2002 tarihinde % 8 zam yapılır. 01.03.2003 tarihinde % 10 oranında da yapılır. 01.09.2003 tarihinde ise son 6 aylık Tüketici Fiyat Endeksi oranında zam yapılır.
2004-2006 MESS -TM 2003-2004 Çelik- İŞ 2004-2006 Erdemir-TM	01.01.2003 ilk altı ay %30, 01.07.2003 ikinci altı ay için Fiyat Genel Endeksi kadar, 2004 ilk altı ay için Tüketici Fiyat Genel Endeksi kadar,	2004 için ortalama 147.651 TL +%4 2005 için 01.03.2005-31.08.2005 tarihleri arasındaki TÜFE kadar zam yapılır.	01.09.2004 tarihinde % 8 oranında zam yapılır. 01.03.2005 tarihinde son 6 aylık Tüketici Fiyat Endeksi oranında zam yapılır. 01.09.2005 tarihinde son 6 aylık Tüketici Fiyat Endeksi oranında zam yapılır. 01.03.2006 tarihinde son 6 aylık Tüketici Fiyat Endeksi oranında zam yapılır.
2006-2008 MESS -TM 2005-2006 Çelik- İŞ 2006-2008 Erdemir-TM	2005 dönemi için Tüketici Fiyat Genel Endeksi kadar, 2006 dönemi için Tüketici Fiyat Genel Endeksi kadar,	01.09.2006 dönemi sonrası için % 10 ve devam eden işçilere Seyyane 0,50 TL/Saat zam eklendi. 2007 ve 2008 için TÜFE kadar.	01.09.2006 tarihinde 0,50 YTL zam yapılır. 01.03.2007 tarihinde son 6 aylık Tüketici Fiyat Endeksi oranında zam yapılır. 01.09.2007 tarihinde son 6 aylık Tüketici Fiyat Endeksi oranında zam yapılır. 01.03.2008 son 6 aylık Tüketici Fiyat Endeksi oranında zam
2008-2010 MESS -TM 2007-2008 Çelik- İŞ 2008-2010 Erdemir-TM	2007 Yeni dönem zammı ikinci dönem için de Tüketici Fiyat Genel Endeksi kadar, 2008 Yeni dönem zammı birinci dönem için de Tüketici Fiyat Genel Endeksi kadar	01.09.2008 dönemi sonrası için % 4 ve devam eden işçilere Seyyane 19 Ykr/Saat zam eklendi. 2009 ve 2010 için TÜFE kadar.	01.09.2008 tarihinde saatlik ücretlerine 60 ykr/saat ücret zam yapılır. 01.01.2010 tarihinde 20 kr/saat ve TÜFE oranları dikkat edilir.
2010-2012 MESS -TM 2009-2010 Çelik- İŞ	2009 birinci dönem % 9,58. 2009 ikinci dönem % 2. 2010 birinci dönem % 2. 2010 ikinci dönem % 3.	31.08.2010 dönemi sonrası için devam eden işçilere Seyyane % 5.35 oranında maktu zam yapılır. 28.02.2011 sonrası için 01.09.2010-28.02.2011 TÜFE dikkat edilir. 2012 için de TÜFE oranı önemlidir.	
2012-2014 MESS -TM 2011-2012 Çelik- İŞ	2011 dönemi için % 6, 2012 birinci dönem % 8 ve seyyanen Saatlik ücretlere 0,90 TL. 2012 ikinci dönem ücretlere 4,13 TL. ayrıca seyyanen Saatlik 0,90 TL ilave edilir.	01.09.2012 dönemi sonrası için devam eden işçilere Seyyane 4,64 TL/ Saat zam yapılır. 30.05.2013 tarihinden sonra girenlerin saat ücretleri 6,31 TL/ saat'in altın da ise 0,20 TL/saat iyileştirilir. 30.05.2013 tarihinde çalışanların saat ücretlerine % 7 zam yapılır. 28/02/2014 tarihinde ise 01.09.2013-28.02.2014 arasındaki TÜİK(Genel Endeks) yansıtılır.	
2014-2017 MESS -TM 2013-2014 Çelik- İŞ	2013 ilk altı ay % 6, 4. 2013 ikinci altı ay % 4, 2014 ilk altı ay TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) + 2 puan eklenir.	01.09.2014 ⁵²⁴ tarihinde % 3,78 31.08.2014 ilave % 6	

⁵²⁴ 01.09.2014 tarihinden önce işyerinde çalışanlara % 3,78 buna ilaveten 31.08.2014 tarihindeki ücretlerin ortalamasına % 6 zam yapılır. (2014-2017 MESS - Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi Sayfa 29, 30)

	2014 ikinci altı ay TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) eklenir	01.03.2015 ⁵²⁵ TÜİK (Genel Endeks), 01.09.2015 ⁵²⁶ TÜİK (Genel Endeks), 01.03.2016 ⁵²⁷ Dönemi için TÜİK (Genel Endeks) 01.09.2016 ⁵²⁸ Dönemi için TÜİK (Genel Endeks) 28.02.2017 ⁵²⁹ Dönemi için TÜİK (Genel Endeks)	
2014-2017 MESS -TM 2015-2016 Çelik- İş	2015 birinci altı ay % 4,5. 2015 ikinci altı ay TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) eklenir. 2016 birinci altı ay TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) eklenir. 2016 ikinci altı ay TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) + 1 puan eklenir.		
2014-2017 MESS -TM 2017-2018 Çelik- İş	2017 ilk altı ay için % 8,75. 2017 ikinci altı ay TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) eklenir. 2018 birinci altı ay ⁵³⁰ 2018 ikinci altı ay ⁵³¹		

*1998 ile 2017 arasındaki Türk Metal, Özçelik-İş, Çelik-İş Toplu İş Sözleşmelerinden alınmıştır.

⁵²⁵ 01 Mart 2015 tarihinde iş sözleşmesi devam eden işçilerin 28 Şubat 2015 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 1 Mart 2015 tarihinde 01.09.2014 – 28.02.2015 tarihleri arasında TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında ücret zammı yapılır. (2014-2017 MESS - Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi Sayfa 29, 30)

⁵²⁶ 1 Eylül 2015 tarihinde iş sözleşmesi devam eden işçilerin 31 Ağustos 2015 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine 31.09.2015 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine 01.09.2015 tarihinde 01.03.2015-31.08.2015 tarihleri arasındaki TÜİK (Genel Endeks) artış oranının 4 ve üzerinde gerçekleşmesi halinde oranın % 50'sinin nisbi olarak; diğer % 50'sinin ise 31.08.2015 tarihindeki işyeri ücret ortalaması ile çarpılması suretiyle bulunacak miktar maktu ücret zammı yapılır. tarihinde 01.03.2015-31.08.2015 tarihleri arasındaki TÜİK (Genel Endeks) artış oranının 4'ün altında gerçekleşmesi halinde ise gerçekleşen oranda ücret zammı yapılır.

⁵²⁷ 1 Mart 2016 tarihinde iş sözleşmesi devam eden işçilerin 29 Şubat 2016 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine 01.03.2016 tarihinde, 01.09.2015-29.02.2016 tarihleri arasındaki TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında ücret zammı yapılır. (2014-2017 MESS - Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi Sayfa 29, 30)

⁵²⁸ 1 Eylül 2016 tarihinde iş sözleşmesi devam eden işçilerin 31 Ağustos 2016 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine 01.09.2016 tarihinde, 01.03.2016-31.08.2016 tarihleri arasındaki TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranına % 3,5 puan eklenerek elde edilecek oran 31.08.2016 tarihindeki işyeri ücret ortalaması ile çarpılması suretiyle bulunacak miktarda maktu ücret zammı yapılır. (2014-2017 MESS - Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi Sayfa 29, 30)

⁵²⁹ 1 Mart 2017 tarihinde iş sözleşmesi devam eden işçilerin 28 Şubat 2017 tarihinde almakta oldukları saat ücretlerine 01.03.2017 tarihinde, 01.09.2016-28.02.2017 tarihleri arasındaki TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) artış oranında ücret zammı yapılır. (2014-2017 MESS - Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi Sayfa 29, 30)

⁵³⁰ 01.01.2018 - 30.06.2018 dönemi için % 5 oranında zam yapılır. Ancak TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) Aralık 2017 Endeks sayısının Haziran 2017 Endeks sayısının değişim oranı %5' in üzerinde gerçekleşmesi halinde değişim oranında zam yapılacaktır. (Kardemir-Çelik-İş 2017-2018)

⁵³¹ Kardemir A.Ş. işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin 30.06.2018 tarihinde almakta oldukları cıplak saatlik ücretlerine 01.07.2018 tarihinden geçerli olmak üzere 01.07.2018 - 31.12.2018 dönemi için % 5 oranında zam yapılır. Ancak TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (Genel Endeks) Haziran 2018 Endeks sayısının Aralık 2017 Endeks sayısının değişim oranı %5' in üzerinde gerçekleşmesi halinde değişim oranında zam yapılacaktır. (Kardemir-Çelik-İş 2017-2018)

3.7.7. Kadın İşçilerle İlgili Hükümler

1999-2000 döneminde Çelik-İş'in Kardemir ile yaptığı toplu iş Ücretsiz İzinler başlığı altında işçiye a) İşveren, işçiye meşru mazeretlerine binaen 100 güne kadar ücretsiz izin verebilir. b) Doğum yapan kadın işçilerden isteyene, doğumdan sonraki yasal iznini müteakip 6 aya kadar ücretsiz izin verir şeklindedir. 2017-2018 dönemindeki sözleşmede aynı madde değişmeden uygulanmıştır.⁵³²

2000-2002 yılları sözleşme döneminde Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede 36. Maddesinde Gebe ve Emzikli Kadınların İzin Hakkı bahsinde 1994-1996 yılları Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Kadın İşçilerle İlgili Hükümler de doğumdan önce 6 doğumdan sonra 6 hafta izin verilir. 6 haftadan 6 aya kadar ücretiz izin hükmü de tanımlanmış gün içinde iki defa 45 dakikalık emzirme izni verilmesine hükmedilmiş. Kadın işçiler doğum tarihinden itibaren 6 ay süre ile gece vardiyasında çalıştırılmaz, postalar halinde çalıştırılan işyerlerinde kadın işçilerin gece postalarında çalışması aynı işyerinde veya aynı müteşebbisin farklı işyerlerinde çalışıyorsa kocası ile gece postalarında çalışmayacak şekilde ayarlanır olarak karara bağlanmıştı.⁵³³

2004-2006 yılında MESS-Türk Metal Sözleşmesinde Kadın işçilerin periyodik kontrolleri için aldıkları izinler ücretli izin sayılmıştır.1994-1996 yılında eşlerini ile farklı vardiyada çalışabilmesi imkanı 2004-2006 yılında imzalanan sözleşmede kaldırıldığı gözlemlenmiştir.⁵³⁴

2014-2017 Türk-Metal ile MESS arasında yapılan sözleşmede Madde 34'de Kadın İşçilerle İlgili Hükümler kısmında a) kadın işçilerin doğum öncesi 8 ve doğum sonrası 8 hafta olmak üzere toplamda 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik hallerinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenmiştir. Ancak doktorun onayı ile sağlık durumu uygun olduğu takdirde,

⁵³² 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi/2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Çelik-İş Toplu İş Sözleşmesi

⁵³³ 2000-2002 MESS –Türk Metal Send.Grup Toplu İş Sözleşmesi/1994-1996 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş

⁵³⁴ 2004-2006 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi/

kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalıştırılabilir. Bu durumda, kadın işçilerin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.⁵³⁵

1998-2000 yıllarında Türk-Metal ile ERDEMİR arasında yapılan sözleşmede Günlük Çalışmadan Sayılan Süreler bahsinde “b) Emzikli kadın sendikalı üyelerin çocuklarına süt vermesi için geçen süreler” Analık Halinde Çalıştırma Yasağı kısmında kadın işçilere doğumdan önce 6 hafta doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır. Kadın çalışanın isteği üzerine 6 hafta dan 6 aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Şeklindeki bahsi geçmişken, 2004-2006 yıllarında Türk-Metal ile ERDEMİR arasında yapılan sözleşmede Madde 26’da Günlük Çalışmadan Sayılan Süreler bahsi aynıdır değişiklik olamamıştır, Ama Madde 38’de Analık Halinde Çalıştırma Yasağı kısmında toplamda 12 hafta dan 16 haftaya çıkmıştır. Kadın çalışanın hamilelik süresince aldığı periyodik izinler ücretli izin sayılması, hamile kadına hafif işlerde çalıştırılması, 6 aya kadar ücretsiz izin verilmesi, günde 1,5 saatlik süt izninin verilmesi ve izinin kullanım tasarrufunun kadın çalışana bırakılması kadınlar için pozitif gelişmedir.⁵³⁶

⁵³⁵ 2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi

⁵³⁶ 1998-2000 Erdemir- Türk Metal Sendikası/2008-2010 Erdemir- Türk Metal Sendikası

Tablo 31 Kadın Çalışanlar İle İlgili Hükümler

İncelenen Sözleşmeler	Sözleşme Bağtılamaya Yetkili Sendikalar		
	Çelik İş / Özçelik-İş Kardemir	Türk Metal - MESS	Türk Metal-Erdemir
	Kıyaslama Konusu : Kadın Çalışanlar ile ilgili Hükümler		
1997-1998 Özçelik- İş 1998-2000 Erdemir-TM	İşveren, işçiye meşru mazeretlerine binaen 100 güne kadar ücretsiz izin verebilir. Doğum yapan kadın işçilerden isteyene, doğumdan sonraki yasal iznini müteakip 6 aya kadar ücretsiz izin verir.	Doğumdan önce ve sonra 6 hafta izin,	Doğumdan önce ve sonra 6 hafta izin,
2000-2002 MESS -TM 1999-2000 Özçelik- İş 2000-2002 Erdemir-TM		6 Aya kadar ücretsiz izin,	6 Aya kadar ücretsiz izin,
2002-2004 MESS -TM 2001-2002 Özçelik- İş 2002-2004 Erdemir-TM			Eşleri ile ayrı postalar halinde çalışmalarına olanak tanınmış.
2004-2006 MESS -TM 2003-2004 Çelik- İş 2004-2006 Erdemir-TM		Doğumdan önce ve sonra 8 hafta izin,	Yukarıdakilere ek olarak Periyodik kontroller ücretli izin sayılmış.
2006-2008 MESS -TM 2005-2006 Çelik- İş 2006-2008 Erdemir-TM		8 Aya kadar ücretsiz izin,	
2008-2010 MESS -TM 2007-2008 Çelik- İş 2008-2010 Erdemir-TM		•Kadın işçilerin hamilelikte periyodik kontrolleri için aldıkları izinler ücretli yapıldı. •Kadınların hamilelik süresince hafif işlerde çalışabileceği getirildi.	Yukarıdakilere ek olarak hekim raporu ile hafif işlerde çalıştırılabilirler. Ama eşleri ile farklı postalarda çalışma imkanı kaldırılmıştır.
2010-2012 MESS -TM 2009-2010 Çelik- İş			2008-2010 döneminde
2012-2014 MESS -TM 2011-2012 Çelik- İş			kazanılan haklar aynı şekilde korunmuştur.
2014-2017 MESS -TM 2013-2014 Çelik- İş			
2014-2017 MESS -TM 2015-2016 Çelik- İş			
2014-2017 MESS -TM 2017-2018 Çelik- İş			

*1987 ile 2017 arasındaki Türk Metal, Özçelik-İş, Çelik-İş Toplu İş Sözleşmelerinden alınmıştır.

3.7.8. İkramiye Ve Sosyal Yardımlar

- a) İkramiyeler
- b) Bayram Harçlığı
- c) Kıdemli İşçi Teşviki
- d) Kış İçin Yakacak Verilmesi(Kömür)
- e) Ücretli İzin Öncesinde Para Yardımı
- f) Evlenme Yardımı
- g) Doğum Yardımı
- h) Ölüm Yardımı
- i) Askere Gidenlere Yardım Yapılması
- j) Çocuk Yardımı
- k) Üyelerin Çocuklarına Okul Yardımı
- l) Yemek Yardımı
- m) Vasıta Yardımı
- n) Temizlik Malzemesi

Türkiye’de Toplu İş Sözleşme yapabilme kabiliyetinin gelişmesi ile beraber, İkramiyeler ve Sosyal Yardımlar Toplu İş Sözleşmesinin çalışma yaşamında yer alması bir takım safhalardan geçmesi ile kazanılmış haklardan sayılmaktadır.

Tablo 32 2008-2010 İkramiye Ve Sosyal Yardımlar Karşılaştırma Tablosu

İncelenen Sözleşmeler	Kıyaslama Konuları	Sözleşme Bağtılamaya Yetkili Sendikalar		
		Çelik İş / Özçelik-İş Kardemir	Türk Metal - MESS	Türk Metal-Erdemir
2000-2002 MESS-TM	İkramiyeler	15 Günlük Ağır Hizmet ikramiyesi.	4 İkramiye/120 gün	60 Günlük/ Yıl da 2 kez
1999-2000 Çelik-İŞ	Sosyal Yardım	3 Nisan Kuruluş günü İkramiyesi 30 günlük ücret ve 2000.000 TL/Ay her işçiye verilir.	Sözleşmede Bulunamadı	10 yıl 1 adet, 15 yıl 2 adet altın
1998-2000 Erdemir-TM	Bayram Harçlığı	Dini Bayramlarda 15 günlük maaş verilir.	38.742.370 TL/(2 kere) Yıl	54.609.600 TL/(2 kere) Yıl
	Kıdemli İşçi Teşviki	Zaman içinde kaldırılmıştır.	Sözleşmede Bulunamadı	10 yıl ve üzerine 1 adet, 15 yıl ve üzerine 2 adet, 20 yıl ve üzerine 4 adet Cumhuriyet Altını
	Yakacak Yardımı	2 ton kok kömürü	12.37.195 TL/ AY	2 ton kok kömürü
	Yıllık Ücretli İzin Yardımı	30.000.000 TL Brüt yıllık izin parası	42.63.008 TL/ Yıl	54.609.600 TL/ Yıl bir kez
	Evlenme Yardımı	20.000.000 TL	71.090.773 TL	76.296.000 TL
	Doğum Yardımı	10.000.000 TL	43.331.518 TL	46.512.000 TL
	Ölüm Yardımı	10.000.000 TL	56.872.618 TL	61.040.000 TL
	İş Kazası Nedeni İle Ölüm	30.000.000 TL	113.745.235 TL	308.835.000 TL
	Muvazzaf Askerlik Yardımı	Sözleşmede Bulunamadı	43.331.518 TL	46.512.000 TL
	Çocuk Yardımı	Sözleşmede Bulunamadı	885.901 TL/ Ay	951.360 TL/ Ay
	Öğrenim Yardımı İlkOkul	Sözleşmede Bulunamadı	17.577.389 TL/YIL	18.864.000 TL/ Yıl
	Öğrenim Yardımı Orta Okul	Sözleşmede Bulunamadı	23.905.248 TL/YIL	25.657.000 TL/ Yıl
	Öğrenim Yardımı Lise	Sözleşmede Bulunamadı	23.905.248 TL/YIL	121,03TL/ Yıl
	Öğrenim Yardımı Üniversite	Sözleşmede Bulunamadı	35.154.778 TL/YIL	121,03 TL/ Yıl
	Yemek Yardımı	250.000TL/ Gün	705.266 TL/ Gün	37.728.000 TL/ Yıl
	Vasıta Yardımı	Sözleşmede Bulunamadı	677.054 TL /Gün	Bilgi Sözleşmede Bulunamadı
	Temizlik Malzemesi	Sözleşmede Bulunamadı	Ayda iki kalıp 500 gr Sabun ve yılda bir defa havlu	Ayda iki kalıp 500 gr Sabun ve Yıl/bir

*1998 ile 2017 arasındaki Türk Metal, Özçelik-İş, Çelik-İş Toplu İş Sözleşmelerinden alınmıştır.

Tablo 33 2014-2017 İkramiye Ve Sosyal Yardımlar Karşılaştırma Tablosu

İncelenen Sözleşmeler	Kıyaslama Konuları	Sözleşme Bağtılamaya Yetkili Sendikalar		
		Çelik İş / Özçelik-İş Kardemir	Türk Metal - MESS	Türk Metal-Erdemir
2014-2017 MESS –TM 2017-2018 Çelik- İş	İkramiyeler	120 günlük yevmiye/12 eşit taksit	4 İkramiye/120 gün	Bilgi Yok
	Sosyal Yardım	76,38 TL / Ay	Sözleşmede Bulunamadı	Bilgi Yok
	Bayram Harçlığı	663,82 TL/ (2 kere) Yıl	332 TL/(2 kere) Yıl	Bilgi Yok
	Kıdemli İşçi Teşviki	Zaman içinde kaldırılmıştır.	Sözleşmede Bulunamadı	Bilgi Yok
	Yakacak Yardımı	2 ton kok kömürü	108 TL/ AY	Bilgi Yok
	Yıllık Ücretli İzin Yardımı	248,93 TL/Yıl	362 TL/ AY	Bilgi Yok
	Evlenme Yardımı	456,38 TL	605 TL	Bilgi Yok
	Doğum Yardımı	228,36 TL	370 TL	Bilgi Yok
	Ölüm Yardımı	456,38 TL	500 TL	Bilgi Yok
	İş Kazası Nedeni İle Ölüm	1.141,78 TL	1.050 TL	Bilgi Yok
	Muvazzaf Askerlik Yardımı	Sözleşmede Bulunamadı	375 TL	Bilgi Yok
	Çocuk Yardımı	Zaman içinde kaldırılmıştır.	10 TL/ Ay	Bilgi Yok
	Öğrenim Yardımı İlkokul	228,36 TL/Yıl	155 TL/YIL	Bilgi Yok
	Öğrenim Yardımı Orta Okul	228,36 TL/Yıl	175 TL/YIL	Bilgi Yok
	Öğrenim Yardımı Lise	342,54 TL/Yıl	215 TL/YIL	Bilgi Yok
	Öğrenim Yardımı Üniversite	456,38 TL/Yıl	310 TL/YIL	Bilgi Yok
	Yemek Yardımı	6,85 TL/ Gün	6,25 TL/ Gün	Bilgi Yok
	Vasıta Yardımı	Sözleşmede Bulunamadı	6 TL /Gün	Bilgi Yok
	Temizlik Malzemesi	Sözleşmede Bulunamadı	Ayda iki kalıp 500 gr Sabun ve yılda bir defa havlu	Bilgi Yok

*1998 ile 2017 arasındaki Türk Metal, Özçelik-İş, Çelik-İş Toplu İş Sözleşmelerinden alınmıştır.

3.7.9. Tazminatlar

Sendikaların Toplu İş Sözleşmesinde en çok pazarlık gündemlerini oluşturan konulardan olmuş ve 1990-2000’li yıllardaki gelişmeler incelenmiş 2000-2017 dönemi arasındaki metal sektöründe imzalanan sözleşmelere dikkat çekilerek yapılan sendikal faaliyetlerin ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve iş kazası nedeni ile Toplu İş Sözleşmede ve iş kanunlarından doğan haklarının gelişimi kıyaslanmaya çalışılmıştır.

Zaman içerisinde Toplu İş Sözleşmelerinde istenen tazminat türleri aşağıdaki şekilde sınıflandırılabilir şekildedir;

- İhbar Tazminatı
- Kıdem Tazminatı
- İş Kazası Hasar Tazminatı

Tablo 34 2000-2002 Tazminatlar Karşılaştırma Tablosu

İncelenen Sözleşmeler	Kıyaslama Konuları	Sözleşme Bağtılamaya Yetkili Sendikalar		
		Çelik İş / Özçelik-İş Kardemir	Türk Metal - MESS	Türk Metal-Erdemir
2000-2002 MESS -TM	İhbar Tazminatı	Kanun hükümleri uygulanır	Kanun hükümleri uygulanır.	Hizmet süresi 6 aydan az ise 2 hafta
				6 ay ile 18 arasında ise 4 hafta,
				18 ay ile 36 ay arasında ise 6 hafta,
				3 yıldan 6 yıla kadar sürmüş ise 8 hafta,
				6 yıldan 10 yıla kadar sürmüş ise 10 hafta,
				10 yıldan 15 yıla kadar sürmüş ise 12 hafta,
				15 yıldan fazla sürmüş ise 14 hafta.
1999-2000 Çelik-İş	Kıdem Tazminatı	Kıdem tazminatının hesaplanmasında 30 günlük süre uygulanır, emeklilik de ve askerlik halinde 40 gün, iş kazasında 45 gün üzerinden hesaplanır.	Kanun hükümleri uygulanır.	1985 sonrası için bir hizmet 40 gün hesap edilir.
1998-2000 Erdemir-TM	İş Kazası Hasar Tazminatı	Oluşturulan Heyet tarafından belirlenir. İşçi İş Kazasında ve meslek hastalığı sonrasında devam etmezse her yıl için 45 günlük tazminat ödenir.	Oluşturulan Heyet tarafından belirlenir.	Oluşturulan Heyet tarafından belirlenir.

*1998 ile 2017 arasındaki Türk Metal, Özçelik-İş, Çelik-İş Toplu İş Sözleşmelerinden alınmıştır.

Tablo 35 2014-2017 Tazminatlar Karşılaştırma Tablosu

İncelenen Sözleşmeler	Kıyaslama Konuları	Sözleşme Bağítlamaya Yetkili Sendikalar		
		Çelik İş / Özçelik-İş Kardemir	Türk Metal - MESS	Türk Metal-Erdemir
2014-2017 MESS -TM 2017-2018 Çelik- İş	İhbar Tazminatı	Kanun hükümleri uygulanır	Kanun hükümleri uygulanır.	Bilgi'ye ulaşamadı.
	Kıdem Tazminatı	Kıdem tazminatının hesaplanmasında 30 günlük süre uygulanır, emeklilik de ve askerlik halinde 40 gün, iş kazasında 45 gün üzerinden hesaplanır. Oluşturulan Heyet tarafından belirlenir. İşçi İş Kazasında ve meslek hastalığı sonrasında devam etmezse her yıl için 45 günlük tazminat ödenir.	Kanun hükümleri uygulanır.	Bilgi'ye ulaşamadı.
	İş Kazası Hasar Tazminatı	İş kazası sonucu ölümdede 1.141 TL yardım edilir. Ek olarak 2 maaş tutarında yardım edilir ama mahkemece mahkum edilen tazminattan düşülemez.	1.050 TL ödenir ödenen tutar mahkeme sonucu ödenen tutardan mahsup edilir.	Bilgi'ye ulaşamadı.

*1998 ile 2017 arasındaki Türk Metal, Özçelik-İş, Çelik-İş Toplu İş Sözleşmelerinden alınmıştır.

Tazminatlar kısmında 1990 ile 2017 dönemi içerisinde incelenen sözleşmelerde özellikle ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve 1980'li yıllardan sonra etkisi daha da artan İş kazalarında çalışan veya çalışanın vefatı halinde geride kalanlar için istenen kısımlar gündeme geldiği görülmüştür.

3.7.10. İş Sağlığı Ve Güvenliği

Toplu İş Sözleşmesinde en çok gelişen maddelerden birisidir. Zamanının en detaylı kanun ve uygulaması ise Resmi Gazetenin Tarihi: 11/01/1974, No: 14765 ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğüdür. Bu konuda gelişim süreci ise diğer bölümlerden farklı şekilde olmuştur.

Tablo 36 2000-2002 İş Sağlığı ve Güvenliği Karşılaştırma Tablosu

İncelenen Sözleşmeler	Sözleşme Bağtılamaya Yetkili Sendikalar		
	Kıyaslama Konusu : İş Sağlığı ve Güvenliği		
	Çelik İş / Özçelik-İş Kardemir	Türk Metal - MESS	Türk Metal-Erdemir
2000-2002 MESS -TM	Sağlık hizmetlerinin denetlenmesi için sendikadan temsilci bulundurulur. Sendika iş kazası geçiren personel için 2 kişi temsilci atar. Yılda 2 defa doktor kontrolüne gönderilir. İşyerinde 2 adet cenaze arabası bulundurulur.	İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği yönetmelikleri uygulanır ek olarak Ağır ve Tehlikeli işler yönetmeliğine uygun hükümler uygulanır, 1000 kişiden fazla çalışan işyerlerinde hasta nakil ambulansı kullanılır. İş güvenliği malzemeleri ayrı bir madde de gösterilerek, çelik burunlu ayakkabı, deri önlük, gözlük vb, çalışanlara verilmek üzere Toplu İş Sözleşmede belirtilmiş. İşyerinde kullanılan elbiseler yazlık ve kışlık durumuna göre değişecek şekilde haddelenmiştir.	İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yönetmeliklerin hükümleri uygulanır, işyerinden periyodik kontroller yapılır, İş Sağlığı ve Güvenlik malzemeleri Koruyucu teçhizat; çelik burunlu ayakkabı, deri önlük eldiven, gözlük vb ekipmanların giymesi temin edilir. Giyim eşyası olarak çalışanların işine göre forklift, vinç operatörlerine, bekçilere, şoförlere uygun elbise verilir.
1999-2000 Çelik- İş	İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi kurulur.		
1998-2000 Erdemir-TM	İş Sağlığı ve güvenliğinde tarif edilen yerlerde İş Güvenliği Tüzüğünde belirtilen koruyucu teçhizat giyilir.		

*1998 ile 2017 arasındaki Türk Metal, Özçelik-İş, Çelik-İş Toplu İş Sözleşmelerinden alınmıştır.

Tablo 37 2014-2017 İş Sağlığı ve Güvenliği Karşılaştırma Tablosu

İncelenen Sözleşmeler	Sözleşme Bağtılamaya Yetkili Sendikalar		
	Kıyaslama Konusu : İş Sağlığı ve Güvenliği		
	Çelik İş / Özçelik-İş Kardemir	Türk Metal - MESS	Türk Metal-Erdemir
2014-2017 MESS –TM 2017-2018 Çelik- İş	Yeni uygulanan İş Sağlığı ve Güvenliği hükümlerinin etkisi ile oluşan hastalıkların etkilerinin sonuçlarının önlenmesi değil kaynağında etkin olmak önem kazanmıştır. İşveren, İş sağlığı ve güvenliği ile diğer ilgili yönetmelik hükümlerini tümüyle uygulamayı yine İş sağlığı ve güvenliği ile diğer ilgili yönetmelik hükümlerindeki kurulların tüzüğüne uygun olarak kurulmasını, kurulan bu kurullara tüzükte belirtilen süre içerisinde mutad toplantıları yaptırmayı kabul eder. İşyerinde havalandırma ve ölçüm aletleri ile donatılır, Kurul, gündem içeriğinin önem derecesine ve kapsamdaki konuların genişliğine göre davet tarihinde değerlendirme yapmak üzere Kurul Başkanlığında üye sayısı salt çoğunluğu ile toplanır. İşyeri şartları ve malzemenin kullanım sıklığı göz önünde bulundurularak, kullanılmayacak kadar yıpranmış olan KKD.ler, Malzeme ve Stok Yönetim Şefliğince geri alınarak yerine yenisi verilir, Kişisel Koruyucu donanım malzemelerinin dağıtımı müteşebbis tarafından yapılır. Kişisel Koruyucu ve donanımlar önem kazanmış tam zamanlı işyeri hekimleri uzmanlaşmış sağlık personeli iş sağlığı ve güvenliği uzmanları bunlara örnek verilebilir.	Yeni yapılan sözleşmede işyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili mevzuatın eksiksiz uygulanması belirtilmiş, 2010 yılından imzalanan kısımdan çok farklı bir Uygulama Aynıdır.tur. Sendikanın alınan ürünler de fikrinin alınması sağlanmıştır.	Kaynağa ulaşamadı.

*1998 ile 2017 arasındaki Türk Metal, Özçelik-İş, Çelik-İş Toplu İş Sözleşmelerinden alınmıştır.

1990'lı ve 2000'li yıllar arasında sonra İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamaları Toplu İş Sözleşmedeki maddeleri Kardemir-Çelik-İş, Türk Metal - MESS, Türk Metal-Erdemir, sözleşmeleri incelendiğinde gelişim diğer Toplu İş Sözleşmeleri maddelerinden farklıdır, Toplu İş Sözleşmelerde ilk zamanlardan görüldüğü üzere işletmenin çalışma şartlarından ve çevrenden etkilenmesi ile ortaya çıkan sebebin zararının tazmin edilmesi veya hastaneye sevk aracı yerine cenaze nakil aracı istenmiştir ama Toplu İş Sözleşmelerin 2010 yılından sonra uygulamalarına bakıldığında işletme şartlarının düzgünleştirilmesi, çalışanın güvensiz ortamda bilinçlendirilmesi, sağlığını koruyucu kontrol şartlarının belirlenmesi kontrol edecek kimselerinde belirlenmesi sağlanmış bunların uygulamasının ülke genelinde büyük işletmelerin sağladığı şartların küçük işletmelerinde de çalışanına verilebilmesi sağlanmıştır.⁵³⁷

İş sağlığı ve güvenliği alanında sendika temsilcileri yeterli şekilde yer almazken ülkemizde çıkan İş Sağlığı ve Güvenliği yasalarının da etkisi ile İş Sağlığı ve Güvenliği uzmanları, İşyeri hekimleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kavramları yerleşmiş bu kavramlar ile devletin, işçilerin, müteşebbislerin, sendikanın iş kazalarını önlemek için alınan tedbirlerin denetleyebilmesi sağlanmıştır. Toplu İş Sözleşme örneklerinden görebilmekteyiz.

1990 ile 2010 arasında yapılan toplu iş sözleşmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarında çalışma ortamı nedeni ile çalışanın üzerinde bıraktığı olumsuz etkilerinin çalışan karşı karşıya kaldığında yardımcı olma özelliği taşımakla birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği ise sadece baret, ayakkabı ve eldiven anlaşılmaktaydı, Örneğin cenaze nakil araçları sözleşmeye ekletilmeye çalışılmıştır. 2010 yılı sonrasında toplu iş sözleşmesi maddeleri incelendiğinde genel olarak tarafların izlediği yol çalışma şartlarının getirdiği olumsuzlukları kaynağında önlemeye çalışma ve çıkan sonuçların da kontrol edilebilmesidir. Örneğin koruyucu ekipmanın her yerde ve alanda aynı tür

⁵³⁷ 1998-2000 Erdemir- Türk Metal Sendikası/2008-2010 Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş. -- Türk Metal Sendikası-2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi/2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi--1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi/2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Çelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

ve özellikler yerine çalışma ortamı nedeni ile işçinin kaldığı maruziyet'e göre kullandığı kişisel koruyucu değişmiştir, hatta bunların seçiminde sendika ve işçi temsilcileri de etkin olmaya başlamıştır.

3.7.11. Eğitim

Kardemir ile Çelik-İş arasında yapılan 2005-2006 yılları arasında yapılan toplu iş sözleşmede Madde 37'de "Tanıtma Eğitimi" kapsamının yanından bu sözleşmenin içerisinde Madde 64'de "Eğitim Çalışmaları" *"müteşebbis, uygulanacağı eğitim programları ve çalışmalarında Sendika ile işbirliği yapar. İşbirliğinden maksat tarafların birbirlerine tekliflerde bulunması, uygulanacak programlar için birbirlerine bütün güçleri ile yardım ederler"* şeklinde toplu iş sözleşmesine eklenmiştir. 2017-2018 yıllarında imzalanan Toplu İş Sözleşmeye geldiğinde bu maddeye şu eklenmiştir. *"İşçinin çalıştığı vardiyası saatleri dışında Eğitim çalışması yaptırılmaz."*⁵³⁸

Türk Metal ile MESS arasında yapılan sözleşme ile 2000-2002 yılları arasında yapılan sözleşmede "İşçilerin Eğitimi ve Öğrenimi" başlığı altında Madde 74'te işçinin eğitimi ve bunun tekrarının yapılması istenir. Şeklide toplu iş sözleşmesinde bağitlanmıştır. 2014-2017 Toplu İş Sözleşmesine gelindiğinde Madde 74'te "İşçilerin Eğitimi ve Öğrenimi" maddesinde diğer hükümlere ek olarak Metal Sanayi İş Değerlendirme Sisteminin (MİDS) uygulandığı işyerlerinde eğitim verilecek işçi/işçilere eğitim detayları önceden bildirilir. Eğitim süresi maksimum üç aydır. Eğitim süresi sonunda işçi yetiştirildiği işte uzun süreli şekilde çalışmaya devam ettirilirse, ücrete ilişkin olarak İş Gruplandırmasında İşe Giriş, Adaylık ve Terfi Yönetmeliği'nin terfi ile ilgili hükümleri uygulanır şeklinde sözleşmeye eklenmiştir.⁵³⁹

Türk Metal ile Erdemir arasında yapılan 1988 – 1990 yılları arasında sözleşmede "İşçilerin Eğitimi ve Öğrenimi" başlığı altında Madde 73'te *"İşyerinde çalışan taraf sendika üyesi işçiler, üretim ve produktivitenin arttırılması ve işçilerin*

⁵³⁸ 1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi/2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Çelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

⁵³⁹ 2000-2002 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi/2014-2017 MESS –Türk Metal Send. Grup Toplu İş Sözleşmesi

gelişme ve yetişmesinin sağlanması gayerine hizmet edecek eğitim ve öğrenim faaliyetlerine devam etmek mecburiyetindedirler.” Şeklile toplu iş sözleşmesinde bağitlanmıştır 2008-2010 yılları arasında yapılan toplu iş sözleşmesine gelindiğinde Madde 72’de eski maddeye ilave olarak eğitim süresi sonunda işçi işverence eğitildiği işte sürekli şekilde çalışmaya devam ettirilirse yaptığı işin dahil olduğu iş grubu ücretine intibak ettirilir.⁵⁴⁰

3.8. Bulgular Işığında İncelenen Tablolardan Çıkan Bilgilerin

Kıyaslanması

Tablo 38 Kardemir Çelik iş /Özçelik-İş Arasındaki Sözleşmelerin

Kıyaslanması

Dönemler	Çalışma Yaşamındaki Grev Sayısı	İşyeri	Sendikal Konular	Şikayetlerin	Disiplin Kurulu	Çalışma Süreleri	İzinler	Ücretler	Kadın İşçilerle	İkramiye Ve Sosyal	Tazminatlar	İş Sağlığı Ve	Eğitim
1990-2002	1195	85%	DY.	DY.	BY.	DY.	K.	OD.	DY.	OD.	DY.	DY.	DY.
2003-2017	216	15%	OD.	DY.	BY.	K.	K.	OD.	DY.	OD.	DY.	OD.	OD.

Uygulama Aynıdır. DY. Bilgi Yok BY.

Olumsuz
Olumlu Değişim OD. Değişim K.

Tablo 37’de Kardemir ve Çelik İş/Özçelik İş Arasındaki sözleşmeler incelenmiş İşçilerin lehine 1990-2000’li yıllar arasında çalışma hayatında % 81 düzeyinde olan grevlerin en fazla olduğu dönemde işçiler lehine Ücretler ve İkramiyeler dışında olumlu bir değişiklik görülmemiştir. Ücretler ve İkramiyelerdeki değişikliklerin enflasyon nedeni ile yapılan iyileştirmeler olduğunu dair bulgulara

⁵⁴⁰ 1988-1990 Erdemir- Türk Metal Sendikası/2008-2010 Erdemir- Türk Metal Sendikası

ulaştık. Buna karşın işçiler aleyhine bir madde de izinler kısmında olumsuz kazanımlar görmekteyiz.

2001-2017’li Yıllarda ise çalışma yaşamında % 19 olan grev sayısına karşın 5 ayrı alan da Sendikal Konular, Ücretler, İkramiyeler ve Sosyal Yardımlar, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Eğitim alanlarında işçiler lehine imzalana toplu sözleşmelerde olumlu değişimler olduğuna dair bulgulara ulaştık. Buna karşın çalışma sürelerinde ve izinlerde işçilerin aleyhine olumsuz kazanımlar toplu sözleşmelerde imzalandığını görebilmekteyiz.

Tablo 39 Erdemir Türk Metal Arasındaki Sözleşmelerin Kıyaslanması

Dönemler	Çalışma Yaşamındaki Grev Sayısı	İşyeri	Sendikal Konular	Şikayetlerin Çözümü	Disiplin Kurulu	Çalışma Süreleri (İş Düzeni)	İzinler	Ücretler	Kadın İşçilerle İlgili	İkramiye Ve Sosyal Yardımlar	Tazminatlar	İş Sağlığı Ve Güvenliği	Eğitim
1990-2002	1195	85%	DY.	DY.	DY.	DY.	DY.	OD.	DY.	OD.	DY.	DY.	DY.
2003-2017	216	15%	DY.	DY.	OD.	DY.	DY.	OD.	OD.	DY.	DY.	BY.	OD.

Uygulama Aynıdır.

DY.

Bilgi Yok

BY.

Olumlu Değişim

OD.

Olumsuz Değişim

K.

Erdemir–Türk Metal Arasındaki sözleşmeler incelenmiş İşçilerin lehine 1990-2000’li yıllar arasında çalışma hayatında gerçekleşen grevlerin nerede ise % 81’i bu dönemde gerçekleşmiştir. İşçilerin lehine sadece ücretler ve ikramiye ve sosyal yardımlar alanında olumlu şekilde toplu sözleşmelerde gelişmeler olmuştur. İkinci karşılaştırma döneminde 2001-2017’li yıllar arasında ise disiplin, ücretler, İkramiye ve sosyal yardımlar ve eğitim alanından imzalanan toplu sözleşmelerde işçi lehine olumlu değişim olduğunu görmekteyiz.

Tablo 40 MESS- Türk Metal Arasındaki Sözleşmelerin Kıyaslanması

Dönemler	Çalışma Yaşamındaki Grev Sayısı	İşyeri	Sendikal Konular	Şikayetlerin Çözümü	Disiplin Kurulu	Çalışma Süreleri (İş	İzinler	Ücretler	Kadın İşçilerle İlgili	İkramiye Ve Sosyal	Tazminatlar	İş Sağlığı Ve Güvenliği	Eğitim
1990-2002	1195	85%	DY.	DY.	DY.	K.	DY.	OD.	OD.	OD.	DY.	DY.	DY.
2003-2017	216	15%	DY.	DY.	K.	OD.	K.	OD.	OD.	OD.	DY.	OD.	DY.

Uygulama Aynıdır. DY.**Bilgi Yok****BY.****Olumlu Değişim OD.****Olumsuz Değişim K.**

MESS– Türk Metal toplamdan 496 işletmeyi kapsayan sözleşmeler incelenmiş 1990-2000’li yıllar arasında çalışma hayatında gerçekleşen grevlerin nerede ise % 81’i bu dönemde gerçekleşmiş Ücretler, Kadın işçiler ve İkramiye ve Sosyal yardımlar ile metal sektöründe kapsadığı alan bakımından en çok işyerini kapsayan toplu iş sözleşmelerinde işçi lehine olumlu değişimlerin bulgularına rastlanmıştır. Sadece bir alanda Çalışma yaşamı ve düzeni alanında işçi aleyhine toplu iş sözleşmelerinde maddeler eklendiği bulgulara rastlanmıştır. Buna Karşın MESS ve Türk Metal arasındaki 2001-2017’li yılları arasında toplamda 1948 şirketi kapsayan çalışma yaşamında grevlerin % 19’u bu dönemde gerçekleştiğini görebilmekteyiz ve Ücretler, Kadınlar ile ilgili çalışma yaşamında pozitif ayrımcılık, İkramiyeler ve Sosyal yardımlarda ve İş Sağlığı ve Güvenliği alanında işçi lehine olumlu gelişmelerin imzalanan toplu sözleşmelerde bulguların olduğunu görmekteyiz. Diğer yandan aynı incelenen dönemde toplu sözleşme maddelerinde izinler ve disiplin kurulunun uygulanış biçimlerinde imzalanan toplu sözleşmelerde işçilerin aleyhine gelişmelerin bulgularına rastlanmıştır.

Tablo 41 Dönemlere Göre Toplu Sözleşmelerdeki Gelişim

Dönem	Sendika/ İşletmeler	Araştırılan Dönemdeki Toplu Sözleşmelere Etkileyen Temel Ekonomik/Siyasal Faktörler	İşçi Lehine Kazançlar	İşçi Aleyhine Konular
1990- 2002	Kardemir Çelik iş /Özçelik-İş – MESS- Türk Metal- Erdemir- Türk Metal	İthal İkame yerine İhracata dönük Politika benimsenmesi, •Ekonomide IMF Baskısı, •Kamuda özelleştirme, •Ekonomik istikrarsızlık, •Ekonomik sebeplerle kırsal kesimden kentlere göç, •Kayıt dışı istihdamın artması, •Sözleşmeli personel istihdamı, •Kamunun istihdamdaki payının azalması, •İşsizlik sayısının artması, •Kapsam dışı Personel uygulaması.	•Ücretler ve İkramiye tutarlarında enflasyon veya TUİK uygulamalarına göre zam yapılmıştır. •Kadınların işçilerin eşi ile çalışma durumuna göre vardiya ayarlanması imkanı.	•Kapsam dışı uygulamanın artması, •Alt taşeron uygulamasına geçiş, •Kapsam dışı uygulamasının gelişmesi, •Yıllık izinin bölünebilmesine olanak sağlanmıştır.
2003- 2017	Kardemir Çelik iş /Özçelik İş – MESS- Türk Metal- Erdemir- Türk Metal	•Ekonomik İstikrarın Yakalanması, •Yabancı ülke vatandaşlarının kaçak çalışması, •Mülteci çalışan sayılarında artış, •Esnek Çalışma Uygulamasını gelişmesi, •Üretim Yönetim tekniklerinin uygulanması, •Özel Sektörde istihdamdaki payın artması, •Alt İşveren uygulamasının yaygınlaşması, •Teknolojik Gelişmeler, •İmalat Sektörü yerine hizmet sektöründe yatırımların artması, •Grev Ertellemeleri, •Yüksek Hakem Kurulu Kararları ile bitmesi.	•Ücretler ve İkramiye tutarlarında enflasyon veya TUİK uygulamalarına göre zam yapılmıştır. •İş Sağlığı ile ilgili yasaların ve yönetmeliğinde çıkması ile sendikalarda bu iş ile ilgililemişlerdir. •Disiplin Kurulunda Ücret kesme cezası üç günden den iki güne indirilmiştir. İşverenin emri altında beklemelerde mesai den sayılmıştır. •Kadın işçilerin hamilelikle periyodik kontrolleri için aldıkları izinler ücretli yapıldı. •Doğum izinleri 12’den 16 hafta çıkarıldı. •Kadınların hamilelik dönemlerinde hafif işlerde çalışabileceği getirildi.	•İşverenin hafta tatilinin haftanın her gününe alabilmesi, •Yıllık iznin Nisan-Ekim arasında kullanılabilirken her aya alınabilmesi, •Fazla çalışma normal ve olağan üstü olmak üzere ikiye ayırmıştır. •İhtar Cezası verilmesi Disiplin Kurulu dışına çıkarılmıştır. •Kadınların işçilerin eşi ile çalışma durumuna göre vardiya ayarlanması imkanı sözleşmelerden çıkarıldı.

BULGULAR

Gerçekleştirilen içerik analiz sonucunda, metal sektöründe 1990 ile 2017 yılları arasındaki sendikal gelişmelerin ışığında işçi lehine sendikal kazanımlar ve kaybedilen haklar tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre;

Olumlu Kazanımlar;

Ücretler, sosyal yardım ve ikramiyelerde Devlet İstatistik Enstitüsü verilerine göre enflasyondan korumak için her sözleşme döneminde duyurulan oranlara göre zam yapılmıştır. İmzalanan toplu iş sözleşmelerinde kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık yapılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği alanında işçi lehine olumlu gelişmeler olmuştur. Her çalışanı etkileyen, çalışma sürelerinde işverenin emri altında bekledikleri süreler mesaiden sayılması sağlanmıştır.

Disiplin Kurulunda Ücret kesme cezası üç günden iki güne indirilmiştir. Kadın işçilerin hamilelikte periyodik kontrolleri için aldıkları izinler ücretli yapılmıştır. Doğum izinleri yeni iş kanunun da etkisi ile 12 haftadan 16 haftaya çıkarılmıştır. Kadınların hamilelik dönemlerinde hafif işlerde çalışması sağlanmıştır.

Olumsuz Değişimler;

Alt işveren uygulaması ve Kapsam dışı personel uygulaması imzalanan sözleşmelerde ve ticari hayatta yaygınlaşmıştır. İşçi zamlarında şirketin karlılık göstergelerinden çok TUİK verilerinin kullanılması karlılık oranları yüksek olan şirket çalışanlarını olumsuz yönde etkilemiştir. Kadın işçilerinin eşleri ile çalışma postalarının ayarlanması ilk dönemde kazanılmış bir hak iken ikinci dönemde bu hak kaybedilmiştir.

İşverenin hafta tatili olan Pazar gününü haftanın her gününe alabilmesine imkan tanınarak işveren lehine sözleşmelerde esneklik sağlanmıştır. Yıllık iznin Nisan-Ekim ayları arasında kullanılabilirken her aya alınabilmesi işçilerin aleyhine olabilecek yıllık iznin yılın her ayında kullanılabilmesine olanak sağlanmıştır. Yıllık iznin tek parçadan daha çok bölünebilmesine imkan tanınarak yıllık izinlerin çoklu bölünebilmesine yol açmıştır.

Fazla çalışma “normal” ve “olağan üstü” olmak üzere ikiye ayrılarak “olağan üstü” fazla çalışma durumunda işyerinde herkesin çalışmaya mecbur edilebilmesi sağlanmıştır. İhtar Cezasının verilmesi prosedürünün Disiplin Kurulu dışına çıkarılması ile işçilerin üzerinde baskı unsuru arttırabilme imkanı tanınmıştır.

Gerçekleştirilen içerik analiz sonucunda, metal sektöründe 1990 ile 2002 yılları arasındaki sendikal gelişmelerin ışığında işçi lehine sendikal kazanımlar ve kaybedilen haklar tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre;

Olumlu Kazanımlar; Ücretler, Sosyal Yardım, İkramiyelerde Devlet İstatistik Enstitüsü verilerine göre enflasyondan korumak için her sözleşme döneminde zam yapılmıştır. Kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık yapılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği alanında işçi lehine olumlu gelişmeler olmuştur.

Olumsuz Değişimler; Alt işveren ve Kapsam dışı personel uygulaması sözleşmelerde yaygınlaşmıştır. Yıllık izinin bölünebilmesine olanak sağlanmıştır. İşçi zamlarında şirketin karlılık göstergelerinden çok TUİK verilerinin kullanılmıştır.

Gerçekleştirilen içerik analiz sonucunda, metal sektöründe 2003 ile 2017 yılları arasındaki sendikal gelişmelerin ışığında işçi lehine sendikal kazanımlar ve kaybedilen haklar tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre;

Olumlu Kazanımlar; Ücretler ve İkramiye tutarlarında enflasyon veya TUİK uygulamalarına göre zam yapılmıştır. İş Sağlığı ile ilgili yasaların ve yönetmeliğinde çıkması ile sendikalarda bu iş ile ilgilemişler yapılan faaliyetlerin içerisinde olmak istemişlerdir. Disiplin Kurulunda Ücret kesme cezası üç günden den iki güne indirilmiştir. İşverenin emri altında beklemelerde mesaiden sayılmıştır. Kadın işçilerin hamilelikte periyodik kontrolleri için aldıkları izinler ücretli yapılmıştır. Doğum izinleri yeni iş kanunun da etkisi ile 12 haftadan 16 hafta çıkarıldı. Kadınların hamilelik dönemlerinde hafif işlerde çalışabileceği kuralı getirilmiştir.

Olumsuz Değişimler; Kadın işçilerinin eşleri ile çalışma postalarının ayarlanması ilk dönemde kazanılmış bir hak iken ikinci dönemde bu hak kaybedilmiştir. İşverenin

hafta tatilini haftanın her gününe alabilmesi sayesinde esnekliğinin arttırılmasına bir örnektir. Yıllık izin Nisan-Ekim ayları arasında kullanılabilirken her aya alınabilmesi işçilerin aleyhine olabilecek yıllık izin yılın her ayında kullanılabilmesini sağlamıştır. Fazla çalışma “normal” ve “olağan üstü” olmak üzere ikiye ayrılarak “olağan üstü” fazla çalışma durumunda herkesin çalışmaya mecbur edilebilmesi imkânını işverene tanımıştır. İhtar Cezasının verilmesi prosedürünün Disiplin Kurulu dışına çıkarılması ile işverenin işçilere rahatlıkla ihtar cezasını verebilmesi sağlanmıştır.

Elde edilen bu bilgiler ışığında ülkemizde metal sektöründe toplu sözleşmelerin gelişimi 27 yıllık gelişimi özetlenmişken ülkemizde sendikalar genel grev uygulaması kararı alındığında grev ertelemeleri ile karşılaşırken, Avrupa’da özellikle Almanya’da sektör sendikaları iş gücü üzerinde etkilerinin etkisi ile 2015 yılında baz ücret sistemine geçilmesini sağladılar. Metal sektöründe 2018 yılında yapılan genel grev sayesinde haftalık çalışma saatleri 35 saatten 28 saate çekilmesini sağlamışlardır. Finlandiya’da, Fransa’da ve Avusturya’da çalışma yasaları veya planlanan uygulamaların değişmesi için eylemler ve grevler gerçekleştirilmiştir bununda genel grev niteliğinde olduğu görülmektedir.

Dünyada ise 2016 yılında Hindistan’da 100 milyon işçinin katıldığı şimdiye kadar yapılan en büyük grev yapılmıştır. Madrid’de binlerce kişinin greve çıkmasıyla başlayan grevde bu greve katıldıkları için tutuklu olan 8 sendikacı için greve çıkıldı. Arjantin ve Brezilyada çalışma yaşamındaki uygulamalara karşı bir dizi grev kararı ve uygulaması başlamıştır. Özellikle sendikal yaşamın en etkin sürdüğü ülke olan Fransa da esnek çalışma ve fazla mesai saatlerine ödenen ücretlerin azaltılmasına karşın işçiler birlikte eylem kararı almışlardır.

Avrupa’da ve dünyada görülen bu sendikal faaliyetlerin sonucunda belirli bir takım hakların kazanılmasında işçilerin veya işçi sendikalarının, sendikal tüm hak arama yöntemlerini kesintisiz kullanabilme imkânı sayesinde işçiler lehine bir çok olumlu durumdan bahsetme imkanını vermektedir. Ülkemizde sendikal faaliyetlerin örgütlenmesinde yetki tespitlerinin uzun süreler alması ve grev erteleme yönteminin iktidarlar tarafından yoğun kullanılması başlanılan grevlerin sonuçsuz olunacağı düşüncesini çalışma yaşamında yaygın bir kanı haline almıştır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırma ile metal sektöründe işçi sendikaları ile işverenler/işveren sendikaları arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmelerinin (TİS) yıllar içindeki gelişimi incelenerek, dönemin siyasal ve ekonomik koşulları dikkate alınarak gerçekleştirilen sendikal faaliyetlerin sözleşmeler üzerindeki etkisi incelenmiş, işçiler açısından olumlu-olumsuz sonuçlar ortaya çıkarılmıştır.

Kardemir-Çelik-İş, MESS-Türk Metal, Erdemir-Türk Metal sözleşmeleri incelenerek yıllar içerisinde benzerlik gösteren ve tekrarlayan anlaşma hükümleri temalar olarak kodlanarak bu kapsamda on bir tema belirlenmiştir. Bunlar sırası ile; Sendikal Konular, Şikayetlerin Çözümü, Disiplin Kurulu, Çalışma Süreleri (İş Düzeni), İzinler, Ücretler, Kadın İşçilerle İlgili Hükümler, İkramiye ve Sosyal Yardımlar, Tazminatlar, İş Sağlığı ve Güvenliği ile Eğitim başlıklı temalardır.

Şikâyetlerin çözümünde 1990-2002 ve 2003-2017 yılları arasındaki gelişimi akademik tekniklerle incelendiğinde, sendikal konularla ilgili değişiklik olmadan nerede ise aynı şekilde kaldığı ve uygulandığı belirtilmiştir. Disiplin Kurulunda ihtar cezası disiplin kurulunun yetkisi dışına çıkartılarak, ihtar cezasının işveren tarafından işçiye rahatlıkla verilebildiği araştırma sonucunda görülmüştür. Ücretler, ikramiye ve sosyal haklarda enflasyon oranı korunmuş yapılan zamlarda Devlet İstatistik Enstitüsü oranları baz alındığı toplu iş sözleşme metinlerinde belirtilmektedir. İşverenler, alt işveren uygulamasını yaygınlaştırarak bu noktada sürekli sayıları artan bir iş gücü kitlesinin ortaya çıktığı belirtilmiştir. Kapsam dışı personel uygulamasının sınırının gelişmesi, toplu sözleşmenin iş yerinde tüm çalışanlara getirdiği hakların eşit bir şekilde kullanılmadığı, sözleşmeler ortaya çıkmıştır. Daha önce yıllık izinler sadece Nisan ve Ekim ayları arasında kullanılırken, izin kullanımının yılın tamamına yayılması işçilerin aleyhine bir gelişme olmuştur. Fazla mesai mevhumu, “normal” ve “olağan üstü” olmak üzere ikiye ayrılmış, böylelikle “olağan üstü” fazla çalışma durumunda işverenler çalışanlarını fazla çalışmaya mecbur edildiği belirtilmiştir.

Bunların yanında işçilerin lehine de gelişmeler olmuştur. İşçilerin işverenin emrinde bekledikleri sürelerin mesaiden sayılması, iş sağlığı ve güvenliğine verilen desteğin artması ve işverenin konuyla ilgili yönetmeliklere uyması, sendikanın da denetleyen konumuna sahip olduğu bir kültür gelişmeye başlamıştır.

Toplu iş sözleşmelerinde sendikalarla beraber, “kapsam dışı” ve “kapsam içi” personel konularında alınan kararlar, sendika üyeliğinin etkisini azaltmıştır. Buna bağlı olarak şirketlerde birden fazla ücret politikası uygulandığını görmekteyiz. Örnek olarak, esnek çalışma, kapsam içi ve kapsam dışı personel, uzman personel vb. gibidir. Kadınların çalışma yaşamında doğum sürecinde ve sonrasında tekrar işe dönüşlerinde kolaylık getirilmeye çalışıldığı yapılan toplu iş sözleşmelerde görülmektedir.

Her iki araştırma dönemi gözlemlendiğinde (1990-2002 ve 2003-2017) ikinci dönem olan 2003-2017 yılları arasında işçiler aleyhine daha fazla, “kazanılmış hak’ın” kaybedildiği araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır. Bunları kısaca sayarsak; Kadın işçilerinin eşleri ile çalışma postalarının ayarlanması, Hafta tatilini Pazar hariç haftanın herhangi bir gününe alabilmesi, Yıllık iznin Nisan-Ekim arasında kullanılabilirken her aya alınabilmesi, “Olağan üstü” fazla çalışma durumunda herkesin çalışmaya mecbur edilebilmesi, İhtar Cezasının verilmesi disiplin kurulunun göreviyken işverenin inisiyatifine geçmesi ile işçi aleyhine birçok hak kaybı olduğu ortaya çıkmıştır.

Tez Sonucunda Öneriler ise;

Milli Güvenlik veya farklı sebeplerle yapılan grev ertelemelerinin ülkemiz sendikacılığına etkileri ayrı bir inceleme konusu olmalıdır. Grev ertelemelerinin çok sık ve belirli sektörlerde yoğunlaşması, işçinin elindeki en büyük gücün kullanılamaz hale gelmesine yol açmıştır. Grev ertelemelerini dengeleyen ve YHK’ya gittiğinde işçilerin isteklerinin kabul edildiği uygulamalara zemin hazırlayan düzenlemeler yapılmalıdır.

Sendikal hayatın içinde nerede ise işçi ve işveren kadar verdiği kararlar ile gücünü yansıtan YHK’nın sözleşmeler üzerindeki etkilerinin ayrıca incelenmesi, çalışma hayatında geçici çözümler yerine bir politika dâhilinde değişiklikler yapılması gerekmektedir.

Sanayi 4.0 ile dijital teknoloji aracılığıyla büyük dataların internet yoluyla transferinin sağlanması, verilerin, akıllı robotlara ve üretim sürecine bilginin entegrasyonu sendikanın birlikte güçlü olma fikrini zedelenmiştir.

Sendikal faaliyetler sadece ücret artışı konusunda yapılmamalı, Sendikacılık ücret sendikacılığına indirgenmemelidir. Tez kapsamında incelenen 11 sosyal hak konusunda çalışmalar yapılmalı, sendikaların salt ücret pazarlığı alanından çıkartılarak işçilere ve sendikaya hangi alanlarda pazarlık yapabileceği gösterilmelidir.

Sendikalar salt “ücret sendikacılığından” çıkarak diğer sosyal haklarda da işçiler lehine güzel sonuçlar almak için proje ve etkinlik üretebilmeleri gerekmektedir. Sendikalar sektörlerde işçilerin kazandıkları hakları seviyelere dönüştürerek ne kadar kazanım ve imkânlarının olduklarını paylaşmaları diğer bir değişle kazanılan hakların oranını gösteren tanımlanmış seviyeler olmalıdır.

Sendikal hayatta en fazla işçileri zorlayan yetki tespit uygulamalarının, dijital sendikacılık ile çalışma hayatına yeniden bir soluk getirip getiremeyeceğinin özellikle incelenmesi gerekir. Sendikacılık kanununda bulunan teşmil uygulaması ve bu uygulamayı yapabilme kabiliyeti yerel makamlara devredilerek sendikal hayata entegre edilmesi sağlanmalıdır. Hizmet sektöründe, özellikle otelcilik, turizm gibi sendikalı çalışan sayısının az olduğunun bilindiği sektörlerde, sendikalı sayısının artırılması için çalışmalar yapılmalıdır. Emek yoğun olan ve dönemsellik arz eden alanlarda teşmil uygulamasının yapılması sağlanmalıdır.

Sendikalı yaşamın gelişmesini etkileyen alt işverenlik uygulaması, teknolojik veya uzmanlık gerektiren alanlarda işverenin kullanacağı bir metot olabilir. Lakin işverene bağlı asıl işi yapar durumuna gelmemesi için çalışan sayısına bağlı bir kota getirilmeli ve denetlenmelidir. Sendikalara örgütlenmeleri ve nitelikli kişi çalıştırabilmeleri için teknik yardımda ve istihdam teşvikinde bulunulması gerekmektedir. İş kolu barajı aşağıya düşürülmeli ve işletme veya işyeri yetki tespitinde aranan oranlar sendikalı olmak isteyen kişilerin haklarını korumak için daha aşağıya çekilmelidir.

KAYNAKLAR

- Ahmet M., Aziz Ç., Hakan, K.. *Sınıf Sendika Siyaset, Türkiye Emek Tarihinden Kesitler*. Ankara: İmge Kitap Evi, 2016.
- Aydın B., *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*. Ankara: Şeker-İş, 2012.
- Adem U., *İşçi-İşveren İlişkileri*. sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayın No:28, 1995.
- Canan K., Yıldırım K.. *DİSK TARİHİ*. Ankara: Epos Yayınları-45, 2008.
- DİSK TARİHİ Efsane mi Gerçek mi ?* Ankara : Epos Yayın, 2008.
- Dergisi, Bilim ve Ütopya. «II. Andülhamit, İttihat ve Terakki ve Osmanlı İşçi sınıfı.» *Bilim ve Ütopya Dergisi*, 2013 Sayı 233.
- Ekrem E., «SANAYİ DEVRİMİNİN ARDINDAN OSMANLI SANAYİLEŞME HAMLELERİ.» *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 48, , Temmuz-Aralık 2016: 17-44.
- Esar Y., «Türkiye’de İşçi Sendikalarının Önündeki Sosyal Siyasal ve Ekonomik Engeller.» *e-Journal of New World Sciences Academy*, 2010.
- Frans K. *Dönüşüm*. Can,
- Fatih A., *Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar*. 15 Ekim 2003. <http://sendika62.org/2003/10/21-yuzyilda-sendikal-orgutlenme-sorunu-ve-yeni-sendikal-stratejiler-fatih-ayd-1263/> (Ocak 01, 2017 tarihinde erişilmiştir).
- Gündüz Ökçün, «Ta’til’i Eşgal Kanunu.» *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi*, 1982.
- Gönül Kırcaali İ. *Sosyal Bilirmlerde Araştırma*. Eskişehir: AÇIKÖĞRETİM FAKÜLTESİ YAYINLARI NO: 601,
- Gülşen Sarı G., Mehtap A. «Küresellesme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu.» 2007.

- Gülsüm T., «İngiltere de ve Türkiye'de Erken Dönem Sendikacılık Üzerine Karşılaştırmalı İnceleme.» *Tarih Okulu Dergisi*, Eylül 2015: 493-539.
- Korkut B., *Türkiye İktisat Tarihi 1908-2002*. İstanbul: İmge Kitap Evi, 2003.
- Haydar K., «İşçi Sendikalarının Talepleri ve Toplu Sözleşmelerin Getirdiği Yeni Bir Ücret Anlamı.» *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 1965.
- Hakan K., *Toplu Çalışma İlişkileri Tarafları*. Anadolu Üniversitesi Yayın No : 2550, 2013.
- Mehmet A., «Mecelle Sözleşmesi.» *Kamu-İş C:13 S:4/2014*, 2014.
- Murat Ö., «Türkiye'de Uygulanan Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Ssistemin Sendikalaşma üzerine Etkisi .» İstanbul: İstanbul Üniveristesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Doktora Tezi, 2012.
- Muhittin A., «6356 SAYILI YENİ SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ.» *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVII*, 2013: Sa.1-2.
- Nurettin A., «TÜRKİYE TARAFINDAN ONAYLANAN ILO SÖZLEŞMELERİ.» *ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI YAYIN NO : 68*, 2014.
- Nusret E., *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1979.
- Sevgi Işık E., «Kendine Özgü Yaklaşımıyla Japon Endüstri İlişkileri Sistemi.» *Kamu-İş* , 2014-S:4.
- Tevfik G., www.dunya.com.tr. Mayıs 2018. <https://www.dunya.com/kose-yazisi/kacak-isci-sorunu-baska-ulkelerden-calismaya-gelen-var-baska-ulkelere-k/13633>.
- Nurdan A. I., Sema Ö.. «Toplu Sözleşmelerde Ücret Dışı Hakların Gelişim.» *Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları*, 366, 1988, Ankara.
- Necmettin Ö., «Geçmişten Günümüze Türkiye'de Anayasa ve Yasalarda Kısıtlamalar.» *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 2003: 239-257.
- Refik S., *Türkiye'de Grevlerin Tarihi ve Grevlerimiz*. Türk Metal Sendikası,

- Serap B. *T.C. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ YAYINI NO: 2900*. Anadolu Üniversitesi, Sendikacılık Tarihi.» *Türk-İş Eğitim Yay. No.1*, 1998.
- Tobin M.. *Amerika İşçi Hareketinin Bir Tarihçesi*. İşçi Sendikaları Birliği, *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*. İstanbul: Kaynak Yayınları, 2003.
- Türkiye’de İşçiler ve Sendikalar.» *Türkiye YOL-İŞ Sendikası Yayınları*, Mart 2000.
- Osman E., «1923'ten Günümüze Türkiye’de İnsan Kaynakları Yönetimi Gelişimi.» *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 1, Sayı 29, 2016*, 2016: 182-193.
- Öznur Y. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitapevi, 2000.
- Volkan I., «Endüstri İlişkilerinin Yeni Yüzü İnsan Kaynakları Yönetimi : Emeği Örgütsüzleştirme Stratejisi.» *Gazi Üni. İktisadi ve İDair Bilimler Fakültesi Dergisi* , 2009: 147-176.
- Yıldırım K., «TÜRKİYE - ILO İLİŞKİLERİ.» *Türk-İş Eğitim Yay. No.44*, 2000.
- Yıldırım K. «Sendikacılık Tarihi.» *Türk-İş Eğitim Yay. No.1*, 1998 - Ankara.
- Yıldız U. *Niteliksel Araştırma Yaklaşımı* . Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları:601, ÜNİTE-1,
- Yüksel A., *Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-1*. Praksis, 2002.
- <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/311124>. [WWW.dergipark.gov.tr](http://www.dergipark.gov.tr). 2017.
- <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/311124> (Mayıs 2018 tarihinde erişilmiştir).
- <http://researchturkey.org/tr/the-wave-of-strikes-and-resistances-of-the-metal-workers-of-2015-in-turkey-2/>. www.researchturkey.org.tr.

1984-1986 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi
1994-1996 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi
2000-2002 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi
2002-2004 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi
2004-2006 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi
2006-2008 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi
2008-2010 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi
2010-2012 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi
2012-2014 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi
2014-2017 MESS –Türk Metal Sendikası Grup Toplu İş Sözleşmesi
1989-1990 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir)- Çelik- İş Sözleşmesi
1991-1992 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir)- Özçelik- İş Sözleşmesi
1993-1994 Türk Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir) Özçelik- İş Sözleşmesi
1995-1996 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi
1996-1997 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi
1997-1998 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi
1999-2000 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi
2001-2002 Kardemir A.Ş. ile Özçelik- İş Toplu İş Sözleşmesi
2003-2004 Kardemir A.Ş. ile Çelik- İş Toplu İş Sözleşmesi
2005-2006 Kardemir A.Ş. ile Çelik- İş Toplu İş Sözleşmesi
2007-2008 Kardemir A.Ş. ile Çelik- İş Toplu İş Sözleşmesi
2009-2010 Kardemir A.Ş. ile Çelik- İş Toplu İş Sözleşmesi
2011-2012 Kardemir A.Ş. ile Çelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

2013-2014 Kardemir A.Ş. ile Çelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

2015-2016 Kardemir A.Ş. ile Çelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

2017-2018 Kardemir A.Ş. ile Çelik- İş Toplu İş Sözleşmesi

1988-1990 Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş. - Türk Metal Sendikası Toplu İş Sözleşmesi

1990-1992 Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş. - Türk Metal Sendikası. Toplu İş Sözleşmesi

1992-1994 Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş. - Türk Metal Sendikası. Toplu İş Sözleşmesi

1994-1996 Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş. - Türk Metal Sendikası. Toplu İş Sözleşmesi

1996-1998 Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş. - Türk Metal Sendikası. Toplu İş Sözleşmesi

1998-2000 Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş. - Türk Metal Sendikası. Toplu İş Sözleşmesi

2000-2002 Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş. - Türk Metal Sendikası. Toplu İş Sözleşmesi

2002-2004 Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş. - Türk Metal Sendikası. Toplu İş Sözleşmesi

2006-2008 Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş. - Türk Metal Sendikası Toplu İş Sözleşmesi

2008-2010 Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş. - Türk Metal Sendikası. Toplu İş Sözleşmesi

ÖZGEÇMİŞ

2002 yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesi İşletme bvefatını bitirdim, sonrasında insan kaynakları alanından çalışmaya başladım, insan kaynaklarının her kademesinde görevler üstlendim. Birçok özel kuruluşun profesyonel olarak insan kaynakları departmanlarında yöneticilik tecrübem oldu. www.sgkmevzuat.net isimli bir internet sitesi kurarak birçok yazı paylaşımında bulundum. 2012-2013 yılları arasında Radikal Gazetesinde çalışma yaşamı konusunda yazılar yazdım, tecrübelerimi arttırarak endüstriyel alanda insan kaynakları yöneticiliğinin gelişmesine hizmet etmeyi bu alanda farklılık ortaya koymayı hedefliyorum.

Uğur ULUDAĞ