

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAVA ULAŞTIRMA SEKTÖRÜNDE TOPLU İŞ
SÖZLEŞMELERİ: THY ÖRNEĞİ

MUHAMMET ENES KAYAGİL

2501120123

TEZ DANIŞMANI:

PROF. DR. MUSTAFA DELİCAN

İSTANBUL 2014



Y Ü K S E K L İ S A N S T E Z O N A Y I

ÖĞRENCİNİN

Adı ve Soyadı

: MUHAMMET ENES KAYAGİL

Numarası

: 2501120123

Anabilim/Bilim Dalı

: ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYN.

Tez Savunma Tarihi

: 02.07.2014

Danışman

: PROF. DR. MUSTAFA DELİCAN

Tez Savunma Saati

: 16.00

Tez Başlığı

: HAVA ULAŞTIRMA SEKTÖRÜNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ: THY ÖRNEĞİ

TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin **36. Maddesi** uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **KABULÜ'NE** OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞU YLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. MUSTAFA DELİCAN		Kabul
2- PROF. DR. SÜLEYMAN ÖZDEMİR		KABUL
3- DOÇ. DR. ABDÜLKADİR ŞENKAL		KABUL

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DOÇ. DR. ORHAN KOÇAK		
2- YRD. DOÇ. DR. HASAN ŞENOCAK		

ÖZ

HAVA ULAŞTIRMA SEKTÖRÜNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ: THY ÖRNEĞİ

Muhammet Enes KAYAGİL

Bu çalışmada, Türk hava ulaştırma sektöründeki en büyük kuruluş olan THY ile Hava-İş arasında yapılmış bulunan toplu iş sözleşmelerinde çalışma şartlarının düzenlenmesindeki gelişimin seyri, sektörde ve ülkede yaşanan gelişmelerin toplu iş sözleşmelerinin içeriğine olan etkileri açısından değerlendirilmiştir. Burada, çalışma şartlarına ilişkin hükümlerdeki değişimler ülkenin siyasi ortamı, sendika ve işletme yönetimindeki değişimler, kanun değişiklikleri, grev faaliyetleri ve özelleştirme uygulamaları gibi faktörler çerçevesinde ele alınmıştır. Konunun incelenmesinde literatür taraması ve THY ile Hava-İş arasında 1968-2013 yılları arasında imzalanmış 19 adet toplu iş sözleşmesi kullanılmıştır. Sonuç olarak, bahsedilen toplu iş sözleşmelerinin çalışma koşullarını düzenleyen hükümlerin büyük kısmında yıllar içinde işçi lehine olmayan düzenlemelere gidildiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Toplu İş Sözleşmesi, Hava Ulaştırma Sektörü, Çalışma Koşulları

ABSTRACT

**COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS IN AIR
TRANSPORTATION SECTOR: THE CASE OF TURKISH
AIRLINES**

Muhammet Enes KAYAGİL

In this study, the regulation of working conditions in the collective bargaining agreements between Turkish Airlines (THY) - the largest company of Turkish air transport sector - and trade union (Hava-İş) was evaluated. Here, changes in the provisions relating to working conditions are discussed under the context of the factors such as political environment, the effects of changing in trade union's leadership and company's managers, changes in legislation, strikes and privatization practices. Data was collected by literature review and 19 collective agreements (between 1968-2013) which were signed between Turkish Airline and trade union (Hava-İş). It is concluded that changes in the provisions regulating the working conditions in the collective agreements have been resulted against workers over time.

Keywords: Collective Bargaining Agreement, the Air Transport Sector, Working Conditions

ÖNSÖZ

Çalışma hayatında önemli bir konumda bulunan toplu iş sözleşmeleri, son yıllarda endüstri ilişkilerinde yaşanan dönüşüme rağmen, bugün hâlâ sahip olduğu önemi korumaktadır. Ancak, sahip olunan bu konum bütün sektörler için aynı düzeyde olmamaktadır. Bazı sektörler yapısı gereği hızlı değişim halinde olduklarından endüstri ilişkilerini etkileyen faktörlerin hızlı değişimine buralarda daha sık rastlanmaktadır. Özellikle teknolojik gelişmelerin hızla devam ettiği, yüksek nitelikli personel sayısının arttığı ve özelleştirme, taşeronlaşma gibi uygulamaların hız kazandığı sektörlerde sendikacılığın zayıfladığı ve toplu iş sözleşmelerinin de çeşitli açılardan etkilendiği görülmektedir.

Bahsedilen gelişmelerin yaşandığı sektörlerin başında gelen hava ulaştırma sektörü bu amaçla çalışmada inceleme konusu olarak seçilmiş ve sektördeki en büyük işletme olan THY ile Hava-İş arasında yapılmış toplu iş sözleşmeleri ülkedeki ve sektördeki gelişmeler ışığında incelenmiştir. Özellikle uçucu personel başta olmak üzere sektördeki bütün çalışanlar için önem arz eden çalışma koşullarının düzenlenmesinde toplu iş sözleşmelerinin rolünün ele alındığı bu çalışmada, bu rolün ne derece başarıyla oynandığı da yıllar içindeki gelişmeler ve sözleşme hükümlerindeki değişimler dikkate alınarak analiz edilmeye çalışılmıştır.

Toplu iş sözleşmesi ve hava ulaştırma sektörü ile ilgili literatür taramasında önemli bir güçlükle karşılaşılmasa da, özellikle hava ulaştırma sektöründe endüstri ilişkileri ve toplu iş sözleşmesi uygulamaları konusunda oldukça az kaynağın bulunması ve beş adet toplu iş sözleşmesine ulaşamaması sıkıntı teşkil etmiştir. Buna rağmen tamamlanan çalışmayla, hava ulaştırma sektörüyle ilgili benzer bir çalışmanın bulunmadığı literatüre önemli bir katkıda bulunulduğu düşünülmektedir.

Çalışmanın hazırlanmasında her türlü desteği ve kolaylığı sağlayan değerli hocalarım Prof. Dr. Mustafa Delican ve Prof. Dr. Süleyman Özdemir başta olmak üzere tüm bölüm hocalarıma ve çalışma arkadaşlarıma, tezde analiz edilen toplu iş sözleşmelerinin temin edilmesinde yardımcı olan Hava-İş yönetimine ve bu süreçte maddi ve manevi olarak her zaman yanımda olduklarını hissettiğim sevgili aileme teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	v
TABLO VE ŞEKİL LİSTESİ	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE SOSYO-EKONOMİK AÇILARDAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

1.1. Toplu İş Sözleşmesi	5
1.1.1. Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı	5
1.1.2. Toplu İş Sözleşmesinin Gelişimi.....	7
1.1.2.1. Dünyadaki Gelişimi	8
1.1.2.2. Türkiye’deki Gelişimi.....	10
1.1.3. Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası.....	17
1.1.3.1. Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Kısmı	17
1.1.3.2. Toplu İş Sözleşmesinin Borç Doğurucu Kısmı	18
1.1.4. Toplu İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği	19
1.2. Toplu İş Sözleşmesinin Sosyo-Ekonomik Açıdan Önemi	20
1.3. Endüstri İlişkilerinde Toplu İş Sözleşmesinin Yeri ve Önemi.....	23
1.4. Toplu İş Sözleşmelerinin Oluşumuna Etki Eden Faktörler	24
1.4.1. Ekonomik Faktörler.....	25
1.4.1.1. Ekonomik Durum	25
1.4.1.2. Sektörün Özellikleri.....	26
1.4.1.3. İşgücünün Yapısı	28

1.4.1.4. Teknolojik Gelişmeler	29
1.4.2. Kamu Politikaları	31
1.4.2.1. Hukuki Faktörler.....	31
1.4.2.2. Siyasi Faktörler	32
1.4.3. Örgütsel Faktörler.....	34
1.4.3.1. Sendikalar	34
1.4.3.2. İşletme Yönetimi.....	36

İKİNCİ BÖLÜM

HAVA ULAŞTIRMA SEKTÖRÜ VE GELİŞMELER

2.1. Ulaştırma Sektörü ve Nitelikleri	38
2.1.1. Tarihsel Gelişim Sürecinde Ulaştırma	38
2.1.2. Sosyo-Ekonomik Açıdan Ulaştırma	40
2.1.3. Ulaştırma Sektöründe Güncel Gelişmeler	42
2.2. Hava Ulaştırma Sektörü	44
2.2.1. Hava Ulaşımının Niteliği ve Değişen Önemi	45
2.2.2. Tarihsel Gelişim	47
2.2.2.1. Dünyada Gelişim Seyri.....	47
2.2.2.2. Türkiye’de Gelişim Seyri.....	49
2.2.3. Sektörün Yapısı	51
2.2.3.1. Taşımacılığın Yapısı	52
2.2.3.2. Ekonomik Yapısı	54
2.2.3.3. İstihdamın Yapısı.....	56
2.2.3.4. Sektörün Örgütlenme Yapısı	58
2.2.3.5. Uluslararası İlişkiler.....	62
2.2.4. Sektördeki Gelişmeler ve Eğilimler	62
2.2.4.1. Serbestleştirme.....	63

2.2.4.2. Artan Rekabet	65
2.2.4.3. Özelleştirmeler	67
2.2.4.4. Birleşmeler ve İşbirlikleri	69
2.2.4.5. İşveren Politikalarında Değişim.....	71

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

HAVA ULAŞTIRMA SEKTÖRÜNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ UYGULAMALARI

3.1. Hava Ulaştırma Sektöründe Endüstri İlişkilerinin Görünümü.....	74
3.1.1. Sendikacılık Faaliyetleri	74
3.1.1.1. İlk Sendikacılık Hareketleri	74
3.1.1.2. Sektörde Faaliyet Gösteren Sendikalar	75
3.1.1.3. Sendika Üye Sayısı ve Oranları	77
3.1.2. Toplu Pazarlık Faaliyetleri ve Toplu İş Sözleşmeleri	80
3.1.2.1. THY A.O. ile Hava-İş Arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri.....	80
3.1.2.2. Sektördeki Diğer Toplu İş Sözleşmesi Uygulamaları.....	84
3.1.2.3. İş Uyuşmazlıkları ve Sonuçları.....	84
3.2. THY A.O. ile HAVA-İŞ Arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmelerinin Çalışma Şartlarının Gelişimi Bakımından Analizi.....	91
3.2.1. İşin Düzenlenmesiyle İlgili Hükümler	91
3.2.2. İzinler ile İlgili Hükümler.....	96
3.2.3. Uçucu Personel ile İlgili Hükümler	103
3.3. Toplu İş Sözleşmelerindeki Değişimlerin Değerlendirilmesi	109
SONUÇ	119
KAYNAKÇA	125

TABLO VE ŞEKİL LİSTESİ

TABLolar

Tablo 1. 2013 Yılı Türkiye’de Hava Taşımacılığı Sektörü Kuruluşları.....	60
Tablo 2. 1984-2013 Yılları Arası Hava Taşımacılığı Sektörü Sendika Sayıları.....	76
Tablo 3. Hava Taşımacılığı Sektöründe Sendika Üye Sayısı ve Yüzdeleri.....	78
Tablo 4. Taşımacılık İşkoluna Ait 2014 Ocak Ayı Sendika Üye Sayısı ve Oranları.	79
Tablo 5. THY A.O. ile Hava-İş Arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri.....	81
Tablo 6. Yıllara Göre İşin Düzenlenmesiyle İlgili Hükümlerdeki Değişmeler.....	92
Tablo 7. Yıllara Göre İzinler ile İlgili Hükümlerdeki Değişmeler.....	97
Tablo 8. Yıllara Göre Uçucu Personel ile İlgili Hükümlerdeki Değişmeler.....	104
Tablo 9. Dönemler Işığında Toplu İş Sözleşmelerindeki Gelişmeler.....	116

ŞEKİLLER

Şekil 1. Hava Taşımacılığı Sektörü Değer Zinciri.....	58
--	----

KISALTMALAR LİSTESİ

ATAG	: Air Transport Action Group
BTS	: Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DEMİRYOL-İŞ	: Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikası
DEV-NAKLİYAT-İŞ	: Devrimci Kara Deniz Hava Nakliyat İşçileri Sendikası
DHMI	: Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü
DISK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DTÖ	: Dünya Ticaret Örgütü
ECAA	: European Common Aviation Area
ECAC	: European Civil Aviation Conference
GSYİH	: Gayrisafi Yurtiçi Hâsıla
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HAVA-İŞ	: Türkiye Sivil Havacılık Sendikası
HAVAŞ	: Havaalanları Yer Hizmetleri A.Ş.
IATA	: International Air Transport Association
ICAO	: International Civil Aviation Organization
ILO	: International Labour Organization
ITF	: International Transport Workers' Federation
JAA TO	: Joint Aviation Authorities Training Organisation
KARSAN-İŞ	: Taşımacılık ve Kargo Sanayii İşçileri Sendikası
NAKLİYAT-İŞ	: Türkiye Devrimci Kara Nakliyat İşçileri Sendikası

ÖZ TAŞIMA İŞ	: Öz Hava, Kara ve Demiryolu Taşıma İş Sendikası
PETROL-İŞ	: Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası
SHGM	: Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü
T.İ.S.	: Toplu İş Sözleşmesi
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TEC	: Pratt & Whitney THY Uçak Motoru Bakım Merkezi
TGS	: Turkish Ground Services
THY A.O.	: Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜMTİS	: Tüm Taşıma İşçileri Sendikası
TÜRK ULAŞ-İŞ	: Türkiye Gemi Adamları ve Ulaştırma İşçi Sendikaları Federasyonu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜTİS	: Türk Taşıt Kamu İşverenleri Sendikası
UÇ-SEN	: Uçucular Sendikası
UDHB	: Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı
ULU EMEK SEN	: Ulusal Hava Taşımacılığı İşçileri Sendikası
USAŞ	: Uçak Servisi A.Ş.
YHK	:Yüksek Hakem Kurulu

GİRİŞ

Endüstri ilişkileri sisteminin önemli bir kurumu olan toplu pazarlık neticesinde ortaya çıkan toplu iş sözleşmeleri, sosyal ve ekonomik birçok faktörle karşılıklı etkileşim halinde bulunmaktadır. Toplu iş sözleşmeleri aynı işyerinde ve daha geniş ölçekte sektördeki sendikalı ve sendikasız çalışanlar arasında istihdam şartları açısından üyelerine sağladıkları haklar nedeniyle önemli farklılıklar meydana getirmektedir. İşyeri, işletme, işkolu ve milli seviyelerde yapılabilen toplu iş sözleşmeleri J. Dunlop'un da belirttiği üzere çeşitli dış çevre faktörlerinin etkisi altında şekillenmektedir. Sözleşmelerin yapıldığı sektör ve kapsadığı grubun nitelikleri yanında ülkenin mevcut ekonomik, siyasi ve hukuki ortamı toplu iş sözleşmelerinin oluşum sürecine ve içeriğinin şekillenmesine önemli etkilerde bulunmaktadır. Sektörlerin ekonomik nitelikleri, çevre faktörlerinin etkisinin nicelik ve niteliğinin belirlenmesinde rol oynamaktadır. Bu nedenle her sektörde genelde endüstri ilişkilerinin, özelde ise toplu iş sözleşmelerinin nitelikleri farklı olmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinin sektörün niteliği gereği çevre faktörlerinden – küresel rekabet ve hızlı teknolojik değişimler vb.- derin şekilde etkilendiği sektörlerden biri bu tez çalışmasının konusunu teşkil eden hava ulaştırma sektörüdür. Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de uzun yıllar devlet eliyle idare edilen, ancak liberalleşme faaliyetleriyle özel sektöre de açılan hava ulaştırma sektörü endüstri ilişkilerinde yaşanan dönüşümün sebeplerinden birçoğunun rahatlıkla görülebileceği bir sektör örneği teşkil etmektedir. Örneğin özelleştirme uygulamaları, yoğun teknoloji kullanımı, yüksek nitelikli personel istihdamı hava ulaştırma sektörünün ayırt edici niteliklerinden iken, aynı zamanda endüstri ilişkilerini zayıflatan unsurların da başında gelmektedir. Bu nedenle hava ulaştırma sektöründe toplu iş sözleşmesi uygulamaları ülkedeki ve sektördeki değişimlerin etkisinin hissedilebileceği bir alanı oluşturmaktadır.

Ayrıca, kendine has çalışma koşullarını bünyesinde barındıran hava ulaştırma sektöründe özellikle havacılığın yer işlerinde çalışanlar dışında kalan uçucu personelin İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmaları, mevzuat hükümleri ve bireysel iş sözleşmelerine ek olarak çalışma yaşamıyla ilgili düzenlemelerin yapılabilmesi

nedeniyle toplu iş sözleşmelerini sektörde çalışanlar için daha anlamlı ve önemli hale getirmektedir. Kısacası, sektörde böylesine önemli bir role sahip olan toplu iş sözleşmelerinin, bu rolünü endüstri ilişkileri açısından olumsuz sayılabilecek gelişmeler çerçevesinde ne derecede başarıyla gerçekleştirebildiğini incelemek gerekmektedir.

Bu nedenle çalışmada hava ulaştırma sektöründe yapılmış toplu iş sözleşmelerini analiz etmek ve bu şekilde ülkede ve sektörde yaşanan gelişmeler ışığında toplu iş sözleşmelerinde çalışanların hak ve menfaatlerinde yaşanan değişimleri ve değişimlere yol açan etmenleri incelemek amaçlanmıştır. Özellikle uçucu personel başta olmak üzere sektördeki diğer çalışanların toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenen çalışma şartlarında yıllar içinde ne gibi değişimler meydana geldiği, değişimlerin hangi tarafın lehine sonuçlandığı ve bu değişimlerin sözleşmelerin yapıldığı dönemin şartları altında bir anlam ifade edip etmediğini tartışmak çalışmanın başlıca hedefini oluşturmaktadır.

Bu amaçla, Türk hava ulaştırma sektörünün öncü ve en büyük kuruluşu olan Türk Hava Yolları ile sektördeki ilk ve tek örgütlü işçi sendikası olan Hava-İş arasında 1968-2013 yılları arasında imzalanmış toplu iş sözleşmelerinden 19 adedi çalışma koşullarına ilişkin normatif hükümler açısından incelenmiştir. Çalışmada ücretler, sosyal haklar ve yardımlar, işe başlama ve işten ayrılmayla ilgili hükümler ile idari ceza hükümleri değerlendirme dışında bırakılmıştır. İnceleme konusu olarak sadece çalışma koşullarına ilişkin hükümlerin seçilmesinde sektörün kendine has çalışma koşullarına sahip olması ve İş Kanunu kapsamı dışında olmaları nedeniyle çalışma koşulları büyük ölçüde işletme yönetmelikleriyle belirlenen uçucu personelin özel durumu etkili olmuştur.

Tüm bu hedefler doğrultusunda oluşturulan çalışmada veriler literatür taraması ve THY ile Hava-İş Sendikası arasında yapılan toplu iş sözleşmelerinden elde edilmiştir. Toplu iş sözleşmelerinden elde edilen verilerin zaman derinliği içerisindeki değişimleri karşılaştırmalı olarak incelenmiş ve toplu iş sözleşmelerini etkileyen faktörlerle karşılıklı ilişkileri değerlendirilmiştir. Böylece ilk iki kısımdaki

teorik değerlendirmelere ek olarak, birincil kaynakların analizi yoluyla literatüre katkı sağlanması açısından, çalışma bir alan araştırması niteliği taşımaktadır.

Çalışma başlıca üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde endüstri ilişkileri ve sosyo-ekonomik açılardan toplu iş sözleşmesi ele alınmıştır. Öncelikle tanımı, dünyada ve Türkiye’deki tarihsel gelişimi, muhtevası ve hukuki niteliği incelenen toplu iş sözleşmesi daha sonra sosyal ve ekonomik yaşamdaki yeri ve etkileri ile endüstri ilişkilerinde sahip olduğu konum ve önemi açısından değerlendirilmiştir. Son olarak da toplu iş sözleşmelerinin oluşum aşamasına ve içeriğinin şekillenmesinde rol oynayan faktörler incelenmiştir. Özellikle sektörün yapısı, ekonomik durum, çalışan profili, hukuki faktörler, siyasi faktörler, sendikal faktörler, işveren tutumları ve teknoloji incelenen faktörler arasında yer almaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde hava ulaştırma sektörü, sektörde yaşanan gelişme ve değişmeler açısından çeşitli boyutlarıyla incelenmiştir. İlk olarak ulaştırma sektörü ve nitelikleri incelenmiş, ulaştırmanın tarihsel gelişim seyri, sosyal ve ekonomik açıdan önemi ile mevcut durumundan kısaca bahsedilmiştir. İkinci olarak, hava ulaştırma sektörü niteliği ve değişen önemi, dünyada ve Türkiye’de gelişim seyri açısından incelenmiş, ardından hava taşımacılığına olan talepteki artış, sektöre ait ekonomik veriler, istihdam rakamları, taşımacılık gerçekleştirmeleri, sektördeki başlıca kuruluşlar ve uluslararası faaliyetler gibi sektörün mevcut yapısına ilişkin konular ele alınmıştır. Son olarak ise sektörde yaşanan serbestleştirme faaliyetleri, artan rekabet koşulları, özelleştirme uygulamaları, birleşme ve işbirlikleri ile tüm bunlar neticesinde işveren politikalarında yaşanan değişimler gibi küresel nitelikte gelişme ve eğilimler analiz edilmiştir.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde hava ulaştırma sektöründe endüstri ilişkileri ve toplu iş sözleşmesi uygulamaları ele alınmıştır. Öncelikle endüstri ilişkileri açısından sektördeki sendikacılık hareketleri ile bu sendikalara ilişkin üye sayısı ve oranları incelenmiştir. Ardından sektörde yapılmış toplu pazarlık faaliyetleri ve toplu iş sözleşmesi uygulamaları ile yaşanan iş uyuşmazlıkları ve sonuçları THY ve Hava-İş arasındaki ilişkiler temelinde incelenmiştir. Son olarak da THY ile Hava-İş arasında yapılmış toplu iş sözleşmeleri çalışma şartlarının gelişimi

açısından analiz edilmiştir. Burada çalışma süreleri ve fazla mesai gibi işin düzenlenmesiyle ilgili hükümler; yıllık ücretli izin, ücretsiz izinler, sendikal faaliyet izinleri gibi izinler ile ilgili hükümler ve lisans kaybı, yıpranma tazminatı, dinlenme süreleri gibi uçucu personel ile ilgili hükümler yıllar içinde geçirdiği değişimler açısından incelenmiş ve bu değişimler toplu iş sözleşmelerinin oluşumuna etki eden faktörler ile sektörde yaşanan gelişmeler ışığında değerlendirilmiştir.

Sonuç kısmında ise toplu iş sözleşmelerini etkileyen faktörler ve sektörde yaşanan gelişmeler ışığında THY ile Hava-İş arasında yapılmış toplu iş sözleşmelerindeki değişimler ve bu değişimlerin nitelikleri ile sebepleri tartışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE SOSYO-EKONOMİK AÇILARDAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Çalışmanın bu bölümünde önce endüstri ilişkilerinin en büyük araçlarından ve çıktılarından olan toplu iş sözleşmesinin tanımı, tarihsel gelişim süreci, muhtevası ve hukuki niteliği ele alınacaktır. Ardından sosyo-ekonomik hayattaki ve endüstri ilişkileri içerisindeki yeri ve önemi tartışılacaktır. Son olarak ise toplu iş sözleşmelerinin oluşumuna etki eden sosyo-ekonomik faktörler incelenecektir.

1.1. Toplu İş Sözleşmesi

1.1.1. Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı

İstihdam koşulları başta olmak üzere çalışma hayatına ilişkin birçok konunun düzenlenmesinde önemli bir role sahip olan sendikalar, bu rollerini işverenlere karşı toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri yoluyla oynamaktadırlar.¹ Sendikalar ayrıca işçilerin kolektif kendi kendine yardım kuruluşlarından en önemlisi olduklarından, sosyal politikanın da en önde gelen araçları arasında yer almaktadırlar.² Sendikalar ve onların klasik işlevini oluşturan toplu iş sözleşmeleri, işçilerle işverenler arasındaki güç dengesinin kurulmasında rol oynayan temel ve evrensel kurumlar olup, sosyal politikanın gelişmesinde önemli bir konuma sahiptirler.³

Toplu iş sözleşmesi evrensel bir tanımla şu şekilde ifade edilebilir: Toplu iş sözleşmesi, işçi temsilcisi sendikal örgüt ile işveren veya temsilcisi arasında yapılan toplu pazarlık süreci sonucunda başta ücret düzeyi olmak üzere, çalışma hayatına veya daha somut bir ifadeyle işletmeye-işyerine dönük diğer hak ve vecibeleri (örneğin: İşveren tarafından sağlanan sosyal güvence ve diğer ayni-nakdi yardımlar; çalışma şartları, çalışma saatleri, ara dinlenmeleri vb.) düzenleyen, genelde işkolu

¹ Meryem Koray, Alper Topçuoğlu; **Sosyal Politika**, İzmir, Karınca Matbaacılık, 1987, s.49.

² Orhan Tuna, Nevzat Yalçıntaş; **Sosyal Siyaset**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2011, s.243.

³ Sami Güven, **Sosyal Politikanın Temelleri**, Bursa, Ezgi Kitabevi Yayınları, 2001, s.105.

veya işletme bazında yapılan, yazılı ve sosyal taraflarca imzalı belirli veya belirsiz süreli anlaşmalardır.⁴

Toplu iş sözleşmesinin bir diğer tanımı da ILO tarafından 1951 yılında kabul edilen 91 Sayılı Toplu İş Sözleşmeleri Tavsiye Kararı'nda yapılmıştır. Buna göre toplu iş sözleşmesi, çalışma koşulları ve diğer istihdam şartlarını düzenlemek üzere bir işveren, bir işveren grubu ya da bir veya daha fazla işveren örgütü ile bir veya daha fazla işçi temsilcisi örgüt arasında, bu tür kuruluşların olmaması halinde ulusal yasa ve yönetmeliklere uygun olarak işçiler tarafından seçilmiş ve yetkilendirilmiş temsilciler arasında imzalanan her türlü yazılı anlaşmayı ifade etmektedir.⁵

Toplu iş sözleşmesi kavramı, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. ve 33. maddeleri esas alınarak ise şöyle tanımlanabilir: “Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları, bunlara ek olarak tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları da düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan, yazılı ve en çok üç yıl süreli sözleşmedir.”

Toplu iş sözleşmesi terimi genellikle sürecinin bir parçası olduğu “toplu pazarlık” kavramıyla karıştırılmaktadır. Toplu pazarlık, “işçi sendikası ve işveren ya da işveren sendikası arasında sürdürülen ve işyeri/işletme (veya işkolu) düzeyinde ücret ve çalışma koşullarını belirlemeye yönelik bir sözleşme ya da iş uyuşmazlığı ile sonuçlanan pazarlık sürecidir.”⁶ Toplu iş sözleşmesi ise bu sürecin sonunda, tarafların anlaşmaya varması halinde, düzenlenen yazılı belgedir.⁷

Toplu iş sözleşmesi ve toplu pazarlık arasındaki fark kısaca şu şekilde ifade edilebilir: Toplu iş sözleşmesi, ücretler, ödeme nispetleri, çalışma saatleri ve sair istihdam şartları ile ilgili politika ve usullere ait ortak anlayışları ifade ve beyan eden, işverenlerle işçilerini temsil eden sendikalar arasındaki yazılı anlaşmalar; toplu

⁴ Ali Seyyar, **Sosyal Siyaset Terimleri (Ansiklopedik Sözlük)**, Sakarya, Sakarya Yayıncılık, 2008, s.574.

⁵ Bernard Gernigon, Alberto Otero, Horacio Guido; **Collective Bargaining: ILO Standards And the Principles of the Supervisory Bodies**, Geneva, ILO Publications, 2000, s.10.

⁶ Naci Önsal, **Endüstri İlişkileri Sözlüğü 1**, Ankara, TÜRK-İŞ Yayınları, 2011, s.260-261.

⁷ Alpaslan Işıklı, **Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri**, Ankara, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 1967, s.3.

pazarlık ise bu yazılı anlaşmaların müzakere, idare, yorum, tatbikat ve yürürlüğe konmasını kapsayan bir faaliyettir.⁸ Böylece toplu pazarlıklar yoluyla uzlaşılan hükümler, toplu iş sözleşmeleri yoluyla uyulması zorunlu hale getirilmektedir.⁹

1.1.2. Toplu İş Sözleşmesinin Gelişimi

Toplu iş sözleşmesinin tarihsel gelişim seyrini onu oluşturan faktörlerden bağımsız bir şekilde ele almak çok isabetli olmamaktadır. Çünkü toplu iş sözleşmesi, esas itibariyle uzun yıllar sürmüş bir mücadelenin ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Kötü çalışma şartları ve ücret düzenlemelerine karşı tepki olarak örgütlenen işçi kesiminin, istediklerini alabilmede en büyük vasıta toplu iş sözleşmeleri olmuştur. Bu, onun karşılıklı bir uzlaşma neticesinde ortaya çıkmasından ve hukuki statüsünden kaynaklanmaktadır.

Esas itibariyle toplu iş sözleşmeleri, sendikacılık hareketiyle birlikte sanayi devriminin özellikle üretim ilişkileri bakımından toplumların yapısında meydana getirdiği değişikliklere bağlı olarak ortaya çıkan bir oluşumdur. Birbirine sıkı sıkıya bağlı bu iki oluşumun doğuşu, aynı büyük tarihi değişikliklere bağlı olduğundan ve toplu iş sözleşmelerinin sendikalara bağlı olarak ortaya çıkmasından dolayı, toplu iş sözleşmelerinin tarihsel gelişimi, genellikle sendikacılığın tarihsel gelişimiyle birlikte değerlendirilmektedir.¹⁰

Yine de salt toplu iş sözleşmesinin ülkelerden ve değişik uygulamalardan bağımsız olarak bir gelişim seyri çizilecek olursa, bu dört aşamada özetlenebilir. İlk aşama toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçilerin sayı ve oran olarak artmasıdır. İkinci aşama, toplu iş sözleşmelerinin içeriğinde genişleme yaşanmasıdır. Böylece çalışma şartları ve ücret gibi konularda daha ayrıntılı düzenlemeler yapılmış ve yeni konular sözleşmelere dâhil olmuştur. Üçüncü aşama, toplu iş sözleşmelerinin kapsamında gelişme yaşanmasıdır. Böylece daha fazla işveren ve işyeri toplu iş sözleşmelerine muhatap olmuştur. Ayrıca işyeri seviyesinden işkolu seviyesine doğru

⁸ Harold W. Davey, **Çağdaş Toplu Pazarlık**, Çev. İbrahim Hovi, İstanbul, Türk Sevk ve İdare Derneği, 1969, s.3.

⁹ Nusret Ekin, **Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Beta Yayınları, 1994, s.101.

¹⁰ Işıklı, **a.g.e.**, s.8.

gelişme kaydedilmiştir. Son aşama ise önemli toplu iş sözleşmelerinin örnek ve emsal alınarak, diğer toplu iş sözleşmelerinin de nitelik olarak gelişmesi olmuştur.¹¹

Toplu iş sözleşmelerinin tarihsel olarak yukarıdaki aşamalardan geçmesi, ancak bir meşruiyet mücadelesi yaşaması ve hukuki olarak tanınmasından sonra olmuştur. Örneğin sanayileşmiş toplumlarda toplu iş sözleşmeleri sanayileşmeyle birlikte bir takım mücadeleler neticesinde tanınmışken, gelişmekte olan toplumlarda ise sanayileşmenin ilk aşamalarından itibaren bir hak olarak tanınmıştır.¹² Bu sebeple dünyada ve ülkemizde nasıl bir gelişim seyri yaşandığını incelemek, yukarıdaki aşamaları anlamlandırmada faydalı olacaktır.

1.1.2.1. Dünyadaki Gelişimi

Toplu iş sözleşmeleri günümüz anlamında ilk olarak sanayi devriminin başladığı ülke olan İngiltere’de ortaya çıkmıştır. 19.yüzyılda ilk örnekleri ortaya çıkmış olsa da genel olarak 20.yüzyılda doğduğu ve deniz aşırı ülkelere yayıldığı kabul edilmektedir. 1.Dünya Savaşı ve ardından yaşanan krizle birlikte zayıflayan sendikacılık ve duraksama yaşayan toplu iş sözleşmeleri için asıl ilerleme, özellikle Amerika’da, 1930’lu yıllardan sonra kaydedilmiştir.¹³ Bunda, 1929 bunalımıyla birlikte girilen toplumsal yeniden yapılanma süreci ve sendikacılığa sıcak bakmayan, işçi-işveren arasında ferdi pazarlığı toplu pazarlığa tercih eden yaklaşımların son bulması etkili olmuştur.¹⁴

Takip eden yıllarda ise birçok sanayileşmiş ve sanayileşmekte olan ülkede toplu iş sözleşmelerinin uygulanmaya başladığı görülmektedir. Sendikacılığın en önemli faaliyetlerinden biri olan toplu iş sözleşmesinin bu şekilde yaygınlaşmasının sendikacılık hareketlerinde ve felsefesinde bir dönüm noktası olduğu kabul edilmektedir.¹⁵

Tarihte bilinen ilk toplu iş sözleşmeleri ile ilgili çeşitli tartışmalar mevcuttur. Genel olarak ilk toplu iş sözleşmesinin İngiltere’de 1817’de bıçak imalatı işkolunda

¹¹ Sabahattin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, 10.Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997, s.323.

¹² Işıklı, **a.g.e.**,s.11.

¹³ **A.e.**, s.11-12.

¹⁴ Mustafa Delican, “Sanayileşmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi” (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995, s.45.

¹⁵ Ekin, **Endüstri İlişkileri**, 1994, s.118-119.

yapıldığı kabul edilmektedir.¹⁶ Bunun yanında yine İngiltere’de 1696 yılında 12 kalfanın ücretlerindeki düşüşü önlemek üzere yaptığı toplu görüşmelerin ilk toplu iş sözleşmesi örneği olduğu görüşü de bulunmaktadır.¹⁷ Benzer şekilde 1789 yılında Belçika’da Verwiers’te tekstil işçileriyle bağitlanan sözleşmenin ilk toplu iş sözleşmesi olduğu görüşü de mevcuttur. Bunları Fransa’da 1831 yılında, İtalya’da 1848 yılında yapılan toplu iş sözleşmeleri izlemektedir.¹⁸ Almanya’da ise ilk toplu iş sözleşmesi 1873 yılında matbaa işçileriyle yapılmıştır.¹⁹

İlk toplu iş sözleşmesi örneklerine ek olarak ülkemizde 1776 yılında Kütahya’da çini sanayiinde çalışma koşullarını düzenleyen sözleşme ile 1774 yılında İstanbul’da yaklaşık 37 farklı meslekte ücret düzenlemeleri içeren sözleşmenin dünyadaki ilk toplu iş sözleşmesi örnekleri olduğunu savunan görüşler de bulunmaktadır.²⁰

Amerika’da ise toplu iş sözleşmelerinin doğuşu yakın tarihlere dayanmaktadır. İlk olarak içtihat hukukuyla düzenlenen sendikacılık 1806 yılında kanunsuz sayılmış, 1842’de ise sendikalar değil, fakat amaç ve araçları kanunsuz sayılarak toplu pazarlık yasaklanmıştır. Sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkı yasal olarak ilk kez 1926 Demiryolları İşçileri Kanunu ile tanınmıştır. 1935 yılında ise Wagner Act (Milli Çalışma Kanunu) ile sendikacılık ve toplu pazarlığı güvence altına alan yasal düzenlemeler uygulamaya konulmuştur.²¹

Toplu iş sözleşmelerinin gelişimi ülkenin sosyo-ekonomik yapısıyla ilgili olduğu kadar, hukuki yapısıyla da ilgilidir. Hukuki olarak toplu iş sözleşmeleri önceleri yasaklanmış iken, sonraları ise serbest bırakılmış ve kanunlarla düzenlenmiştir. Hukuken tanındığı ve düzenlendiği ülkelerde, toplu iş sözleşmeleri daha büyük gelişme gösterdiği görülmektedir.

¹⁶ Işıklı, **a.g.e.**, s.13.

¹⁷ Henry Pelling, **A History of British Trade Unionism**, 4.Baskı, New York, Macmillan, 1988, s.11.

¹⁸ Süleyman Başterzi, “Toplu İş Sözleşmelerinin Önemi, İşlevleri, İçeriği, Tarihsel Gelişimi ve Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, **Toplu İş Hukuku**, Ed. H.Nüvit Gerek, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013, s.111.

¹⁹ Aysen Tokol, **Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket**, Bursa, Uludağ Üniversitesi Basımevi, 1993, s.3.

²⁰ Sadık Albayrak, **Batı Emperyalizmine Karşı Osmanlı’nın Direnişi**, İstanbul, İz Yayıncılık, 2013, s.37-38.

²¹ Delican, “Sanayileşmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi”, **a.g.e.**, s.41-49.

İngiltere’de işçi ücretleri ve çalışma şartlarını etkilemek amacı güden birleşimler ilk olarak 1305 tarihinde 1.Edward tarafından çıkartılan yasa ile yasaklanmıştır. Bu yasaklama girişimi 1799 ve 1800 yıllarında çıkarılan “Combination Acts” (Koalisyon Yasası) ile devam etmiştir. Buna rağmen kurulan sendikaların uzun mücadeleleri sonucu 1824 tarihinde Combination Acts yürürlükten kaldırılmış ve toplu iş sözleşmelerine imkân tanınmıştır.²² İngiltere’de toplu iş sözleşmesi düzeni bu tarihten sonra sınırlı kanuni müdahalelere uğramış, katı bir şekli prosedüre bağlanmamıştır. Bunun yerine tam bir ihtiyarilik esas alınmıştır.²³

Fransa’da ise İngiltere’den farklı olarak toplu iş sözleşmeleri yasal kaynaklara dayanmaktadır. 1919 öncesi çeşitli toplu iş sözleşmesi girişimlerine rastlansa da, esas olarak bu tarihte yürürlüğe giren Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu ve sonrasındaki düzenlemeler ile toplu iş sözleşmeleri doğma ve gelişme imkânı bulmuştur. Amerika’da da toplu iş sözleşmelerinin doğuş ve gelişimi hukuki açıdan İngiltere ile Fransa arasında bir yere sahiptir. Çünkü bu ülkede toplu iş sözleşmeleri bir yandan serbest teşebbüse dayalı ihtiyarilik özelliği gösterirken, diğer yandan da kanunlarla düzenlenmiş olmalarından ötürü büyük ölçüde kurumsaldırlar.²⁴

Toplu iş sözleşmeleriyle ilgili ilk hukuki düzenlemelere örnek olarak 1907 tarihli Hollanda Medeni Kanunu, 1911 tarihli İsviçre Borçlar Kanunu ile 1915’te Norveç’te, 1918’de Almanya’da, 1919’da Fransa’da, 1924’te Finlandiya’da, 1927’de yine Hollanda Krallığı’nda yürürlüğe konan kanunlar gösterilebilir. Amerika Birleşik Devletleri’nde ise toplu iş ilişkileri alanındaki ilk kanuni düzenleme 1926 tarihli Demiryolları İş Kanunu’dur. 1935 yılında da yine ABD’de Wagner Kanunu ile toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmelerine ilişkin temel ilkeler düzenlenmiştir.²⁵

1.1.2.2. Türkiye’deki Gelişimi

Osmanlı Devleti döneminde toplu iş ilişkileri alanında yapılmış doğrudan düzenlemelerin sayısı oldukça azdır. Bu döneminde “usta-çırak” şeklindeki iş ilişkilerinin niteliği, toplu iş sözleşmelerinin doğuşuna yol açan ihtiyaçların ortaya

²² Işıklı, **a.g.e.**, s.12.

²³ Tokol, **Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket**, a.g.e., s.62.

²⁴ Işıklı, **a.g.e.**, s.14-17.

²⁵ Başterzi, **a.g.e.**, s.112.

çıkmasını geciktirmiştir.²⁶ Bu dönemde gerek çalışma şartları, gerekse ekonomik yapı nedeniyle ağırlıklı olarak bireysel iş ilişkilerini düzenleyen çalışmalar görülmektedir. Osmanlı Devleti'nin ağırlıklı olarak son yıllarına tekabül eden bu düzenlemeler 1865 Dilaver Paşa Nizamnamesi, 1869 Maadin Nizamnamesi gibi maden bölgelerinde çalışanların iş ilişkilerini düzenleyici şekilde olmuştur. Aynı şekilde 1877 yılında yürürlüğe giren ve ilk medeni kanunumuz olarak nitelendirilen Mecelle'de de işçi ile işveren ilişkileri sözleşme serbestisi ilkesine dayalı olarak bireysel açıdan ele alınmıştır.²⁷ Kısacası 1. Meşrutiyet (1876) ve bunu izleyen 2.Meşrutiyet'e kadar olan dönemde, sınırlı ve dolaylı bazı yasalaşma girişimleri yapılmış, esas itibariyle maden işçilerini korumaya yönelik devlet müdahaleleri olmuştur denilebilir.²⁸

2.Meşrutiyet'in ilanı ile birlikte ortaya çıkan özgürlük havası, ekonomik sıkıntılar ve ağır çalışma şartları içinde bulunan işçilerin iş bırakma eylemlerine yol açmış ve 1909 yılında Tatil-i Eşgal Kanunu çıkarılarak işçi eylemleri ve örgütlenmeleri yasaklanmıştır.²⁹ Türkiye çalışma ilişkileri tarihinde toplu iş ilişkilerini dolaysız bir biçimde düzenleyen ilk yasa olma niteliği taşıyan Tatil-i Eşgal Kanunu, cumhuriyet döneminde de varlığını sürdürmüştür.³⁰ Yine bu dönemde toplu iş ilişkilerini ilgilendiren 1909 tarihli Cemiyetler Kanunu çıkarılarak, kamuya yönelik hizmet veren kuruluşlar dışında çalışan işçilerin örgütlenme hakkının hukuki çevresi belirlenmiş, cemiyetler hakkında serbest kuruluş ilkesi kabul edilmiş ancak faaliyetler konusunda önemli sınırlandırmalar getirilmiştir.³¹

1921 yılında Zonguldak ve Ereğli bölgelerindeki maden işçilerinin çalışma koşullarını düzenleyen 114 ve 151 sayılı iki kanun çıkarılmış olsa da bunlar bireysel iş ilişkilerini düzenleyici nitelikte olmuş, toplu iş ilişkilerinin düzenlenmeye başlanması dolaylı yoldan da olsa Cumhuriyet ile birlikte olmuştur. Dönemin başında kabul edilen 1924 Anayasası ile toplanma ve dernek kurma hakkı tanınmış, 1926

²⁶ Işıklı, **a.g.e.**, s.64.

²⁷ Ömer Zühtü Altan, **Sosyal Politika**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2011, s.68.

²⁸ Nusret Ekin, **Endüstri İlişkileri**, İstanbul, İktisat Fakültesi Yayınları, 1976, s.226.

²⁹ **A.e.** s.227-228.

³⁰ Ahmet Makal, **Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, İstanbul, İmge Kitabevi, 1999, s.42.

³¹ Aysen Tokol, **Sosyal Politika**, Bursa, Vıpaş A.Ş., 2000, s.12.

tarıhli Medeni Kanun ile de dernek kurulmasında serbest kuruluş ilkesi benimsenmiştir.³² Yine 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Kanunu'nun iki maddesi içinde (316 ve 317. Maddeler) “umumi mukavele” adı altında bir nevi toplu sözleşme müessesesi öngörölmüştür. Fakat yakın zamana kadar grev hakkında ve hatta uzun yıllar sendika kurma hakkında yoksun kalan işçilerin toplu sözleşme hakkı bakımından bu maddeler “ölü doğmuş” maddeler olarak değeriendirilebilir.³³

17 Şubat- 4Mart 1923 tarihleri arasında toplanan İzmir İktisat Kongresine davet edilen işçi delegeler, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı gibi konularda bazı teşebbüslerde bulunmuşlarsa da önemli bir sonuç elde edememişlerdir.³⁴

Bu dönemde sendikalarla doğrudan ilgili olmasa da 1925 yılında kabul edilerek 1929'a kadar yürürlükte kalan Tahrir-i Sükun Kanunu ile siyasi ve mesleki anlamda örgütlenme olanağı ortadan kalkmıştır. Benzer şekilde 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı ilk İş Kanunu'nda bireysel iş ilişkileri alanında koruyucu bir tutum sergilenirken, toplu iş ilişkilerinde ise örgütlenmeden bahsedilmemesine rağmen grev ve lokavt yasaklanarak baskıcı ve otoriter bir tavır takınılmıştır.³⁵ Bu tavır 1938 yılında çıkarılan Cemiyetler Kanunu ile devam etmiş ve sınıf esasına dayalı cemiyetler olan sendikaların kurulması yasaklanmıştır.³⁶

Cemiyetler Kanunu'ndaki bu yasaklayıcı hüküm 1946 yılında kaldırılmış ve ardından 1947 yılında ilk kez sendikal hareketi yasaklama ve sınırlama yerine düzenleme amacı taşıyan 5018 sayılı Sendikalar Kanunu kabul edilmiştir.³⁷ Bu yasada sendikaların üyeleri adına sözleşme yapabilecekleri belirtilmekteyse de işçi sendikalarının bu konuda yeterli bilgi ve deneyime sahip olmamaları ve oldukça karmaşık bir süreç olan toplu pazarlığın kanunda çok sade hükümlerle ele alınması nedeniyle çok da başarılı olunamamıştır.³⁸ Ayrıca bu hakkın grev hakkı ile takviye

³² Aysen Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, Bursa, Dora Yayınları, 2012, s.40.

³³ Işıklı, **a.g.e.**, s.67.

³⁴ **A.e.**, s.68.

³⁵ Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, a.g.e., s.41-42.

³⁶ Makal, **a.g.e.**, s.411.

³⁷ H. Yunus Taş, “Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Yıl: 1, Sayı: 1, 2012, s.70.

³⁸ Cahit Talas, **Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Ankara, Bilgi Yayınevi,1992, s.171.

edilmemiş olmasından dolayı sendikaların toplu iş sözleşmesi yapabilecek gücü kazanmaları mümkün olmamıştır.³⁹

1951 yılında ise 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına ilişkin Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmesi kabul edilmiş ve toplu pazarlığa ilişkin elverişli yasal ortam hazırlanması yükümlülüğü üstlenilmiştir. Buna göre çalışma koşullarını toplu iş sözleşmeleri ile düzenlemek üzere işverenler veya kuruluşları ile işçi kuruluşları arasında gönüllü toplu pazarlık sisteminin gerçekleştirilmesi yükümlüğü devlete ait olacaktır. Fakat bu yükümlülük ancak 1961 Anayasasından sonra yerine getirilebilmiştir.⁴⁰

27 Mayıs 1960 tarihinde gerçekleşen askeri müdahale ile birlikte Türkiye’de siyasal yaşamda olduğu kadar sosyal politika alanında da birçok değişiklik yaşanmıştır. 1961 yılında kabul edilen Anayasanın “Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler” başlığını taşıyan bölümünde “İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptir.” (47. madde) denilerek ilk kez bir anayasada toplu iş sözleşmesi hakkından bahsedilmiş ve bu hak anayasal olarak koruma altına alınmıştır.⁴¹ Ayrıca 46. maddede de işçi ve işverenler için sendika kurma hakkı tanınarak özgür sendikacılığa geçiş amaçlanmıştır.

Türkiye’de bugünkü manasıyla toplu iş sözleşmesi düzeninin ise 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 15.7.1963 tarihinde yürürlüğe girmesinden sonra başladığını söylemek yanlış olmayacaktır.⁴² Bu kanun ile birlikte toplu iş sözleşmesi kavramı ilk kez tanımlanmış, işçi ve işveren sendikalarına toplu pazarlık yapma ehliyeti tanınmış ve topluk pazarlık ile uyuşmazlık süreçleri ve çözüm yolları ele alınmıştır.⁴³ Aynı tarihte kabul edilen 274 sayılı Sendikalar kanunu ile de anayasada bahsedilen örgütlenme hakkı ayrıntılarıyla düzenlenmiş, çağdaş ve uluslararası normlara uygun bir şekilde ele alınmıştır.⁴⁴ Böylece Türk endüstri

³⁹ Işıklı, **a.g.e.**, s.76.

⁴⁰ Talas, **Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, a.g.e., s.171-172.

⁴¹ Işıklı, **a.g.e.**, s.88.

⁴² **A.e.**, s.89.

⁴³ Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, a.g.e., s.88.

⁴⁴ Adnan Mahiroğulları, **Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık**, Bursa, Ekin Yayınevi, 2013, s.191.

ilişkileri tarihinde ilk kez toplu iş sözleşmesi ile grev ve lokavt hakkı, sendika hakkıyla birlikte düzenlenmiştir.

1963 ve 1978 arası dönemde birçok sendika kurulmuş ve işyeri ve işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmeleri yapılmıştır. 1963 yılında 565 işçi sendikası kurulmuş, sayı her yıl artmış, 1978 yılında 912'ye ulaşmıştır. İşveren sendikalarının sayısı da 1963 yılında 78 iken, 1978 yılında 116'ya yükselmiştir. Bu dönemde yılda ortalama 1654 toplu iş sözleşmesi yapılmıştır.⁴⁵

12 Eylül 1980 askeri müdahalesi ile bu düzen bozulmuş ve 1983 yılında yürürlüğe girecek olan 2821 ve 2822 sayılı kanunlara kadar geçen dönemde 2364 sayılı “Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkındaki Kanun” gereği Yüksek Hakem Kurulu tarafından mevcut sözleşmelerin yeniden yürürlüğe konulması yoluna gidilmiş, yeni toplu iş sözleşmesi yapılmamıştır.⁴⁶ Bu dönemde Yüksek Hakem Kurulu tarafından 2.141.000 işçiyi kapsayan 4696 toplu iş sözleşmesi yenilenmiş ya da teşmil edilmiştir.⁴⁷

Askeri müdahale sonrasında çıkarılan 1982 Anayasası endüstri ilişkileri ile ilgili düzenlemeler bakımından 1961 Anayasası'ndan farklı özellikler göstermiştir. 1961 Anayasası işçi-işveren arasındaki ilişkilerde işçi tarafına ağırlık koyarken, 1982 Anayasası ise bu koruma ilkesi yerine düzenleme ilkesini ön plana geçirmiştir. 1961 Anayasası'nda olduğu gibi sosyal devlet ilkesi kabul edilmiş olsa da, 1961 Anayasa'sının sendikacılık ve toplu pazarlık konusundaki özgürlükçü tutumu yerini sınırlayıcı bir tutuma bırakmıştır.⁴⁸

1983 yılında kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu da 1982 Anayasası'na paralel biçimde hükümler içermiş ve yerlerini aldıkları 274 ve 275 sayılı kanunlara göre daha ayrıntılı ve sınırlayıcı hükümler içermişlerdir. Buna göre toplu iş sözleşmesi sadece işyeri ve işletme düzeyinde yapılabilecek, toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için sendikanın

⁴⁵ Naci Önsal, **Endüstri İlişkileri Notları**, Ankara, Türk-İş Yayınları, 2010, s.101.

⁴⁶ Mahiroğulları, **Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık**, a.g.e., s.235.

⁴⁷ Metin Kutal, “Türkiye’de Toplu Pazarlık Düzeninin Otuz Yılı”, **Çağdaş Gelişmeler Işığında Türkiye’de Toplu Pazarlığın 30 Yılı**, Ankara, Kamu-iş, 1994, s.34.

⁴⁸ Tokol, **Sosyal Politika**, a.g.e., s.21-22.

işkolundaki işçilerin en az %10'una sahip olması gerekecek ve grev hakkının kullanımı birtakım aşamalardan geçilmesi halinde mümkün olacaktır.⁴⁹

Bu şartlar altında 1984 yılında işçi sendikası sayısı 138'e düşmüş ve 1984-2008 yılları arasında yılda ortalama 3192 yetki belgesi verilmiş, bu yetki belgelerini alan işçi sendikaları, yılda ortalama 2455 toplu iş sözleşmesi bağtılamışlardır. Bu toplu iş sözleşmeleri ise ortalama olarak 10.509 işyerini ve 610.639 işçiyi kapsamıştır.⁵⁰ 2008-2012 yılları arasında ise yılda ortalama 2371 yetki belgesi verilmiş, bu yetki belgelerini alan işçi sendikaları yılda ortalama 1762 toplu iş sözleşmesi bağtılamışlardır. Bu toplu iş sözleşmeleri ise ortalama olarak 10.195 işyerini ve 352.704 işçiyi kapsamıştır.⁵¹

Toplu iş sözleşmesi düzeni ile ilgili en son değişiklik ise 12 Ekim 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yoluyla olmuştur. Böylece Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu tek çatı altında toplanmıştır. Bu şekilde 2821 ve 2822 sayılı kanunların uygulamasında yaşanan sorunları çözmek, uluslararası normlara daha uygun düzenlemeler yapmak ve son yıllarda işkolu barajının etkisiyle tıkanan toplu pazarlık süreçlerinin önünü açmak hedeflenmiştir.⁵²

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu toplu iş sözleşmesi açısından birtakım değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Buna göre işyeri ve işletme toplu iş sözleşmesi kavramlarına ek olarak, uygulamada var olmasına rağmen grup toplu iş sözleşmesi kavramı ilk kez tanımlanmış ve sadece işçi sendikası ile işveren sendikası arasında yapılabileceği belirtilmiştir. Ayrıca “çerçeve sözleşme” adı altında, sözleşmeye taraf işçi ve işveren sendikaları üyeleri hakkında mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin

⁴⁹ Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, a.g.e., s.163-169.

⁵⁰ Önsal, **Endüstri İlişkileri Notları**, a.g.e., s.102.

⁵¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **2012 Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013, s.89-90.

⁵² Toker Dereli, “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve Toplum**, 2013/1, 2013, s.42.

düzenlemeleri içerebilecek işkolu toplu iş sözleşmesi benzeri bir sözleşme türü tanımlanmıştır.⁵³

Kanunun toplu iş sözleşmesi açısından getirdiği diğer önemli değişiklikler işkolu sayısı ve yetki alanında olmuştur. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda 28 tane olan işkolu, yeni kanunda 20'ye düşürülmüş, böylece toplu iş sözleşmelerinin yapılacağı işkolları değişikliğe uğramıştır.⁵⁴ Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi ise işkolu barajında %10'dan %3'e, işletme toplu iş sözleşmesindeki çoğunluk şartı da %50'den %40'a düşürülmüştür. Fakat ikili baraj sistemi korunmuştur.⁵⁵

12 Eylül 2010'da halk oylamasıyla kabul edilen Anayasa değişikliği ile 53.maddeye kamu görevlileri ile ilgili aşağıdaki fıkraları eklenmiştir: "Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler. Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir." Bu düzenleme ile memurlara toplu görüşmeye ek olarak, idare ile toplu pazarlık ve bağlayıcı toplu sözleşme yapma hakkı tanınmış olmaktadır.⁵⁶ Ancak buradaki toplu sözleşme kavramı, grev hakkının olmaması nedeniyle işçilerin toplu iş sözleşmelerinden farklıdır.

Özetle, ülkemizde toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmelerinin gelişimi esas olarak 1961 sonrasında olmuştur. Bu tarih öncesinde toplu iş sözleşmelerine ilişkin geniş kapsamlı düzenlemelerin yokluğu, ayrıntılı ve karışık bir yapıya sahip toplu iş sözleşmelerinin yapılmasını ve gelişmesini zorlaştırmıştır. ⁵⁷ Sendikaların yeterli pazarlık gücüne ulaşamamış olmaları, grev hakkı yokluğu, zorunlu tahkim düzeni ve

⁵³ A.e., s.54-55.

⁵⁴ Fevzi Şahlanan, "Sendikalar Hukukunda 6356 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler", **İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri**, Ankara, Kamu-iş, 20-21 Şubat 2013, s.47.

⁵⁵ Aziz Can Tuncay, "Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda 6356 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler", **İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri**, Ankara, Kamu-iş, 20-21 Şubat 2013, s.70.

⁵⁶ Pınar Sokut Sarıca, "Uluslararası Çalışma Örgütü ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", **"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 15, Sayı 3, Temmuz 2013, s.8-9.

⁵⁷ T.C. Çalışma Bakanlığı, **50 Yılda Çalışma Hayatımız**, Ankara, Çalışma Bakanlığı Yayınları, 1973, s.128.

konuya ilişkin düzenleyici mevzuatın bulunmaması, kuşkusuz bu durumun başlıca nedenleri olarak ileri sürülebilir.⁵⁸

1.1.3. Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası

Toplu iş sözleşmelerinin muhtevası her ülkenin ekonomik, siyasal ve kültürel gelişmişlik seviyesine, işçi hareketlerinin yapısına ve mevzuatın düzenleyiş şekline bağlı olarak değişiklik göstermektedir.⁵⁹ Fakat ağırlıklı olarak toplu iş sözleşmelerinin muhtevası normatif (düzenleyici) bölüm ve borç doğurucu bölüm şeklinde ele alınmaktadır. Borç doğurucu hükümler işçi ve işveren tarafları (işçi sendikası ve işveren ya da işveren sendikası) hakkında hüküm doğururken, normatif hükümler ise tarafların üyeleri hakkında hüküm doğurur. Bazen de bu hükümlerden bir kısmının nötr nitelikte, yani mevzuattaki emredici nitelikteki hükümlerin tekrarı niteliğinde olabildiği görülmektedir.⁶⁰

1.1.3.1. Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Kısmı

Toplu iş sözleşmesinin normatif yani düzenleyici kısmı kanun hükümleri gereği, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hükümleri içermektedir. Toplu iş sözleşmesinin doğumu için normatif kısmın varlığı şarttır.⁶¹ Bu bölüm içinde yer alan hükümler, toplu iş sözleşmesini yapan işçi ve işveren sendikalarına değil; fakat o sendikaların üyelerine uygulanır.⁶²

Toplu iş sözleşmesinin tarafları bu bölüme koydukları hükümler ile toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı içinde kalmak ve kanunun emredici hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla kanun gibi genel ve objektif hukuk kuralı meydana getirmektedirler. Nitekim toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri üzerinde emredici etkiye sahiptir.⁶³

Bu kısımda yer alan **iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümler** iş sözleşmelerinin yapılmasını emreden, yasaklayan ya da iş sözleşmelerinin şeklini

⁵⁸ Talas, **Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, a.g.e., s.171.

⁵⁹ Işıklı, **a.g.e.**, s.3-4.

⁶⁰ Orhan Tuna, **Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri II.Kitap Neticeler Kısmı**, İstanbul, Milli Eğitim Basımevi, 1970, s.245.

⁶¹ Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 26.Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2013, s.515-516.

⁶² Kenan Tunçomağ, **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul, Beta Yayınları, 1988, s.365.

⁶³ Halûk Hâdi Sümer, **İş Hukuku**, 15.Baskı, Konya, Mimoza Yayınları, 2010, s.217.

belirleyen hükümlerdir. Örneğin iş sözleşmesinin yazılı yapılması zorunluluğu getirilmesi şekil şartıyla ilgiliyken, öngörülen sayının üstünde engelli istihdamı sözleşmenin yapılmasını emreden hükümlerdendir. Aynı şekilde belli niteliğe sahip olmayan işçileri işe almamayı öngören hükümler de iş sözleşmesinin yapılmasını yasaklayan hükümlere örnek gösterilebilir.⁶⁴

İş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler ise ücret, fazla çalışma ücreti, prim ve ikramiye gibi ek ödemeler, sosyal yardımlar, izinler, çalışma süreleri gibi doğrudan hizmet sözleşmesini ilgilendiren hükümler ile işyeri temsilciliği, sendika üyelerinin yönetime katılma ve disiplin kurullarında yer almaları gibi işçi-işveren ilişkilerini ilgilendiren hükümler şeklindedir.⁶⁵

İş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hükümler de fesih bildirim sürelerinin arttırılmasına, işverenin fesih hakkının kısıtlanmasına ilişkin konularda mevzuatın emredici hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla yapılan düzenlemelerdir.⁶⁶

1.1.3.2. Toplu İş Sözleşmesinin Borç Doğurucu Kısmı

Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu kısmı, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulabilecek yolları düzenleyen hükümlerin yer aldığı bir bölümdür. Bu bölüm toplu iş sözleşmesinin zorunlu unsuru olmamakla birlikte, sadece işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında borç doğurur.⁶⁷

Tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümler ilan tahtası asılması, işçi lojmanları, yardım sandıkları, işyeri sendika temsilci odası gibi sadece tarafları borç altına sokan hükümlerdir.⁶⁸ Diğer bir önemli borç ise iş barışını sağlama yani *dirlik* borcudur. Dirlik borcu, toplu iş sözleşmesi süresi içinde grev, lokavt, boykot vb. iş mücadelesi önlemlerinden belli ölçüde vazgeçme borcunu ifade eder.⁶⁹

⁶⁴ Başterzi, **a.g.e.**, s.108.

⁶⁵ Murat Demircioğlu, Tankut Centel; **İş Hukuku**, 13.Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2009, s.279-280.

⁶⁶ Çelik, **a.g.e.**, s.520.

⁶⁷ Aydın Başbuğ, **Toplu İş İlişkileri ve Hukuk**, Ankara, Şeker-İş, 2012, s.162.

⁶⁸ Nizamettin Aktay, **Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara, TÜHİS, 2000, s.38.

⁶⁹ Tunçomağ, **a.g.e.**, s.370.

Toplu iş sözleşmesinin uygulanması, denetimi ve uyuşmazlıkların çözümü ile ilgili hükümler ise işverenlerin toplu iş sözleşmesini uygulama yükümlülüğü, sendikanın toplu iş sözleşmesini uygulatma yükümlülüğü, uyuşmazlık çözümünde işbirliği kurulları ya da uyuşmazlık çözüm kurulları oluşturulması yanı sıra disiplin kurullarının teşekkülüne ilişkin hükümler şeklinde toplu iş sözleşmelerinde yer alabilmektedir.⁷⁰

1.1.4. Toplu İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği

Toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliğini açıklayan başlıca üç görüş bulunmaktadır. Bunlar *sözleşme görüşü*, *kamu hukuku görüşü* ve *karma görüşüdür*. Sözleşme görüşü tarafların özel hukuk kişisi olarak serbestçe hareket etmeleri ve devletin bu konuda bir müdahalede bulunmaması esasına dayanmaktadır. Kamu hukuku görüşüne göre toplu iş sözleşmesine konulan hükümlerin sadece tarafları değil, üçüncü kişileri dahi etkileyebilmesi, toplu iş sözleşmesini kamu hukuku müessesesi niteliğine kavuşturmaktadır. Karma görüşe göre ise toplu iş sözleşmeleri özel hukuk ile kamu hukuku arasında köprü vazifesi gören, ikili ve karmaşık bir yapı arz eden, nev'i şahsına münhasır bir hukuk müessesesidir.⁷¹

Ağırlıklı olarak kabul edilen görüş, karma görüştür. Çünkü toplu iş sözleşmeleri, özel hukuk tüzel kişisi olan işçi sendikaları ile yine özel hukuk tüzel kişisi olan işveren sendikaları veya tüzel yahut gerçek kişi olan işverenin birbirine uygun karşılıklı iradeleri ile meydana gelmektedir. Fakat, düzenledikleri konular esas itibarıyla özel hukuka ilişkin olmakla birlikte, tarafların emredici nitelikte kurallar koyabilmesi, toplu iş sözleşmesini diğer özel hukuk sözleşmelerinden ayırmaktadır.⁷² Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinin, kamu hukuku ve özel hukuk unsurlarını içinde kaynaştırmış, tamamıyla kamu hukuku veya özel hukuk değil, iş hukuku içinde yer alan kendine özgü bir sözleşme türü olduğu kabul edilmektedir.⁷³

⁷⁰ Başterzi, **a.g.e.**, s.110-111.

⁷¹ Aktay, **Toplu İş Sözleşmesi**, a.g.e., s.20-25.

⁷² Sümer, **a.g.e.**, s.216.

⁷³ Tunçomağ, **a.g.e.**, s.381.

1.2. Toplu İş Sözleşmesinin Sosyo-Ekonomik Açıdan Önemi

Toplumun büyük çoğunluğunu oluşturan işçi kesiminin çıkarlarını temsil etmesi açısından toplu iş sözleşmeleri önemli bir konumda bulunmaktadır. Öyle ki, müzakere aşamasından imzalanmaya ve uygulamaya konmasına kadar geçen süreçte, uygulandığı esnada ve daha sonrasında iktisadi ve sosyal açıdan birçok etkileri bulunmaktadır. Bu etkilerin bir kısmı anlık, bir kısmı ise uzun vadede gözlenebilmektedir. Benzer şekilde bu etkiler bireysel açıdan ele alınabileceği gibi, toplumsal açıdan da ele alınabilmektedir.

Toplu iş sözleşmeleri iktisadi açıdan başlıca ücretin yapı ve seviyesine, gelir dağılımına, istihdam seviyesine, verimliliğe ve enflasyona olan etkileri; sosyal açıdan ise demokratik düzene, çalışma şartlarının gelişimine, çalışan psikolojisine ve sosyal barışa olan etkileri nedeniyle sosyo-ekonomik yaşantıda önemli bir yere sahiptir.

Toplu iş sözleşmesi, tanımından da anlaşılacağı üzere tarafların karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal koşullar üzerinde yaptıkları düzenlemelerdir. Buradaki ekonomik koşullardan büyük ölçüde ücretler ve ücret benzeri ödemeler anlaşılmaktadır. Öyle ki, toplumda toplu iş sözleşmesi müzakereleri birer ücret pazarlığı şeklinde algılanmaktadır. Çünkü iş uyuşmazlıklarının çoğu ücret ile ilgili düzenlemeler esnasında çıkmaktadır.⁷⁴

Toplu iş sözleşmelerinin ücret üzerindeki etkisi büyük ölçüde ortaya çıkan ücret farklılıklarında gözlenmektedir. Toplu iş sözleşmelerinin şahıslar arası ücret farkları, işletmeler arası ücret farkları, coğrafi ücret farkları, vasıf farkından ileri gelen ücret farkları, işkolları arasındaki ücret farkları⁷⁵ şeklindeki her türlü ücret farklarının azalmasında etkili olduğu görülmektedir. Bu etki şahıslar arası ve işletmeler arası ücret farklarının azalmasında en fazla, işkolları arası ücret farklarının daralmasında en az, coğrafi ve mesleki farkların azalmasında orta derecededir.⁷⁶

Ücret farklarını azaltması yanında toplu iş sözleşmeleri ile sağlanan ücret artışları ücretin seviyesinde yükselmelere yol açmaktadır. Bu da, büyük çoğunlukla

⁷⁴ Ömer A. Aksu, **Ücretler ve Verimlilik**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Basımevi ve Film Merkezi, Yayın no:3693, 1993, s.37

⁷⁵ Yusuf Balcı, **Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi**, İstanbul, Alfa Yayınları, 1999, s.168.

⁷⁶ Zaim, **a.g.e.**, s.361.

tek geliri ücret olan işçiler açısından oldukça önem arz etmektedir. Toplu iş sözleşmeleriyle ücretlerin yukarı doğru elastik, aşağı doğru katı hale geleceği ve ücretlerin düzenli şekilde arttırılmasının ücret-fiyat yarışına yol açarak enflasyona sebebiyet vereceği ileri sürülse de, bu konu üzerinde görüş birliği sağlanmış değildir.⁷⁷

Toplu iş sözleşmelerinin gelir dağılımı üzerindeki etkisi çoğunlukla, sağlanan ücret artışlarının kısa dönemde sendika üyelerinin nispi ücretlerinde artışa yol açtığı fakat uzun dönemde çalışanların milli gelirden aldıkları payı değiştirmedeği şeklindedir. Buna göre sendikalı kesimdeki ücret artışı, sendikasız kesimdeki ücretlerin artışıyla desteklenmediği için, pay artamamaktadır.⁷⁸

Toplu iş sözleşmelerinin istihdam üzerindeki etkisi ise büyük ölçüde ücret artışlarıyla gerçekleşen maliyetler ve harcamalardaki artışa bağlı olmaktadır. Buna göre genel ücret artışları toplam harcamaları arttırdığı takdirde, harcamalardaki artış maliyet artışından doğan farkı karşılayacak kadar fazla olmazsa, işsizlik oluşacaktır. Fakat harcamalardaki artış, maliyet artışından doğan farkı karşılayacak miktarda olursa, istihdam seviyesi yükselebilmektedir.⁷⁹

Toplu iş sözleşmeleri ile sağlanan ücret artışlarının işverenleri rasyonalizasyona, maliyet kısıtlayıcı uygulamalara ve israfı önleyici tedbirler almaya yöneltmesi verimlilik artışına yol açmaktadır.⁸⁰ Ayrıca sözleşmelerle belirlenen ücret artışları, daha iyi çalışma koşulları ve koruyucu hükümler çalışanları fiziki ve psikolojik yönden etkileyerek emeğin verimliliğini arttırmaktadır.⁸¹

Çalışma şartlarının toplu iş sözleşmeleri vasıtasıyla düzenlenmesiyle sendika, işveren ve devlet arasında gücün paylaşımı gerçekleşmekte, böylece demokratik açıdan otoritenin tek elde toplanması engellenmektedir. Ayrıca ücret dışı çalışma koşullarında taraflar mevzuata ek olarak kural koyma yetkisine sahip olmaktadır. Bu şekilde, toplu iş sözleşmeleriyle çalışma ve dinlenme süreleri, izinler, işe giriş ve

⁷⁷ Zaim, **a.g.e.**, s.443.

⁷⁸ Balcı, **a.g.e.**, s.191.

⁷⁹ Zaim, **a.g.e.**, s.433.

⁸⁰ **A.e.**, s.501.

⁸¹ GÜNGÖR Turan, "Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri", **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı 2, Cilt 15, Mart 2001, s.21.

çıkış şartları, iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda mevzuatta olan konularda işçi lehine değişiklikler, mevzuatta olmayan konularda ise yeni düzenlemeler meydana getirebilmektedirler.

Toplu iş sözleşmeleri ayrıca işçi-işveren arasındaki anlaşmaların barışçı yollarla çözülmesine yardım ettiği için sosyal barışa da katkıda bulunmaktadır.⁸² Toplu iş sözleşmeleri işçi ve işverenleri birbirlerinin çıkarları ve görüşleri hakkında düşünmeye sevk ederek karşılıklı anlayış havasının oluşması kolaylaştırmakta ve böylece sınıf çatışmasının büyük ölçüde önüne geçilmiş olmaktadır.⁸³ Ayrıca toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra, uygulanma süresi boyunca sözleşmede yer alan koşullarla ilgili olarak iş mücadelesi araçlarına başvurma yasak olması işyerinde belirli bir süre işçiye ve işverene huzur ve sükûn sağlayarak çalışma istikrarına yol açmaktadır.⁸⁴ Bu nedenle toplu iş sözleşmeleri birer barış sözleşmesi olarak nitelendirilebilir.

Psikolojik açıdan da toplu iş sözleşmeleri tarafların pazarlık edebilme güçlerinin tatmin edildiği bir sürecin ürünü⁸⁵ olmaları ve işçide çözüm sürecine bizzat müdahil olarak çalışma hayatında bir alet olmadığı, iş şartlarının tespitinde kendisine danışıldığı hissini uyandırması nedeniyle oldukça önemli bir konumda bulunmaktadır.⁸⁶ Tüm bunlar çalışanlardaki aşağılık duygusunu ve aşırılık eğilimlerini geniş ölçüde törpüleyerek çalışanların moral ve ruhsal açıdan doyumunu sağlamak ve bunun sonunda da verimliliğin artması üzerinde derin bir etki yapmaktadır.⁸⁷

⁸² Sait Kemal Mimaroglu, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1964, s.21.

⁸³ Cahit Talas, **Toplumsal Ekonomi: Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, İmge Kitabevi, 1997, s.324.

⁸⁴ Turan Yazgan, **Türkiye'de Sendikal Hareketler (Kısa Tarihçe)**, İstanbul, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayını, 1982, s.90.

⁸⁵ Zaim, **a.g.e.**, s.316.

⁸⁶ Mimaroglu, **a.g.e.**, s.22.

⁸⁷ Talas, **Toplumsal Ekonomi: Çalışma Ekonomisi**, a.g.e., s.324.

1.3. Endüstri İlişkilerinde Toplu İş Sözleşmesinin Yeri ve Önemi

Endüstri ilişkileri, çalışmadan doğan ilişkilerin düzenlenmesini, aktörlerini ve bunların arasındaki çatışmacı ve barışçı etkileşim ve eylem biçimlerinin incelenmesini konu alan bir bilim dalıdır.⁸⁸ Buna göre sendikacılık, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi, iş uyuşmazlıkları ve çözüm yolları gibi unsurlar endüstri ilişkilerinin konusuna girmektedir.

Bilindiği gibi işçilerle işverenler arasındaki iş ilişkilerinin, yalnızca taraf işçi ile işvereni bağlayan bireysel iş sözleşmeleriyle düzenlenmesi mümkünken, bu çoğu zaman ekonomik yönden işverenden güçsüz olan işçilerin kendi yararına olmayan koşulları kabule zorlanmasına ve emeğin tam karşılığını alamamasına yol açmaktadır. Bunun için, işçileri işveren karşısında daha güçlü duruma getiren ve onların birlikte hareket etmelerini sağlayan bir düzene gereksinme olacaktır. Bu düzene toplu sözleşme düzeni denilmektedir.⁸⁹

Endüstri ilişkilerinin baş aktörü olan sendikaların başlıca üç fonksiyonu bulunmaktadır. Bunlar iktisadi, siyasi ve sosyal fonksiyonlardır. Sendikalar siyasi fonksiyonlarını siyasi partiler vasıtasıyla, sosyal fonksiyonlarını cemiyetteki sosyal ve kültürel faaliyetlere iştirak suretiyle yerine getirirken, iktisadi fonksiyonlarını ise “toplu iş sözleşmesi” ile yerine getirirler.⁹⁰ Böylece taraflar arasındaki güç eşitsizliğinin giderilmesini hedeflenmektedir.⁹¹

Toplu iş sözleşmeleri endüstri ilişkileri aktörleri olan işçi sendikaları ve işveren tarafı arasında gerçekleşen toplu pazarlıklar neticesinde ortaya çıkmaktadır. Toplu pazarlık terimi dinamik bir süreci ifade etmektedir. Toplu pazarlığın safhaları tarafların tespiti, taleplerin tespiti, toplu müzakere, toplu iş sözleşmesinin tanzimi ve imzalanması, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması ve çıkan

⁸⁸ Deniz Kağrıncıoğlu, “Endüstri İlişkilerinin Kavramsal Çerçevesi”, **Endüstri İlişkileri**, Ed. Banu Uçkan, Şuayyip Çalış, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 2640, 2013, s.3.

⁸⁹ T.C. Çalışma Bakanlığı, **a.g.e.**, s.125.

⁹⁰ Adem Uğur, **İşçi-İşveren İlişkileri**, Sakarya, Sakarya Üniversitesi Basımevi, 1998, s.51-52.

⁹¹ Sayım Yorgun, “Endüstri İlişkilerinde Değişim-Dönüşüm Tartışmaları Üzerine Bir Değerlendirme”, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı 6, Cilt 18, Kasım 2004, s.33.

uyuşmazlıkların çözümü şeklinde sıralanabilmektedir.⁹² Bu dinamik süreç pazarlık devam ettiği sürece devam etmekte, toplu iş sözleşmesinin imzalanması ile yerini statik bir sürece bırakmaktadır.⁹³ Buradan toplu iş sözleşmesinin bu dinamik sürecin son aşaması ve dolayısıyla toplu pazarlığın asıl gayesi olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle endüstri ilişkilerinde önemli bir yere sahiptir.

Toplu iş sözleşmesini toplu pazarlık ve daha genel manada endüstri ilişkileri için bu kadar anlamlı ve önemli kılan ise tarafların bu yazılı anlaşma dairesinde yaşamayı kabul etmeleridir. Öyle ki, en azından çoğu hallerde bir ile üç yıl veya daha uzun bir süre bir arada yaşamak zorunluluğunda olduklarını belirten yazılı bir politika ve usûl otaya koymalarının gerekliliği hususunda ortak bir anlaşmaya varılmaktadır.⁹⁴ Nitekim Chamberlain'ın da belirttiği gibi, bir nikah merasimi aile ilişkileri için ne ise, bir sözleşme müzakeresi de, işçi-işveren münasebetleri için aynı anlama gelmektedir.⁹⁵

Son yıllarda çalışma hayatı ve endüstri ilişkilerinin bütünü dikkate alındığı zaman sendikaların varlık sebebi olarak kabul edilen toplu pazarlık süreci ve toplu iş sözleşmesinin sendikaların diğer faaliyetlerinin çeşitlenmesi ve önemlerinin artması neticesinde kısmen de olsa öneminin azaldığı görülmekteyse de halen işçi ve işveren sendikalarının en tanımlayıcı faaliyeti olmaya devam etmektedir.⁹⁶ Kısacası, toplu iş sözleşmesi endüstri ilişkileri aktörlerinin hedeflerine ulaşmak için giriştikleri müzakerelerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Böylece işçi ve işveren arasındaki güç dengesini kurmaya çalışan endüstri ilişkileri sisteminin en somut çıktısı olarak, önemli bir konuma sahip olmaktadır.

1.4. Toplu İş Sözleşmelerinin Oluşumuna Etki Eden Faktörler

Toplu iş sözleşmelerinin yapılması aşamasında sendika içi ve sendika dışı bir takım faktörler etkili olmaktadır. Bunlar toplu iş sözleşmesinin yapıldığı ekonomik,

⁹² Uğur, **a.g.e.**, 1998, s.52.

⁹³ Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan; **Çalışma İktisadı**, İstanbul, Der Yayınları, 2007, s.319.

⁹⁴ Davey, **a.g.e.**, s.4.

⁹⁵ Sabahattin Zaim, “Kollektif Pazarlık Sisteminin Mahiyeti ve Prensipleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 12, 1961, s.4.

⁹⁶ Yusuf Alper, “Rekabetten İşbirliğine İşçi ve İşveren Sendikaları”, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı 1, Cilt 20, Ocak 2006, s.9.

siyasi, hukuki ortam olabileceği gibi, sözleşmelerin yapıldığı sendika, işçi kesimi ve işverene bağlı olarak da değişkenlik gösterebilir.

1.4.1. Ekonomik Faktörler

1.4.1.1. Ekonomik Durum

Toplu iş sözleşmelerinin yapılış amaçları ve içerdikleri düzenlemeler göz önüne alındığında büyük ölçüde ekonomik temelli oldukları söylenebilir. Örneğin ücret düzenlemeleri, ek ödemeler toplu iş sözleşmelerinde ağırlıklı olarak yer almaktadır. Ayrıca işçi kesiminin taleplerinin karşılanması işveren açısından birer maliyet unsuru olacağı için ücret dışı düzenlemelerin de ekonomik etkisinden bahsedilebilir. Kısacası toplu iş sözleşmeleri gerek yapılmaları aşamasında gerekse uygulanmaları aşamasında hem ülkenin hem de işverenin ekonomik durumundan etkilenmektedir.

Öncelikle, toplu iş sözleşmeleri ile yapılacak düzenlemelerin seyri öncelikli olarak ülkenin genel ekonomik durumuyla alakalıdır. Ekonominin canlanma ve genişleme dönemlerinde toplu pazarlık alanında olumlu yönde gelişmeler yaşanmıştır. Ancak, ekonomik kriz ile birlikte gerileme ve duraklama dönemlerine geçişle bu olumlu yaklaşım terk edilmiştir. Örneğin Türkiye için bir gelişme dönemi kabul edilen 1962-1977 dönemine bakıldığında, 1963 yılında sendikalı işçiler içinde toplu iş sözleşmelerinden yararlananların oranını %3.2 iken, 1976 yılında ise %30 olduğu görülmektedir.⁹⁷ Buradan da, ülke ekonomisinin iyi olduğu dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin hem kapsam bakımından hem de taleplerin elde edilmesi açısından daha avantajlı oldukları anlaşılmaktadır.

Ülkenin ekonomik yapısının toplu iş sözleşmelerine etkisi ağırlıklı olarak ücret düzenlemelerinde olmaktadır. Ülkedeki enflasyon ve buna ilişkin olarak hayat pahalılığı toplu pazarlıklarda talep edilen ücret düzeyini belirlemede önemli rol oynamaktadır.⁹⁸ Benzer olarak ülke ekonomisine bağlı olarak ücretlerin genel

⁹⁷ Mete Çetik, Yüksel Akkaya, **Türkiye’de Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1999, s.55-57.

⁹⁸ Lordoğlu, Özkaplan; **a.g.e.**, s.342.

seviyesindeki değişmeler toplu iş sözleşmeleriyle belirlenecek ücret ve benzeri düzenlemeleri de etkileyecektir.

Toplu iş sözleşmelerini etkileyen bir diğer önemli husus da işletmenin ekonomik durumu ve işverenin ödeme kapasitesidir. İşverenin karlılık durumuna göre ücret taleplerinin hangi oranda karşılanacağı, tartışmaların önemli bir noktasıdır.⁹⁹ Buna göre bir sendika toplu pazarlık sırasında belli bir şirketi ödeme kapasitesinin üzerinde ücret ödemeye zorlaması halinde işletme kapanabileceği ve neticede sendika üyelerinin işsiz kalabileceğini göz önünde bulundurması gerekmektedir. Bu nedenle sendikaların aynı zamanda şirketlerin ödeme kapasitelerini de dikkate alması gerekmektedir.¹⁰⁰

1.4.1.2. Sektörün Özellikleri

Toplu iş sözleşmeleri yapıldıkları sektöre bağlı olarak değişiklikler gösterebilmektedir. Buna göre özel sektör-kamu sektörü, hizmet sektörü-sanayi sektörü gibi ayrımlar toplu iş sözleşmelerinin yapılmasında ve içeriğinde farklılaşmalara yol açabilmektedir.

Öncelikle toplu iş sözleşmelerinin düzeyinin belirlenmesinde kamu-özel sektör ayrımı önem arz etmektedir. Buna göre çok sayıda küçük işletmenin bulunduğu özel sektörde işyeri toplu iş sözleşmeleri daha ağırlıkta yapılmakta, kapsanan işçi sayısı daha az olmaktadır. Büyük işletmelerin bulunduğu kamu sektöründe ise daha çok işletme toplu iş sözleşmesi yapılmakta ve sözleşme sayısının daha az olmasına rağmen kapsanan işçi sayısı yükselmektedir.¹⁰¹

İşçilerin çalıştıkları işletmelerin kamuya ya da özel sektöre ait olması aynı zamanda toplu iş sözleşmelerinde belirlenecek ücret düzeyleri, sosyal yardımlar ve çalışma koşulları gibi konularda farklılıklar oluşturmaktadır. Buna göre devletin sahip olduğu işletmelerin ekonomik olarak büyüklüğü ve kısmen de devletin ataerkil

⁹⁹ A.e., s.351.

¹⁰⁰ Toker Dereli, “Toplu Pazarlık Stratejisi ve Taktikleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 19, 1968, s.181.

¹⁰¹ Deniz Kağıncıoğlu, **Türkiye’de Kamu Sektöründe İşçi Sendikacılığı ve Küreselleşmenin Etkileri**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1163, 1999, s.135-136.

yapısı nedeniyle ücretler, sosyal yardımlar ve çalışma koşulları özel sektöre oranla daha gelişmiş seviyede olmaktadır.¹⁰²

Diğer bir önemli husus da sektörün sanayi ya da hizmet ağırlıklı olmasıdır. Ülkemizde olduğu gibi imzalanan toplu iş sözleşmelerinin büyük çoğunluğu imalat sanayiinde olması durumunda sözleşmelerdeki hükümler de buna göre değişmektedir.¹⁰³ Örneğin, iş güvenliği ile ilgili hükümler sanayi sektörü toplu iş sözleşmelerinde hizmetler sektörüne göre daha çok görülmektedir.¹⁰⁴

Yine, küreselleşme ile birlikte işverenin ekonomide ve endüstri ilişkileri alanında zayıflayan otoritesini yeniden kazanmaya başlaması¹⁰⁵ ile birlikte taşeronlaşma, sözleşmeli personel, geçici, mevsimlik ve part-time işçi çalıştırma gibi uygulamalar artmış, kapsam dışı personel, üretimin işyeri dışına kaydırılması ve insan kaynakları politikaları gibi çok çeşitli uygulamalar ortaya çıkmıştır.¹⁰⁶ Bu şekilde esnek çalışma şekillerin giderek yaygınlaşmasıyla, toplu pazarlığın yapısı ve şekli değişmekte ve pazarlıklar merkezi bir yapıdan uzaklaşarak, düzeyi ulusal seviyeden işletme ve işyeri düzeyine inmektedir.¹⁰⁷ Bu da toplu iş sözleşmelerinin içeriğine yansımakta ve sözleşmelerde özellikle örgütlenme hakkını koruyucu hükümler ağırlık kazanmaktadır.

Son olarak, sektörün yapısının sendikacılığın yapılmasına ne ölçüde elverişli olduğu da önemlidir. Tekelci piyasalarda fiyat liderliğinin varlığı ve aşağı doğru fiyat baskısının olmaması, bu piyasalarda sendikaların daha saldırgan ücret politikası izlemelerini ve toplu iş sözleşmeleri ile edinilen kazanımlarda rekabetçi piyasada olduğunda daha başarılı olabilmesini mümkün kılmaktadır.¹⁰⁸ Örgütlenmenin zor olduğu enformel sektörde ise toplu iş sözleşmeleri küçük işletme boyutu, yüksek

¹⁰² A.e., s.155-164.

¹⁰³ Tuna, a.g.e., s.244.

¹⁰⁴ A.e., s.235.

¹⁰⁵ Mustafa Aykaç, "Sendikaların Geleceği, Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz", Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Ankara, TÜHİS, 2000, s.559.

¹⁰⁶ Betül Urhan, Ahmet Selamoğlu, "İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği", Çalışma ve Toplum, 2008/3, 2008, s.175.

¹⁰⁷ Fatma Kocabaş, "Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 10, 2004, s.41.

¹⁰⁸ Kemal Biçerli, Çalışma Ekonomisi, İstanbul, Beta Yayınları, 2007, s.345.

işgücü devri ve işverenlerin ödeme ve finansman olanaklarının sınırlı olması gibi sebeplerle başarılı olamamaktadır.¹⁰⁹

1.4.1.3. İşgücünün Yapısı

Toplu iş sözleşmeleri yapıldıkları işkoluna, işyerine olduğu kadar, kapsamına aldığı kesimin özelliklerine göre de farklılık arz edebilmektedir. Bu farklılaşma çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim, vasıf derecesi, kıdem gibi özelliklerine bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir.

İşgücünün sektörel dağılımındaki değişimlerle birlikte tarımda istihdamın azalması ve hizmetler kesiminde yoğunlaşmasıyla sanayi sektörünü temel alan geleneksel sendikacılık yapısı da değişime uğramıştır. Özellikle hizmetler kesiminde atipik istihdamın ve esnek çalışma koşulları yaygınlığı ile örgütlenme eğilimi düşük olan kadın ve genç işgücünün ağırlıkta olması bu kesimde toplu iş sözleşmelerini zayıflatmakta ve yapısal olarak değişime zorlamaktadır.¹¹⁰

Bununla birlikte son zamanlarda yaşanan ekonomik değişimlerle birlikte işgücü piyasasında bir taraftan yüksek eğitim seviyesine sahip, kariyer hedefleri olan, çeşitli vasıflara haiz, dayanışma bilinci, sınıf değerleri ve sendikal amaçlara bağlılığı zayıf işgücü ağırlık kazanırken, diğer taraftan da çoğunlukla hizmetler sektöründe kadın, genç ve göçmen işgücünün oluşturduğu eğitim düzeyi düşük, kariyer hedefleri zayıf, yasal ve sosyal güvencelerden yoksun, kolektif kültürü gelişmemiş ve örgütlü harekete yabancı işgücü ağırlık kazanmıştır.¹¹¹ Bu gelişmeler neticesinde sendikacılığın dayandığı klasik çalışan tipi değişime uğramış ve sendikacılık zayıflamıştır.

Yukarıda bahsi geçen kesimlerin örgütlendiği bir yapıda oluşan toplu iş sözleşmeleri de doğal olarak bu kesimlerin özelliklerine göre hükümler içerecektir. Örneğin emek verimliliği yüksek çalışanların yer aldığı bir ortamda çalışma sürelerinin azaltılması, ücretli izin süresinin uzaması, sosyal hizmetlerdeki artışlar

¹⁰⁹ Recep Kapar, “Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar”, **Çalışma ve Toplum**, 2007/1, 2007, s.91.

¹¹⁰ Delican, “Sanayileşmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi”, **a.g.e.**, s.68-70.

¹¹¹ Ahmet Selamoğlu, “Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı”, **Çalışma ve Toplum**, 2004/2, 2004, s.43.

gibi çalışanların koşullarını iyileştirecek potansiyel önlemler toplu iş sözleşmelerinde daha çok ön plana çıkmaktadır.¹¹² Benzer şekilde beyaz yakalılara yönelik olarak iş değerlemesi, verimlilik gibi kriterler ön plana çıkarken, mavi yakalılar için ise vasıf seviyesini yükseltici mesleki eğitim programları ağırlık kazanmaktadır.¹¹³

Eğitim seviyesi yüksek çalışanları kapsayan bir toplu iş sözleşmesinin daha tatminkâr olması bekleneceğinden, içeriği daha kapsamlı ve yoğun olabilmektedir.¹¹⁴ Yine, ağırlıkla kıdemli çalışanları kapsayan bir toplu iş sözleşmesinde bu çalışanların mevcut kazanımlarını koruyan ve onları kıdemsiz çalışanlardan farklı kılan hükümler yer alabilmektedir.

Kadın çalışanların çeşitli sebeplerle sendikalaşma oranlarının erkeklere oranla daha düşük olması sendikaların erkeksi örgüt kimliğine bürünmelerine yol açmaktadır.¹¹⁵ Bu da kadınların toplu iş sözleşmelerinden daha az oranda yararlanıyor olması ve kadınlara yönelik politikaların toplu iş sözleşmelerinde daha az oranda yer alması olması sonucunu doğurabilmektedir.

1.4.1.4. Teknolojik Gelişmeler

Teknolojik gelişme ve endüstri ilişkileri ilişkisi 19. yüzyılın ilk çeyreğine kadar uzanmaktadır. Geçen süreç içerisinde başta sendikaların teknolojiye bakış açıları çalışma ilişkilerinde yol açtığı değişim sebebiyle oldukça olumsuz ve sert olurken, sonraları bu tavır yumuşamıştır.¹¹⁶ Bu tavır değişikliğinde teknoloji değişimiyle işverenlerin pazarlık güçlerinde artış yaşanması, teknolojik değişimin kaçınılmaz olduğunun fark edilmesi ve toplu iş sözleşmeleriyle bundan en az kayıpla çıkılması gerekliliğinin anlaşılması etkili olmuştur.¹¹⁷

Teknolojik gelişimin endüstri ilişkileri ve sendikalara etkisi dolaylı olmaktadır. Özellikle yüksek teknolojiyle birlikte değişen işgücünün yapısı ve üretim şekillerinde yaşanan yenilikler sendikaların önünde ciddi engeller oluşturmaktadır.

¹¹² Lordoğlu, Özkaplan; **a.g.e.**, s.346.

¹¹³ Kağnıcıoğlu, **Türkiye’de Kamu Sektöründe İşçi Sendikacılığı...**, a.g.e., s.248.

¹¹⁴ Tuna, **a.g.e.**, s.233.

¹¹⁵ Çetik, Akkkaya; **a.g.e.**, s.63.

¹¹⁶ Abdülkadir Şenkal, “İletişim Teknolojisi ve Sendikalar (Sanal Sendika ya da İnternet Sendikacılığı)”, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı 1, Cilt 17, Ocak 2003, s.30.

¹¹⁷ Ekin, **Endüstri İlişkileri**, 1994, s.197.

Ortaya çıkan işsizlik, sendikaların yeni üye kazanmasını engelleyerek pazarlık gücünü daraltırken; mavi yakalı çalışanların yerini alan beyaz yakalı çalışanların sahip olduğu bireysel pazarlık gücü de örgütlenmeye olan gereksinimi zayıflatmaktadır.¹¹⁸ Böylece geleneksel çalışma biçimlerinin daha esnek bir görünüm kazanmaya başlamasıyla toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmelerinde değişimler meydana gelmektedir.¹¹⁹ Kısacası teknolojinin kendisinin değil, işgücünün yapısına ve üretim şekillerine olan etkisinin sendikaları ve toplu pazarlığı etkilediği söylenebilir.

Sendikaların teknolojik değişim karşısında başlıca beş farklı tutum sergileyebilecekleri kabul edilmektedir. Nadir olarak rastlanan ilk gruptaki sendikalar teknolojik değişimi olumlu karşılayıp destekleyerek katılımcı sendika davranışı göstermektedirler. İkinci gruptaki sendikalar teknolojik değişimi genellikle ödeme şartlarıyla ilgili ilave getirileri karşılığında kabul etmektedirler. Üçüncü gruptakiler, değişimi şartsız kabul ederek, değişim kararını işverene bırakmaktadırlar. Dördüncü gruptakiler, iş kaygısı gibi sebeplerle değişimi isteksiz de olsa kabul etmektedirler. Son gruptakiler ise teknolojik değişim kararına karşı direnerek, sonucu etkileyebilecek davranışlarda bulunmaya çalışmaktadırlar.¹²⁰

Teknoloji karşısında sendikaların tutumları farklılık gösterse de, günümüzde teknoloji yoğun sektörlerde işgücünün giderek daha vasıflı hale gelmesi, genel itibariyle bütün işçi sendikalarının yapılarını etkilemektedir. Böylece ücret sendikacılığı anlayışı tartışma konusu olmakta ve toplu sözleşme sürecinde işçi sendikalarının önceliklerinde değişimler yaşanmaktadır. Ayrıca, yüksek teknoloji kullanımıyla birlikte işçinin çalıştığı işyerine bakışı da değişebilmekte, işçi açısından büyük bir şirkete mensup olmak önemli bir faktör haline gelebilmekte, dolayısıyla ücret artış talepleri ikinci planda kalabilmektedir.¹²¹ Böyle bir durumda sendika için ücret dışı faktörler toplu iş sözleşmelerinde daha fazla önem kazanabilmektedir.

¹¹⁸ Kocabaş, **a.g.e.**, s.38.

¹¹⁹ Çetik, Akkkaya; **a.g.e.**, s.60.

¹²⁰ Numan Kurtulmuş, **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, İstanbul, İz Yayıncılık, 1996, s.135-136.

¹²¹ Tuncay Güloğlu, Melih Sertkan, “Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”, **Kamu-İş**, C:7, S: 2/2003, 2003, s.9.

1.4.2. Kamu Politikaları

1.4.2.1. Hukuki Faktörler

Bir ülkede toplu iş sözleşmelerinin yapılabilmesi, kuşkusuz o ülkenin hukuki mevzuatının elverdiği ölçüde mümkündür. Toplu iş sözleşmelerinin hukuki olarak yasaklandığı bir yerde yasal olarak toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı gibi, sınırlandığı yerde de o sınırlar dışında bir düzenleme mümkün olamayacaktır.

Toplu iş sözleşmeleri, sendikacılık hareketiyle birlikte ve çoğu kez sendikacılıktan sonra hukuki düzenlemelerin konusu haline gelmiştir. Tarihsel olarak incelendiğinde genellikle sendikacılığın ve toplu iş sözleşmelerinin kanunlarla önce yasaklandığı veya katı, emredici kurallara bağlandığı, sonra serbest bırakıldığı ve düzenleyici hükümlerle ele alındığı görülmektedir.

Toplu iş sözleşmelerinin hukuki düzenlemelerden etkilenmesi, hukuki olarak tanınmasından sonra daha çok yapılması ve uygulanması aşamasında olmaktadır. Toplu iş sözleşmesi ile ilgili kanunların emredici hükümleri, bu hükümler dışında düzenlemeler yapmayı imkânsız kılmaktadır. Örneğin toplu iş sözleşmesinin içeriği, kapsam ve düzeyi, şekli ve süresi, sözleşmeden yararlanma şartları ile sözleşmenin yapılabilmesi için gerekli aşamalar toplu iş sözleşmesi kanunlarında belirtilmektedir. Bu nedenle uygulamada toplu iş sözleşmelerinin bu hükümlere aykırı biçimde oluşturulması imkânsızdır.

Türkiye’de toplu iş ilişkileri alanındaki hukuki gelişmeyi incelediğimizde, geçirilen süreçte toplu iş sözleşmeleri uygulamalarının bu hukuki gelişime göre nasıl şekillendiğini görebilmekteyiz. Örneğin toplu iş sözleşmesi ilk olarak 1926 yılında çıkartılan Borçlar Kanunu’nda “umumi mukavele” adı altında yer almışsa da dönemin yetersiz şartları nedeniyle uygulama alanı bulamamıştır. 1936 yılında çıkartılan ilk İş Kanunu’nda ise grev ve lokavt yasaklanmış fakat sendikacılık ve toplu pazarlıktan hiç söz edilmemiştir.¹²² 1938 yılında Cemiyetler Kanunu ile yasaklanan sendikacılık, 1947 Sendikalar Kanunu ile yasal ortama kavuşsa da toplu

¹²² Mustafa Delican, “Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 51, 2006, s.8-9.

pazarlık ve grev hakkının olmaması nedeniyle toplu iş sözleşmelerinde istenen gelişme sağlanamamıştır.¹²³

Toplu iş sözleşmeleri için asıl gelişme 1961 Anayasa'sında toplu sözleşme hakkının tanınması ve 1963 yılında çıkartılan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile ayrıntılarının düzenlenmesi neticesinde olmuştur. Bu kanunu 1983 yılındaki 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu izlemiş ve önceki kanuna kıyasla toplu iş sözleşmeciliğinin kısıtlandığı görülmüştür. Son olarak da 2012 yılında çıkartılan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu iş sözleşmesi Kanunu izlemiş ve bir önceki kanunun uygulamadaki sıkıntılarını ortadan kaldırmak amaçlanmıştır.

Kısacası, toplu iş sözleşmelerinin hukuki faktörlerden etkilenmesi ilk olarak yapılmasına olanak tanıyan meşru bir zeminin mevcudiyeti ile olmaktadır. Hukuki olarak tanınan toplu iş sözleşmelerinin bundan sonra hukuki faktörlerle ilişkisi kanunların sözleşmelerle ilgili emredici, sınırlayıcı ya da düzenleyici ve esnek hükümleriyle olmaktadır. Kanunlarda toplu iş sözleşmesi yapmak için gerekli yetki şartlarının engelleyici ağırlığı, işçi sendikalarının yetkili olmak için gerekli olan işkolu barajı şartı, toplu iş sözleşmesi yapma sürecinin detaylarla dolu olması sözleşmelerin yapılmasını ve içeriğini olumsuz etkilemekteyken¹²⁴, sözleşmelerin yapılmasına, içeriğine ve uygulanmasına ilişkin kolaylaştırıcı hükümler ise olumlu etkilemektedir.

1.4.2.2. Siyasi Faktörler

Sendikalar, üyelerinin ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kanunların izin verdiği sınırlar içinde faaliyette bulunan kuruluşlardır. Sendikalar, amaçlarına ulaşmak için çeşitli faaliyetlerde bulunurlar ve bunlardan biri de, siyasi faaliyetlerdir.¹²⁵ Sendikalar ve sendikal hareketler siyaseti,

¹²³ Aysen Tokol, **Türkiye’de Sendikal Hareket**, Bursa, Ezgi Kitabevi, 1994, s.21-23.

¹²⁴ Nihat Akbıyık, “Sendika Üyeliği Ve Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar”, **Hikmet Yurdu Düşünce – Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi**, Yıl: 5, C: 5, Sayı: 9, Ocak – Haziran 2012, s.42.

¹²⁵ Dilek Baybora, “Sendikaların Siyasi Faaliyetlerinin Yasal Çerçevesi”, **Kamu-İş**, C: 7, S: 2/2003, 2003, s.14-15.

siyaset de sendikaları ve sendikal hareketleri sürekli olarak etkilemiş, güçlendirmiş, hatta bazı dönemler değiştirip dönüştürerek ciddi bir güç haline getirmiştir.¹²⁶

Sendikaların siyaset ile olan ilişkisi geniş ve dar anlamda olmak üzere iki şekilde ele alınabilir. Geniş anlamda siyaset yapan sendikalar, ekonomik ve sosyal fonksiyonlarını daha iyi icra edebilmek için siyasal faaliyetleri araç; dar anlamda siyaset yapan sendikalar ise amaç olarak kullanmaktadır.¹²⁷ Burada geniş anlamda siyaset yapan sendikalar kamu otoritesini ve politikasını etkileme amacıyla; dar anlamda siyaset yapan sendikalar ise ideolojik amaçlarla hareket etmektedirler. Bununla birlikte milli seviyede teşkilatlanmış sendikaların, üye yapısı karışık genel nitelikli sendikaların ve geleneksel sektörlerde (küçük firmalarda, tarımda vs.) çalışanları ve kamu çalışanlarını örgütleyen sendikaların siyasi kanallara daha çok başvurdukları gözlenmektedir.¹²⁸

Sendikaların siyasetle ilişki halinde olmasının birçok nedeni vardır. İdeolojik örtüşmeler, sendikaları genel olarak ideolojilerine yakın gördükleri siyasî partilerle eylem birliği yapmaya itebilmektedir.¹²⁹ Benzer şekilde belli bir gelenek oluşturamayan ve bu alanda bir model eksikliğinden kaynaklanan yapıları nedeniyle bazı sendikalar siyasi partiler tarafından bir etki alanı içinde görülerek siyasete çekilebilmektedir.¹³⁰ Ya da sendikacılığın daha çok kamu kesiminde örgütlenmesi nedeniyle kamu kesime ait işyerlerinde toplu pazarlığın da netice olarak çeşitli siyasal unsurların devreye girmesiyle sonuçlandığı anlaşılmaktadır.¹³¹

Netice itibarıyla sendikaların taleplerini sadece işyeri düzeyindeki ücret pazarlıkları ile çözümleyebilmek mümkün olamayacağından geniş manada siyaset

¹²⁶ Erkan Aydoğanoglu, **Dünyada ve Türkiye’de Sendika-Siyaset İlişkisi**, Ankara, Kültür Sanat Sen Yayınları, 2009, s.64.

¹²⁷ Adnan Mahiroğulları, “Teorik Çerçevesi ve Dünyadaki Uygulamalarıyla Sendika-Siyaset, Sendika-Siyasal Parti İlişkisi”, **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt 19, Sayı 1, 2004, s.353.

¹²⁸ Delican, “Sanayileşmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi”, **a.g.e.**, s.21-22.

¹²⁹ Adnan Mahiroğulları, “Küreselleşme Sürecinde Sendikacılığın Gücündeki Değişim (Fransa Örneği)”, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı 4, Cilt 16, Temmuz 2002, s.11.

¹³⁰ Sayım Yorgun, “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler”, **Çalışma ve Toplum**, 2005/3, 2005, s.152.

¹³¹ Metin Kutal, “Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler”, **Çalışma ve Toplum**, 2005/2, 2005, s.18.

normal karşılanmaktadır.¹³² Sendikaların bu şekilde bir siyasi faaliyette bulunması nihayetinde toplu iş sözleşmelerini de etkileyecektir. Toplu iş sözleşmelerinin siyasi faktörlerden etkilenmesi şu şekillerde mümkündür: İlk olarak sendikanın ideolojik olarak yakınlık duyduğu siyasi partinin hedef ve programları çerçevesinde toplu iş sözleşmesinin şekillenmesi söz konusu olabilmekte, ikinci olarak, sendika kendi ideolojik görüşünden olmayan işverenle olan ilişkilerini, yakınlık duyduğu siyasi partinin çıkarları doğrultusunda yönetebilmekte ve bu şekilde iş uyuşmazlıkları çıkarabilmektedir.

Tüm bunların yanında, iktidarda olan siyasi partilerin benimsedikleri ve uygulamaya koydukları programlar da toplu iş sözleşmelerine etkiye bulunmaktadır. Örneğin bazı partiler sendikaları ekonomiye ve devlete birer müdahale aracı olarak görerek, sendikacılığı zayıflatıcı politikalar izleyebilmektedir. Ya da tam tersi olarak, sendikalar ekonomik gelişmenin önemli bir aracı olarak görülebilmekte ve desteklenebilmektedir. Bir başka yol da, sendikalardan gelebilecek olası tehditlere karşı, sendikaları kendi taraflarına çekecek politikalar izlemek ve kendi görüşlerine yakın olan sendikaları desteklemek olabilmektedir. Bu hallerde, genellikle bahsedilen ilk politikanın izlendiği yerlerde toplu pazarlıkların az kazanımla, ikinci politikanın uygulandığı yerlerde önemli kazanımlarla sonuçlandığı görülmektedir. Son politikanın uygulandığı yerlerde ise iktidarın işverenle olan ilişkisine ve ekonominin durumuna göre kazanımların derecesi değişkenlik göstermektedir.

1.4.3. Örgütsel Faktörler

1.4.3.1. Sendikalar

Toplu iş sözleşmesinin tarafları meslek teşekkülleri olduğu için, bir ülkede toplu sözleşme düzeninin gerçekleşebilmesi sendikacılığın gelişmiş olmasına bağlıdır.¹³³ Bu nedenle sendikaların ideolojileri, yapıları, hedefleri ve toplu pazarlıktaki tutumları toplu iş sözleşmelerinin oluşumuna etki etmektedir.

¹³² Kuvvet Lordoğlu, “Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları”, **Çalışma ve Toplum**, 2004/1, 2004, s.91.

¹³³ T.C. Çalışma Bakanlığı, **a.g.e.**, s.128.

Öncelikle başarılı bir toplu iş sözleşmesi akdedebilmesi için sendikanın örgütsel anlamda güçlü olması gerekmektedir. Yeni koşullara uyum sağlamada, örgüt içi demokrasiyi uygulamada, üyelerin güvenini kazanmada başarısız olan bir sendikanın toplu pazarlıklardan istediği neticeyi alabilmesi zordur.¹³⁴ Bu nedenle katılımcılığa açık olmayan, merkezi ve bürokratik bir yapıya sahip sendikaların, bu yapılarını değiştirmeleri gerekmektedir.¹³⁵ Aksi halde toplu sözleşme ve grev konularında gittikçe daha fazla başarısız olunmaktadır. Öyle ki, böyle sendikalar kendilerine esas mücadele alanı olarak seçtikleri ücret pazarlıklarında dahi, işçilerin gerçek ücret düzeylerini korumakta ciddi sıkıntılar yaşamakta, sosyal haklarda ve ücret dışı diğer konularda da kayda değer bir gelişme sağlayamamaktadırlar.¹³⁶

Sendikaların işletmelerde/işkolunda örgütlenme yoğunluğu, dolayısıyla temsil gücü de kuşkusuz hem pazarlık güçlerini artıran, hem de pazarlığın kapsamını genişleten unsurlardır.¹³⁷ Dolayısıyla sendikaların sürekli olarak yetki mücadelesi içinde oldukları söylenebilir.¹³⁸ Sendikasız sektörden üye kazanma çabaları ya da sendikalı sektörde bulunan diğer sendikaların üyeleri kendi sendikalarına çekme çabaları şeklinde gerçekleşen sendikal rekabet nedeniyle toplu iş sözleşmelerinin yapılabilmesi için gerekli yetki şartları değişebilmektedir.¹³⁹ Bu nedenle sendikalar ücret dışı faaliyetlere fazla yönelememekte, daha çok kendini garanti altına alıcı faaliyetlerde yoğunlaşmaktadır.

Bir başka sendikal faktör de sendikanın ekonomik olarak ne derece güçlü olduğuyla ilgilidir. Toplu pazarlıklarda sendikanın hedefine ulaşmada bir silah olarak kullandığı grev başarılı olduğu ölçüde toplu iş sözleşmeleri de başarıyla sonuçlanacaktır. Grevlerin başarılı olabilmesi de büyük ölçüde sendikanın grev

¹³⁴ Kapar, **a.g.e.**, s.93-94.

¹³⁵ Urhan, Selamoğlu, **a.g.e.**, s.176.

¹³⁶ Banu Uçkan, Deniz Kağnıcıoğlu, “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, 2009/3, 2009, s. 36.

¹³⁷ Mahiroğulları, “Küreselleşme Sürecinde Sendikacılığın Gücündeki Değişim (Fransa Örneği)”, **a.g.e.**, s.12.

¹³⁸ Nizamettin Aktay, “Bilgi Çağında Sendikacılık”, **KAMU-İŞ**, Cilt 4, Sayı 4, Ocak 1999, s.47.

¹³⁹ Abdulkadir Şenkal, “Globalleşen Dünyada Sendikalararası Rekabet”, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı 5, Cilt 12, Eylül 1998, s.19.

fonlarının büyüklüğüne bağlıdır. Bu nedenle grev fonlarının büyüklüğü toplu iş sözleşmelerinin oluşumunda ve içeriğinde etkili olmaktadır.¹⁴⁰

1.4.3.2. İşletme Yönetimi

Toplu iş sözleşmelerinin iki tarafından biri olan işverenler, taraf olmayı ya bir sendikaya bağlı olarak ya da kendi başlarına hareket ederek sürdürebilmektedir. İşverenlerin ekonomik açıdan işçilerden güçlü olduğu bilinmektedir. Sendikalar da bu nedenle işçileri korumak ve güç birliği oluşturmak adına kurulmaktadır, fakat işverenler takındıkları tutum ve uyguladıkları bazı politikalarla sendikaların güçlenmesini önlemek istemektedirler.

İşverenlerin toplu iş sözleşmelerine olan etkisi sendika karşıtı tutumlar ile sendikacılığı zayıflatarak toplu iş sözleşmelerini etkisiz hale getirmek şeklinde olabileceği gibi, mevcut ekonomik, yasal ve kültürel birçok araçtan faydalanmak şeklinde de gerçekleşebilmektedir.

İşverenlerin sendika karşıtı tutumlarını başlıca taşeronlaştırma, esnek çalışma şekilleri, kayıt dışı çalıştırma gibi istihdama ilişkin uygulamalarla ve toplu pazarlığa ilişkin olarak sendikasızlaştırma, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinden kaçınma, sendikanın toplu iş sözleşme yetkisini düşürme, arabuluculuk müessesesini ve grevi etkisizleştirme gibi yöntemlerle hayata geçirmeye çalıştığını görmekteyiz.¹⁴¹ Bunun yanı sıra özelleştirmeler neticesinde sendikalaşmanın yoğun olduğu kamu kesiminde çalışanlar işsizlikle karşı karşıya kalmakta, böylelikle sendikacılık fiili olarak yapılamaz hale gelmektedir.¹⁴² Özellikle 1980 sonrasında küreselleşme olarak adlandırılan süreç içerisinde ortaya çıkan tüm bu gelişmeler işverenler tarafından rekabet avantajı olarak algılanmakta ve kullanılmaktadır.¹⁴³

İşverenlerin toplu pazarlığa olan bir diğer etkisi de uygulanan ekonomi politikaları ve mevcut yasaları kendi sendika karşıtı stratejileri lehine

¹⁴⁰ Tuna, **a.g.e.**, s.231.

¹⁴¹ Yorgun, “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler”, **a.g.e.**, s.146.

¹⁴² Aktay, “Bilgi Çağında Sendikacılık”, **a.g.e.**, s.43.

¹⁴³ Volkan Işık, “Endüstri İlişkilerinin Yeni Yüzü İnsan Kaynakları Yönetimi: Emegi Örgütsüzleştirme Stratejisi”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 11 / 3, 2009, s.151.

kullanmalarıdır.¹⁴⁴ Örneğin yasalarda yer alan “bazı işçi gruplarına sendikalaşmasının yasaklanması, iş güvencesi hükümlerinin otuz işçinin çalıştığı işyerleri ile sınırlanması, toplu sözleşme yetkisinin belirlenmesine yönelik prosedürlerin uzunluğu, grev kararının alınması ve uygulanmasına yönelik yasaklama ve müdahaleler, bazı işçi gruplarının toplu sözleşme kapsamının dışında tutulması gibi örgütlenmeye ilişkin yasaklamalar ve zorlaştırmacı hükümler”¹⁴⁵ işverenlerin sendikasızlaştırma politikalarını uygulamaya geçirme olanaklarını artırmaktadır. Ayrıca işverenlerin, kanun tarafından sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine itiraz etme hakkı bulunmakta, fakat gereksiz yetki itirazlarını engellemeye veya caydırmaya yönelik her hangi bir düzenleme bulunmaması nedeniyle bu durum işverenlerce toplu sözleşme sürecini uzatma olanağı olarak değerlendirilebilmektedir.¹⁴⁶

¹⁴⁴ Betül Urhan, “İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri”, **"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 02, Nisan 2012, s.36.

¹⁴⁵ Betül Urhan, “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları”, **Çalışma ve Toplum**, 2005/1, 2005, s.65-66.

¹⁴⁶ **A.e.**, s.67.

İKİNCİ BÖLÜM

HAVA ULAŞTIRMA SEKTÖRÜ VE GELİŞMELER

2.1. Ulaştırma Sektörü ve Nitelikleri

Temel olarak karayolu, demiryolu, denizyolu ve havayolu taşımacılığı gibi alt sektörlerden oluşan ulaştırma sektörü, ticaret ve turizmin son yıllarda hızla gelişmesiyle birlikte günlük yaşamda önemi gittikçe artan bir konuma yerleşmiştir. Bu nedenle sektörün tarihsel gelişim sürecini, sosyo-ekonomik açıdan önemini ve mevcut yapısını genel hatlarıyla incelemek faydalı olacaktır.

2.1.1. Tarihsel Gelişim Sürecinde Ulaştırma

Ulaştırma kavramına ilişkin birçok tanımlamaya rastlamak mümkündür. Genellikle ulaştırma, sözlükte “[i]nsanların, malların, haberlerin ulaşmasını sağlayan işlerin ve araçların tümü, münakalat”¹⁴⁷ olarak tanımlanmaktadır. Terminolojide ise “...yolcu ve eşyaların belirli amaç için bir noktadan bir noktaya belirli hatlar üzerinden belirli araçlar ve işletme sistemleri ile yer değiştirilmesi işi”¹⁴⁸ olarak ifade edilebilmektedir.

Ulaştırma, bir ülkenin ekonomik, sosyal, siyasal, kültürel gelişim ve faaliyetlerinde; yani bütüncül bir ifadeyle toplumsal kalkınma sürecinde önemli rol oynayan faktörlerden birisidir.¹⁴⁹ Tarihsel olarak ticaret yolları üzerinde bulunan şehirlerin geliştiği, bunların ortadan kalkması halinde ise gelişmenin durduğu gözlemlenmektedir. Ulaştırmanın böyle önemli bir yer sahip olması, onun ekonomide mal ve hizmet arz ve talebini dengelemede, nüfusun ve istihdamın dağılımını sağlamada, siyasi olarak milli birlik ve beraberliğin ve sosyal bütünleşmenin oluşmasına katkı sağlamasında üstlendiği misyondan

¹⁴⁷ Türk Dil Kurumu, **Türkçe Sözlük**, 11.Baskı, Ankara, Türk Dil Kurumu Yayınları, 2011, s.2414.

¹⁴⁸ Sadettin Özen, “Ulaştırma Politikalarının Teknik ve Ekonomik Temelleri, Sorunları ve Yöntem Yaklaşımı” **Ulaştırma Politikaları Kongresi**, TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası, Ankara, Karayolları Genel Müdürlüğü, 16-17 Ekim 2003, s.84.

¹⁴⁹ Sedat Murat, Levent Şahin; **Dünden Bugüne İstanbul’da Ulaşım**, İstanbul, İTO Yayınları, Yayın No:2010-58, 2010, s.39.

kaynaklanmaktadır.¹⁵⁰ Ulaştırma bu şekilde hem bir ülkenin kendi içinde gelişimine katkı sağlamakta, hem de ülkeler arası ticari, siyasi ve sosyal ilişkilerin gelişmesine yardımcı olmaktadır.

Ulaştırma, sanayi ve tarım sektörü gibi mal üreten bir sektör değil, diğer sektörlerin üretkenliği üzerinde etkili rol oynayan bir hizmet sektörüdür. Bu nedenle ulaştırma hizmetinin depolanması söz konusu olamayacağından, gerektiği yerde gerektiği kadar sunulması gerekmektedir.¹⁵¹ Ayrıca ulaştırma hizmeti başlı başına bir sektör olarak değerlendirildiğinde, sektörün kendi bünyesinde yarattığı işgücü talebi ve sağladığı istihdam olanağı ile de bireylere fayda sağladığı görülmektedir.¹⁵²

Karayolu, denizyolu, demiryolu ve havayolu şeklinde alt kategorilere ayrılan ulaştırma sektörünün tarihsel gelişim süreci incelendiğinde ulaşırmacılığın ilk olarak karada başladığı, deniz ulaşımı ve demiryolu taşımacılığıyla devam ettiği, son olarak da hava taşımacılığını da türlerine katarak son şeklini aldığı görülmektedir.¹⁵³

Karayolu taşımacılığı insanlığın ilk dönemlerinde başlamıştır. İlk taşıma aracı olarak insan kullanılmışken, daha sonraları insanın yerini ehlileştirilmiş hayvanlar almıştır. Hayvan gücüyle tekerlekli arabaların kullanılmasıyla boyut değiştiren karayolu taşımacılığı için asıl gelişim motorlu araçların kullanılmaya başlaması ile olmuştur. Bu nedenle modern anlamda karayolu taşımacılığının 18.yüzyılın sonlarında başladığı kabul edilebilir.¹⁵⁴ Denizyolu taşımacılığı ise 19.yüzyıl öncesinde çoğunlukla rüzgâr ve çekme gücüne dayalı olarak yapılmaktayken, buharlı gemilerin kullanılmaya başlamasıyla daha büyük gelişme kat etmiştir.¹⁵⁵

Demiryolu taşımacılığı 19.yüzyıldan önce karayolu üzerine döşenmiş raylar üzerinde insan veya çekme kuvvetiyle hareket ettirilen araçlar ile yapılmaktayken, 19.yüzyıl başlarında buharlı lokomotiflerin icadı ile modern anlamda yapılmaya

¹⁵⁰ A.e., s.58-61.

¹⁵¹ Ali Payidar Akgüngör, Abdulmuttalip Demirel; “Türkiye’deki Ulaştırma Sistemlerinin Analizi ve Ulaştırma Politikaları”, **Pamukkale Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi**, Cilt 10, Sayı 3, 2004, s.424.

¹⁵² Cihan Kurt, Türkiye’de Ulaştırma Sektörü İçerisinde Lojistiğin Yeri ve Önemi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010, s.10.

¹⁵³ R. Sertaç Kayserilioğlu, **Osmanlı’da Ulaşımın Serüveni 1**, İstanbul, İETT, 2011, S.17-21.

¹⁵⁴ Süleyman Barda, **Ulaştırma Ekonomisi Dersleri**, İstanbul, Menteş Kitabevi, 1982, s.126-127.

¹⁵⁵ A.e., s.160.

başlamıştır.¹⁵⁶ İlk demiryolu taşımacılığı hizmeti ise 1825 yılında İngiltere’de başlamıştır.¹⁵⁷ Ulaştırma sistemlerinden en yenisi olan havayolu taşımacılığı ise 20.yüzyıl ile birlikte gelişim kaydetmiştir. 18.yüzyılda balon gibi havadan hafif araçlar ile başlayan hava taşımacılığı, 20.yüzyıl başlarında önce zeplin sonraları ise uçağın geliştirilmesiyle ulaştırma sistemleri içerisinde diğer ulaşım türlerine nazaran daha hızlı ve konforlu olarak yerini almıştır.¹⁵⁸

Türkiye’de ulaştırmanın tarihsel gelişimine baktığımızda, Cumhuriyet öncesi dönemde kitle taşımacılığının daha çok askeri amaçlarla kullanıldığı ve İmparatorluğun son dönemlerinde ulaştırmada ağırlığın demiryollarında olduğu görülmektedir. Cumhuriyet ile birlikte devralınan yetersiz demiryolu ulaştırmacılığı devlet öncülüğünde geliştirilmeye çalışılmıştır.¹⁵⁹ Ulaştırmada demiryollarına ağırlık verilmesi nedeniyle karayolu ve denizyolu ulaşımı 2.Dünya Savaşı sonrasına kadar ilkel ve yetersiz kalmıştır.¹⁶⁰ 1950’den sonraki yıllarda karayolu hızlı bir gelişim dönemine girmiş ve demiryoluna karşı üstünlük sağlamıştır. Kalınma planlarında karayolu ulaşımına ağırlık verilmiş, deniz ve havayolunun geliştirilmesine yönelik politikalar da izlenmiştir. Havayolu taşımacılığının esas olarak 1980’lerden sonra büyük gelişme kat ettiği görülmektedir.¹⁶¹

2.1.2. Sosyo-Ekonomik Açıdan Ulaştırma

Ulaştırma hizmeti, insanlığın eski dönemlerinden beridir birçok önemli fonksiyonu üstlenmiş ve üstlenmeye de devam etmektedir. Tarihsel olarak toplumların, devletlerin ve medeniyetlerin şekillenmesinde ve ekonominin gelişmesinde ulaştırma hizmeti önemli bir yere sahiptir.

Tarihsel olarak baktığımızda bireylerin beslenme, barınma, ticaret ve inançlar gibi çok çeşitli ihtiyaçlar nedeniyle yer değiştirme hareketinde bulunduğu

¹⁵⁶ Murat, Şahin; **a.g.e.**, s.45.

¹⁵⁷ Ramazan Pars Şahbaz, “Türkiye Cumhuriyetinin Seksen Yılında Ulaştırma, 1923-2003”, **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı 1, 2004, s.193.

¹⁵⁸ Murat, Şahin; **a.g.e.**, s.49.

¹⁵⁹ İsmet Ergün, **Türkiye’nin Ekonomik Kalkınmasında Ulaştırma Sektörü**, Ankara, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, No:10, 1985, s.69-70.

¹⁶⁰ Efdal As, “Cumhuriyet Dönemi Ulaştırma Politikaları (1923-1960)”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Atatürk İlke ve İnkılâp Tarihi Enstitüsü, 2006, s.510.

¹⁶¹ Akgüngör, Demirel; **a.g.e.**, s.425.

görülmektedir.¹⁶² İnsanların ihtiyaçlarının tamamını bir yerde giderebilmesinin zorluğu, onları ihtiyaçlarını giderici unsurlara ulaşmaya yöneltmiştir. Bu faaliyet, unsurlara bizzat ulaşmak şeklinde olduğu gibi, unsurların kişiye ulaştırılması şeklinde de olmuştur. Bu şekilde ulaştırma önemli bir faaliyet olarak insan yaşamında yer edinmiş ve çeşitli şekillerde gelişmeye başlamıştır.

Ulaştırmanın önemi en somut şekilde ekonomik faaliyetler üzerinde gözlenmektedir. Üretim için gerekli faktörlerin bir araya getirilmesinde ulaştırma vazgeçilemez bir rol oynamaktadır.¹⁶³ Benzer şekilde ulaştırma hizmeti, birbirinden uzakta bulunan yerlerde üretilen malların arzını o malların talebinin bulunduğu piyasalara taşıyarak ekonomide dengenin sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Böylece bölgeler arası işbölümünün uzmanlaşmasına katkı sağlamaktadır.¹⁶⁴ Ulaştırma hizmeti aynı zamanda faaliyetlerinde ekonomideki diğer sektörlerden ara girdi kullanmakta ve diğer sektörler de ulaştırma hizmetini girdi olarak talep etmektedir.¹⁶⁵ Böylece ulaştırma ekonomide sektörler arası ilişkinin kurulmasında da rol oynamaktadır.

Ulaştırmanın diğer bir önemi de, hizmet sunulan bölgenin ekonomik ve sosyal gelişimine katkı sağlamasıyla ilgilidir. Öyle ki, ulaştırma hizmetinin yoğun şekilde sunulduğu yerler etrafında yapılaşma ve kentleşme yaşanmakta, ekonomi canlanmakta, sosyal hareketlilik artmaktadır. Bu şekilde bölgeye göçler artmakta, neticesinde de altyapı, üstyapı yatırımları yanında sağlık, eğitim gibi hizmetler de hızla gelişmektedir.¹⁶⁶

Ulaştırmanın sosyal yaşamdaki etkisi de birçok açıdan ele alınabilir. Ulaştırmanın sosyal alandaki işlevlerinden birisi toplumların kültürel yapılarında değişimler meydana getirmesidir. Ulaştırma neticesinde toplumların karşılıklı etkileşiminin artması yaşam biçimlerinin, kültürlerin, dünya değerlerinin, tarihsel

¹⁶² Ergün Kaya, “Ulaştırma Kavramı ve Önemi”, **Ulaştırma Sistemleri**, Ed. Nil Aras, Ender Gerede, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 2505, 2012, s.8.

¹⁶³ Ergün, **a.g.e.**, s.9.

¹⁶⁴ Cem Saatçioğlu, **Ulaştırma Sistemleri ve Politikaları: Türkiye-Avrupa Birliği Uygulamaları**, 1.bs. Ankara, Gazi Kitabevi, 2006, s.18.

¹⁶⁵ Erdoğan Kotil, “Ulaştırma Sektörünün Sektörler Arası İlişkideki Yeri”, **Ulaştırma Politikaları Kongresi**, TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası, Ankara, Karayolları Genel Müdürlüğü, 16-17 Ekim 2003, s.62.

¹⁶⁶ Murat, Şahin; **a.g.e.**, s.59.

mirasın ve doğal kaynakların tanınmasını; kültürel etkileşimi, evrenselleşmeyi, işbirliğini, ticareti ve ekonomik hareketliliği de beraberinde getirmektedir.¹⁶⁷ Ulaştırmanın sosyal açıdan diğer bir önemi de, nüfusun çeşitli alanlara dağılmasını sağlayarak işgücünün belirli bölgelerde yoğunlaşmasını engellemesi ve böylece istihdama dolaylı olarak olumlu bir katkı sağlamasıdır.¹⁶⁸

Ulaştırmanın bir diğer etkisi siyasi yaşamda kendisini göstermektedir. Ulaştırma sistemlerinin gelişmesiyle birlikte toplumda kırsal-kentsel nüfus etkileşimi yaşanması, ulusal ve yerel düzeyde işbölümünün sağlanması, eğitim, sağlık ve güvenlik gibi hizmetlerin yaygınlaşması ve dengeli dağılması neticesinde milli birlik ve sosyal dayanışma güçlenmektedir. Devletin en önemli fonksiyonlarından olan milli savunmanın güçlendirilmesi de, doğru ve etkili ulaştırma sistemlerinin seçimiyle olmaktadır.¹⁶⁹ Bu şekilde ulaştırma güçlü ve istikrarlı bir devlet yapısına olumlu katkılarda bulunmaktadır.

2.1.3. Ulaştırma Sektöründe Güncel Gelişmeler

Dünyada son yıllarda yaşanan ekonomik gelişmelere paralel olarak ulaştırma sektörü de önemli gelişmelere sahne olmuştur. Ticaretin serbestleştirilmesi ve küreselleşmenin artmasıyla malların üretimi ve uluslararası ticareti 1990-2010 arasında iki kattan daha fazla artmıştır.¹⁷⁰ Dünya ticaretinin küreselleşmesinin yanında hanehalklarının kişi başı gelirlerinde artış ve bu artışa bağlı olarak artan turizm talebi ulaştırmaya olan önemi artırmış; ulaştırma hizmetlerindeki deregülasyon ve özelleştirme eğilimleri ile araç teknolojisindeki teknolojik ilerlemeler ulaştırma sektörünün daha hızlı büyümesini sağlamıştır.¹⁷¹ Öyle ki, ulaştırma sektörü dünyada 1970'ten bugüne karayolunda 4 kat, denizyolunda 3,5 kat, demiryolunda 1,5 kat, havayolunda 10 kat büyümüştür.¹⁷²

¹⁶⁷ Kaya, **a.g.e.**, s.12.

¹⁶⁸ Murat, Şahin; **a.g.e.**, s.60.

¹⁶⁹ Kaya, **a.g.e.**, s.13.

¹⁷⁰ International Transport Forum, **ITF Transport Outlook 2013: Funding Transport**, Paris, OECD International Transport Forum, 2013, s.23.

¹⁷¹ İsmail Çağrı Özcan, **Comcec Transport Outlook 2013**, Ankara, COMCEC, 2013, s.4.

¹⁷² Walid Abdelwahab, "Transport: Global Trends, Challenges and Opportunities", (Çevrimiçi) <http://www.comcec.org/UserFiles/File/ulastirma/COMCEC-drwalid-present-final.pdf>, Erişim Tarihi: 27.01.2014.

Ulaştırma bugün insanların hayatında, iş yaşamında ve dünya ekonomisinde daha önce hiç olmadığı kadar önemli bir yere sahiptir. Ulaştırma maliyetlerindeki %10'luk bir düşüşün, ticaretin %25 artmasını sağlayacağı belirtilmektedir. Ayrıca üretilen malın birim maliyetinin %4'ü, GSYİH'nin %6-12'si¹⁷³, işlerin %8'i, hanehalkı harcamalarının %15'i, katma değerın %6'sı ulaştırma sektörünün payı olarak gerçekleşmektedir.¹⁷⁴

Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) verilerine göre son on yılda %28 dolaylarında gerçekleşen ulaştırma hizmetlerinin toplam hizmetler içindeki değeri, 2010 yılında %30'un üzerinde gerçekleşmiştir. Diğer hizmet kalemleri de incelendiğinde ulaştırma ve lojistik sektörünün hizmet sektörü içinde önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Buna göre ulaştırma 2010 yılında ticari hizmetler ihracatında en hızlı gelişen kalem olmuş ve değeri %14 artışla 782.8 milyar \$'a erişmiştir.¹⁷⁵

Türkiye'de ise ulaştırma sektörü genellikle birbiriyle ilişkili olan taşıma, depolama ve haberleşme faaliyetleriyle birlikte bir bütün olarak ele alınmaktadır. Sektörün ülke gayri safi yurt içi hasılasına olan katkısına bakıldığında, imalat sanayiinden sonra ikinci sırada geldiği görülmektedir. TÜİK tarafından üretim yöntemi ile hesaplanan GSYİH verilerine göre ulaştırma sektörü son 15 yılda cari fiyatlara göre ortalama %27 büyüme kaydetmiştir. Son olarak da 2012 yılında %13 büyüme kaydeden sektör, 198,581,328 TL ile GSYİH'nin %14'ünü oluşturmaktadır.¹⁷⁶ Sabit fiyatlara göre (1998 temel fiyatlarıyla) ise sektör son 15 yılda ortalama %6 büyümüş ve 2012 yılında da büyüme hızı %3,1 olmuştur. GSYİH'ye katkısı da 2012 yılında 17,564,677 TL ile %14,9 olarak gerçekleşmiştir.¹⁷⁷

İçerisinde karayolu, demiryolu, denizyolu ve havayolu gibi farklı türleri barındıran ulaştırma sektörü, bu nedenle birbirinden farklı niteliklerde ve oldukça

¹⁷³ A.e.

¹⁷⁴ Jack Short, "A Look Back at the Forum", **Transport for a Global Economy**, Paris, OECD International Transport Forum, 2009, s.6.

¹⁷⁵ Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, **Türkiye Ulaştırma ve Lojistik Meclisi Sektör Raporu 2011**, Ankara, TOBB, 2012, s.1.

¹⁷⁶ TÜİK, "İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Cari Fiyatlarla Gayri Safi Yurtiçi Hasıla", (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1501, Erişim Tarihi: 17.03.2014.

¹⁷⁷ TÜİK, "İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Sabit Fiyatlarla Gayri Safi Yurtiçi Hasıla", (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1503, Erişim Tarihi: 17.03.2014.

farklı çalışma koşullarına sahip çalışanları bünyesinde barındırmakta ve istihdam açısından da oldukça önemli bir konumda bulunmaktadır. İhtiyaçların ve imkânların, yani talep ve arzın karşılıklı etkileşimi ile gelişmeye devam eden ulaştırma sektöründe, talep ve ihtiyaçlara cevap verilebilmesini sağlamak amacıyla, istihdam edilen kişi sayısında her geçen gün artış yaşanmaktadır. Yapılan araştırmalara göre sektörde istihdam edilen kişi sayısı, dünyadaki toplam istihdamın %5'ine denk gelmektedir.¹⁷⁸ Türkiye'de ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2014 Ocak ayı istatistiklerine göre ulaştırma sektöründe çalışan toplam işçi sayısı toplam işçi sayısının yaklaşık %6'sı olup toplam 705,378 kişidir.¹⁷⁹ TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre de 2013 yılı sonu itibariyle ulaştırma ve depolama sektöründe toplam 1,152,000 kişi istihdam edilmekte ve bu da toplam istihdamın yaklaşık %4,5'ine denk gelmektedir.¹⁸⁰

Ulaşım modları itibariyle yük ve yolcu taşıma oranlarına bakıldığında ise ağırlıklı olarak karayolu ulaşımının kullanıldığı görülmektedir. Dünyada yolcu taşımacılığının %80'i, yük taşımacılığının ise %50'den fazlası karayolu taşımacılığı ile gerçekleştirilmektedir. Türkiye'de ise 2010 yılı verilerine göre yurt içi yolcu taşımacılığında karayolu %91,8, denizyolu %0,6, demiryolu %2,2 ve havayolu %5,4; yük taşımacılığında ise karayolu %88,3, denizyolu %5,8, demiryolu %5,3 ve havayolu %0,6 paya sahiptir.¹⁸¹

2.2. Hava Ulaştırma Sektörü

Havacılık faaliyetleri; Hava ulaştırma (sivil), Genel havacılık (sivil) ve Askeri havacılık olmak üzere 3'e ayrılmaktadır. Hava ulaştırma (sivil), yolcu taşımacılığı ve kargo taşımacılığı olarak iki türde incelenebilmektedir. Genel havacılık, herhangi bir takvimi olmayan özel, ticari, sportif, balonlu uçuş, paraşüt uçuşu vb. uçuşları

¹⁷⁸ Ulaştırma Bakanlığı, **Türkiye Ulaşım ve İletişim Stratejisi Hedef 2023**, Ankara, Ulaştırma Bakanlığı, 2011, s.14.

¹⁷⁹ ÇSGB, "2014 Ocak Ayı İstatistiği", (Çevrimiçi) http://www.cs gb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/2014_0cak_6856, Erişim Tarihi: 17.03.2014.

¹⁸⁰ TÜİK, "İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları, Nace Rev.2", (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim Tarihi: 17.03.2014.

¹⁸¹ Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, **İstatistiklerle Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme (2003-2011)**, Ankara, UDHB, 2012, s.9.

kapsamaktayken askeri havacılık ise muharip, nakliye, keşif ve gözetleme, insansız hava araçları ve füzelere yönelik faaliyetlerden oluşmaktadır.¹⁸² Çalışmada daha çok son yıllarda hızlı bir büyüme yaşayan sivil hava ulaştırmacılığı ele alınacaktır.

2.2.1. Hava Ulaşımının Niteliği ve Değişen Önemi

Ulaştırma sektörünün önemli bir alt sektörü olan havayolu ulaştırma sektörü, yolcu ve yük taşımacılığına ilişkin birbiriyle etkileşim halinde olan faaliyet ve birimlerden oluşan bir sistemdir. Bu sistem içinde, havayolu işletmeciliği, hava seyrüsefer ve hava trafik kontrol hizmetleri, yer ve ikram hizmetleri, eğitim, bakım, ilgili alt ve üst yapılar ve diğer havacılık faaliyetleri ile bütün bu faaliyetlerin uluslararası kurallara göre eşgüdümü ve denetimi söz konusudur.¹⁸³

Hava taşımacılığı sektörü sahip olduğu nitelikler nedeniyle diğer sektörlerden ayrılmaktadır. Az sayıda işletmenin büyük sermayelerle faaliyette bulunduğu ve bu faaliyetlerin devletler ve düzenleyici kuruluşlarca düzenlendiği ve denetlendiği hava taşımacılığı, sunulan hizmetin depolanamama niteliğinden dolayı sürekli hizmet arzı gerekliliğine sahiptir. Hızlı teknolojik değişim ve ekonomik dalgalanmalara karşı oldukça duyarlı olan sektör, barındırdığı nitelikli işgücü ve yarattığı katalizör etkilerle birlikte ekonomiye büyük katkılar sağlamaktadır.

Havayolu taşımacılığı niteliği gereği oldukça hızlı teknolojik ve yapısal değişikliklerin yaşandığı bir sektördür. Bir taraftan yüksek kapasiteli, yakıt tasarrufu sağlayan, düşük gürültü ve emisyon seviyesine sahip uçaklar geliştirilmekteyken, diğer taraftan da bölgesel taşımacılığa daha elverişli olan küçük kapasiteli uçakların üretimi de hızla sürdürülmektedir.¹⁸⁴ Son 50 yılda hava ulaşımındaki teknolojik gelişmelerin diğer ulaşım şekillerine nazaran çok daha hızlı ve ileri düzeyde olduğu görülmektedir. Hava ulaşımı ile karşılaştırma yapılabilecek gelişmeler; deniz ulaşımında süper tankerlerin ortaya çıkması ve demiryolu ulaşımında ise hızlı

¹⁸² Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, **11.Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Şurası Havacılık ve Uzay Teknolojileri Çalışma Grubu Raporu**, Ankara, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, 2013, s.120.

¹⁸³ Tekin Avaner, **Özelleştirilen İstikbal: Türk Hava Yolları (THY)**, Ankara, KİGEM, 2004, s.15.

¹⁸⁴ Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, **2010 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, SHGM, 2011, s.25.

trenlerin geliştirilmesi şeklindedir. Fakat bu gelişmeler havacılık sektöründeki atılımlara nazaran düşük değerde gelişmeler olarak görülmektedir.¹⁸⁵

Uçak ve motor teknolojilerindeki teknolojik gelişmelerin yanında hızla şekilde gelişen internet üzerinden gerçekleştirilen sanal ticaret, havayolları ve havayolu yolcularına pek çok avantajlar ve kolaylıklar sunmaktadır. Yolcular istedikleri zaman, istedikleri yerden ve istedikleri yere internetten rezervasyon ve check-in işlemlerini tamamlayabilmektedirler. Bu şekilde havayolu işletmeleri satış maliyetlerini kısmen de olsa düşürebilmektedirler.

Hava taşımacılığı yüksek maliyetli unsurlar içerdiği için faaliyetleri gerçekleştirebilmek için büyük sermayelere ihtiyaç duyulmaktadır. Havayolu ulaştırmasının altyapı yatırımları çok maliyetli olmasa da; uçak alımları yüksek kaynaklara ve meblağlara ihtiyaç duyulmasına yol açmaktadır. Ayrıca yakıt ve işletme maliyetlerinin yüksek olması da hava taşımacılığı için dezavantaj olarak değerlendirilebilir.¹⁸⁶

Tüm maliyet unsurlarına rağmen hava taşımacılığı diğer sektörlerin performansı ve büyümeleri üzerinde kolaylaştırıcı etkide bulunarak ekonomiye önemli katkılar sağlamaktadır. Hava taşımacılığı özellikle gelişmekte olan ekonomilerde, küresel ekonomik büyümenin önemli bir motoru olan turizm için vazgeçilmez bir konumda bulunmaktadır. Hava taşımacılığı ayrıca ülkelerin uluslararası pazarlara erişiminin artırılmasını ve üretimin küreselleşmesini sağlayarak ticareti kolaylaştırmaktadır. Bunun yanında yatırımları ve yenilikleri teşvik etmek, iş operasyonları ve verimliliği iyileştirmek ve şirketlerin yüksek kalitede çalışanları çekmesini sağlamak yoluyla verimliliğin yükselmesine yardımcı olmaktadır.¹⁸⁷

Sahip olduğu tüm bu nitelikler ve günümüz koşullarında bulunduğu konum, hava taşımacılığının öneminin gittikçe artmasına yol açmaktadır. Kitle taşımacılığında yüksek hızı, geniş ve genişletilebilir ulaşım ağı, güvenli, konforlu ve rahat bir ulaşım sistemi olmasıyla dikkat çekmektedir. Özellikle uzun ve kıtalararası

¹⁸⁵ Sedat Ağraz, “Havayolu İşletmelerinin İstihdama Katkısı”, Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, s.18.

¹⁸⁶ Saatçioğlu, **a.g.e.**, s.47.

¹⁸⁷ ATAG (Air Transport Action Group), **Aviation Benefits Beyond Borders**, Geneva, ATAG, 2012, s.7.

mesafelerde, coğrafi olarak büyük, yerleşim açısından dağınık, doğal koşulları başka ulaşım ağlarına müsait olmayan bölgeler için havayolu ulaştırması çok elverişli bir sistem olarak değerlendirilmektedir.¹⁸⁸

Ayrıca diğer ulaşım türlerine oranla oldukça hızlı olması, özellikle önemli ve değerli yüklerin taşımacılığında havayolunun yoğun bir şekilde tercih edilmesine yol açmaktadır. Çabuk bozulabilir ürünlerin taşınmasında, kısa sürede ulaştırılmadığı takdirde değer kaybına uğrayabilecek ürünlerin ulaştırılmasında ve sarsıntı veya çarpma gibi nedenlerle oluşabilecek hasarın en az seviyede olmasından dolayı hassas kargoların taşımacılığında hava taşımacılığı oldukça önem arz etmektedir. Ayrıca havaalanlarının genellikle büyük ekonomik merkezlerinin ve metropollerin yakınında bulunması, taşıma öncesi ve sonrası akış maliyetlerini de azaltmaktadır.¹⁸⁹

2.2.2. Tarihsel Gelişim

2.2.2.1. Dünyada Gelişim Seyri

Havacılığın tarihsel gelişimi incelendiğinde ilk olarak basit ve bireysel denemelerle uçuş faaliyetlerinin başladığı görülmektedir. Daha sonraları özellikle askeri alanda kullanılan havacılık, en son olarak ticari bir faaliyet olarak yapılmaya başlanmıştır. Çalışmanın esas konusu sivil havacılık faaliyetleri olduğundan, tarihsel gelişim aşamasının incelenmesinde de ağırlık sivil havacılığın gelişim süreci olacaktır.

Modern anlamda havacılık 1700'lerin sonlarında havadan hafif, 1800'lerde ise havadan ağır olma eğilimi gösteren balon ve benzeri araçlarla başlamıştır. İlk uçuş 1783'te Montgolfier kardeşler tarafından tasarlanan sıcak hava balonu ile yapılmıştır. Benzer girişimler 1860'larda ilk helikopterler ve daha sonraları sabit kanatlı araçların yapımına kadar devam etmiştir.¹⁹⁰ 1900 yılında ilk başarılı zeplin uçuşu gerçekleştirilmiştir. Aynı tarihlerde planör ile uçuş çalışmalarını sürdüren

¹⁸⁸ Avaner, **a.g.e.**, s.15.

¹⁸⁹ Ceren Buket, "Türkiye'de Çok Modlu Taşımacılık, AB Ulaşım Politikaları ve Uyum Sürecinin Değerlendirilmesi", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2006, s.19

¹⁹⁰ Konstantinos Dalamagkidis, Kimon P. Valavanis, Les A. Piegł; **On Integrating Unmanned Aircraft Systems into the National Airspace System**, Heidelberg, Springer, 2012, s.11-13.

Wilbur ve Orville Wright kardeşler ilk motorlu uçuş denemesini 1903 yılında yapmışlardır.¹⁹¹

İlk uçuşun yapıldığı bu tarihten sonra I. Dünya Savaşı bitimine kadar havacılık faaliyetleri askeri alanda yoğunlaşmıştır. Bu nedenle sivil havacılığın başlangıç tarihi olarak genelde 1918 sonrası kabul edilmektedir. Sivil havacılığın gelişimi oluşum evresi (1918-1938), büyüme evresi (1938-1958), olgunluk evresi (1958-1978) ve liberalleşme evresi (1978 sonrası) olarak dört dönemde ele alınabilir.¹⁹²

Oluşum evresi içerisinde ilk hava posta servisi 15 Mayıs 1918'de ABD'de New York ile Washington arasında başlamıştır. 1919 yılında bugünkü IATA'nın (Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği) temeli sayılan Uluslararası Hava Trafik Birliği (IATA) kurulmuştur.¹⁹³ Yine 1919'da Almanya, İngiltere ve Fransa'da ilk tarifeli yolcu taşımacılığı örneklerinde rastlanmaktadır. Aynı tarihte havacılık kurallarını düzenlemek üzere Paris Konferansı düzenlenmiş ve alınan kararlar yirmi yedi devlet tarafından kabul edilerek 1922'de yürürlüğe girmiştir.¹⁹⁴ 1938'lere kadar sivil havacılık teknik anlamda birçok gelişme kaydetmiş ve birçok sefer girişimlerine sahne olmuştur. 1938'ler ile birlikte artan siyasi huzursuzluklar, havacılığın tekrar askeri alanda önem kazanmasına yol açmıştır.

Büyüme evresi olan dönemdeyse en büyük gelişme 1944'te 55 ülkenin katılımıyla yapılan Chicago Konferansı'dır. Bu Uluslararası Sivil Havacılık Konferansı neticesinde hava taşımacılık hizmetlerini düzenleyen kurallar ile ülkeler arasında yapılacak taşıma anlaşmalarını içeren "Uluslararası Sivil Havacılık Sözleşmesi" imzalanmıştır. Bu konferans havacılık tarihinde önemli bir dönüm noktası sayılmaktadır.¹⁹⁵ Yine, 1944'te dünyada sivil havacılığın düzenli ve güvenli

¹⁹¹ Servet Başol, Havacılık Kronolojisi, (Çevrimiçi) <http://www.servetbasol.com/Articles/HavacilikKronolojisi.htm>, Erişim Tarihi: 29.01.2014.

¹⁹² Korhan Oyman, "Sivil Havacılığa Giriş", (Yayımlanmamış Ders Notları), Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Sivil Havacılık Meslek Yüksek Okulu, 1994, s.2.

¹⁹³ Mustafa Erdem, "Sivil Havacılık Sektöründe Gelir Yönetimi: Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı Uygulaması", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010, s.7.

¹⁹⁴ Başol, **a.g.e.**

¹⁹⁵ Suat Bilge, "Chicago Havacılık Anlaşmaları ve Milletlerarası Sivil Havacılık Teşkilatı (O.I.A.C.)", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt 6, Sayı 1, 1951, s. 199.

şekilde gelişimini amaçlayan ICAO¹⁹⁶ (Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü) ve tüketici yararına güvenilir ve ekonomik taşıma hizmeti sunulmasını sağlamayı amaçlayan IATA¹⁹⁷ (Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği) bu dönemde kurulmuştur.

Olgunluk evresi, sivil havacılıkta teknolojik rekabetin ciddi şekilde arttığı dönem olmuştur. 1955'te dört motorlu Boeing firmasına ait uçak ile New York-Paris arasında kıtalararası tarifeli sefere başlamasıyla bir teknoloji rekabeti başlamıştır. Boeing ile McDonnell-Douglas firmaları arasındaki bu rekabet sonucunda 400'den fazla kıtalararası yolcu taşıyabilen uçaklar üretilmiştir.¹⁹⁸

İçerisinde bulunduğumuz son evre ise liberalleşme evresidir. 1970'lere kadar devlet tekelinde gelişimini sürdüren havacılık sektörü bu yıllardaki liberalleşme akımı neticesinde özelleştirme ve serbestleştirme uygulamalarına sahne olmuştur. 1978 yılında Amerika'da başlayan liberalleşme hareketi dünyada da liberalleşme sürecine öncülük etmiştir. Bu süreç 1993'te Avrupa Birliği havayolu pazarının tam rekabete açılmasıyla büyük bir yol kat etmiştir.¹⁹⁹ Böylece uçak üretim firmaları arasındaki rekabet yerini büyük ölçüde uçuş hizmeti sunan havayolu şirketleri arasındaki rekabete bırakmıştır.

2.2.2.2. Türkiye'de Gelişim Seyri

Türkiye'de havacılığın gelişim seyrine baktığımızda, Osmanlı dönemindeki bireysel uçuş girişimleri bir kenara bırakıldığında, havacılığın 20.yüzyılın başlarında özellikle askeri alanda başladığı görülmektedir. Türk topraklarında ilk uçuş 1909 yılında İstanbul'da Baron De Catters gerçekleştirmiştir. Bu yıllarda buna benzer girişimler devam etmiş, 1911-1912 yıllarında ise Trablusgarp Savaşı'nda İtalyanlar tarafından hava saldırısına uğranılmasıyla resmen havacılık alanında faaliyetlere

¹⁹⁶ ICAO, "ICAO In Brief", (Çevrimiçi) <http://www.icao.int/about-icao/Pages/default.aspx>, Erişim Tarihi: 29.01.2014.

¹⁹⁷ IATA, "The Founding Of IATA" (Çevrimiçi) <http://www.iata.org/about/Pages/history.aspx>, Erişim Tarihi: 29.01.2014.

¹⁹⁸ Erdem, **a.g.e.**, s.11.

¹⁹⁹ Guillaume Burghouwt, Jacco Hakfoort; "The evolution of the European aviation network, 1990–1998", **Journal of Air Transport Management**, Vol. 7, 2001, s.312.

başlanmıştır.²⁰⁰ Bu şekilde askeri amaçlarla kullanılan hava araçlarından faydalanmanın önemi ve gereği anlaşılmıştır.

Böylece ilk havacılık çalışmaları, 1912 yılında, bugünkü İstanbul Atatürk Havalimanı'nın hemen yakınındaki Sefaköy mevkiinde, iki hangar ve küçük bir meydandan müteşekkil bir tesiste başlamıştır.²⁰¹ Bu yıllarda bütçe imkânlarının yetersizliği nedeniyle havacılığın gelişebilmesi için en iyi ve makul çözüm, vatansever insanların bağışlarına müracaat ve çeşitli kampanyaların düzenlenmesi olmuştur.²⁰² 1925 yılında ise havacılığın sadece askeri alanlarda değil, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi sivil alanlarda da geliştirilmesi düşüncesiyle milli havacılık sanayisini kurmayı hedefleyen Türk Tayyare Cemiyeti kurulmuştur.²⁰³ Böylece Türkiye'de sivil havacılığın temelleri atılmıştır.

Bu tarihten sonra "20 Mayıs 1933 yılında 2186 sayılı kanunla Milli Savunma Bakanlığına bağlı olarak sivil havayolları kurmak ve taşımacılık yapmak amacıyla Hava Yolları Devlet İşletme İdaresi kurulmuştur. Aynı yıl Türk Hava Postalarının 5 uçaklık filosu ile Türkiye'nin ilk sivil hava taşımacılığı başlamıştır. 1935 yılından sonra İdare, 2744 sayılı kanunla Bayındırlık Bakanlığına bağlanmıştır. 1938 yılında katma bütçeli bir devlet idaresi olarak 3424 sayılı Kanunla Devlet Hava Yolları Umum Müdürlüğüne dönüştürülen İdare", 21 Mayıs 1955 tarihinde 6623 sayılı Yasa ile Türk Hava Yolları'na (THY) dönüştürülmüştür.²⁰⁴

Türkiye'de sivil havacılığın asıl gelişimi ise 2.Dünya Savaşı'ndan sonra başlamıştır. Bu dönemde bir yandan uçakların modernleştirilmesine, diğer yandan da yeni havalimanlarının yapımına ağırlık verilmiştir. Yine bu dönemde sivil havacılık alanında önemli kurumlar faaliyete geçmiştir. İlk olarak 1949 yılında Bayındırlık Bakanlığı'na bağlı Hava Meydanları Bürosu kurulmuş, 1956 yılında çıkarılan bir

²⁰⁰ Abdurrahim Fahimi Aydın, "Tayyareden Uçağa: Milli Hava Sanayinin Kuruluşunda Türk Halkının Yaptığı Bağışlar", **Karadeniz Araştırmaları**, Sayı 31, Güz 2011, s.53-54.

²⁰¹ Muzaffer Bakırcı, "Ulaşım Coğrafyası Açısından Türkiye'de Havayolu Ulaşımının Tarihsel Gelişimi ve Mevcut Yapısı", **Marmara Coğrafya Dergisi**, Sayı 25, Ocak 2012, s.343.

²⁰² Osman Yalçın, "Türk Havacılık Tarihinde Bağış Uçakları ve Havacılık Sanayii Kurulmasına Tesirleri", **Gazi Akademik Bakış**, Cilt 3, Sayı 6, Yaz 2010, s.195.

²⁰³ Osman Yalçın, "Kuruluşundan Günümüze Türk Hava Kurumu", **Gazi Akademik Bakış**, Cilt 6, Sayı 11, Kış 2012, s.269.

²⁰⁴ Ayşe Elif Yazgan, Sema Yiğit, "Türk Sivil Havacılık Sektörünün Uluslararası Rekabetçilik Düzeyinin Analizi", **Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Yıl: 13, Sayı: 25, Nisan 2013, s.422.

yasa ile kurulan Devlet Hava Meydanları İşletmesi'yle birlikte ise havalimanlarının işletilmesi ve uçuş güvenliğinin sağlanması bu kuruluşa bırakılmıştır.²⁰⁵

1983 yılında yürürlüğe giren 2920 sayılı Sivil Havacılık Kanunu'yla birlikte özellikle 1980'li yılların ikinci yarısından sonra havayolu ulaşımında belirgin gelişmeler yaşanmaya başlamıştır. Bu tarihe kadar havayolu taşımacılığı THY şirketinin tekelinde sürdürülmüş iken, bu tarihten itibaren özel havayolu şirketlerinin de havayolu ulaşımındaki yerini almaya başlamasıyla sektörde rekabet ortamı oluşmuştur.²⁰⁶

Özel havayolu işletmelerinin faaliyet göstermeye başlamasından sonra sektörde ilk yıllarda hızlı bir büyüme görülse de, 1990 yılı Ağustos ayında ortaya çıkan Körfez Krizi ve bunu izleyen sıcak savaş nedeniyle sektör olumsuz şekilde etkilenmiştir. 1994 yılında ilan edilen 5 Nisan kararlarının ardından ise, özel havayolu firmalarının çoğu sektörden çekilmek zorunda kalmışlardır. 2000'li yılların başlarında kendini yavaş yavaş toparlamaya başlayan hava taşımacılığı sektörü 2001 yılında ülkede yaşanan ekonomik kriz ve 11 Eylül 2001 tarihinde ABD'de yaşanan uçak saldırıları nedeniyle tüm dünyada olduğu gibi dar boğaza girmiş, yolcu ve uçak trafiğinde düşüşler yaşanmıştır.²⁰⁷

Son olarak 1990 tarihinde Özelleştirme İdaresi kapsamı altına alınan THY'nin 2004 ve 2006 yıllarında %50.88'inin özelleştirilmesiyle birlikte Türkiye'de özel sektörde sivil havacılık alanında faaliyet gösteren 14 havayolu işletmesi bulunmaktadır.²⁰⁸

2.2.3. Sektörün Yapısı

Dünyada ve Türkiye'de sivil havacılık sektörünün mevcut yapısı incelendiğinde sektörün son yıllarda önemli bir büyüme ivmesi kazandığı görülmektedir. Bu büyüme ekonomik göstergelerde olduğu kadar, hava taşımacılığına olan talep, hava trafiği, yolcu ve kargo taşımacılığı ya da istihdam gibi

²⁰⁵ Milli Eğitim Bakanlığı, **Havayolu Taşımacılığı**, Ankara, Milli Eğitim Bakanlığı, 2011, s.5.

²⁰⁶ Bakırcı, **a.g.e.**,s.345.

²⁰⁷ Vildan Korul, Hatice Küçükönal; "Türk Sivil Havacılık Sisteminin Yapısal Analizi", **Ege Akademik Bakış**, Cilt 3, Sayı 1, 2003, s.26.

²⁰⁸ Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, THY A.O., (Çevrimiçi) http://www.oib.gov.tr/portfoy/thy/thy_index.htm, Erişim Tarihi: 03.02.2014.

alanlarda da gözlenebilmektedir. Tüm bunların yanında uluslararası planda uçuş ağlarının giderek artması ve buna paralel olarak sektör kuruluşlarının yaşadığı büyümeler sektörde öne çıkan diğer gelişmelerdir.

2.2.3.1. Taşımacılığın Yapısı

Hava ulaştırma sektörü son yıllarda büyüme oranları, toplam milli gelire katkısı, yarattığı istihdam şartları ile dikkatleri çekmektedir. Özellikle son otuz yılda giderek artan ve karmaşıklaşan küreselleşmeyle birlikte havayolu ulaşımına duyulan ihtiyaç artmakta ve havayolu taşımacılığı diğer alternatif ulaşım türlerine oranla daha hızlı bir gelişme göstermektedir.

Hava taşımacılığı hizmetlerine olan talep de son yıllarda sektördeki bu gelişmeye paralel bir şekilde diğer mal ve hizmetlere olan talepten daha fazla artmıştır. 1970'ten bu yana dünya ekonomisinin 3-4 kat genişlemesine karşılık, hava taşımacılığı talebi 10 kat büyümüştür. Hava kargo talebi ise küreselleşmenin de etkisiyle 14 kat artmıştır.²⁰⁹ Hava taşımacılığına olan bu talep artışına bağlı olarak küresel hava taşımacılığı ağı 1977'den bu yana her 15 yılda iki kat büyümüş ve günümüzle 2030 yılı arasında da iki katlık bir büyüme yaşaması öngörülmektedir.²¹⁰

Türkiye'de ise son 5 yıl içinde ülke gayrisafi yurt içi hâsılasına ortalama %14 katkıda bulunarak ülke ekonomisinde önemli bir yere sahip olan ulaştırma sektöründeki talep, yaklaşık %8 gibi önemli oranda artmıştır. Bu büyümenin içinde karayolu için talep yıllık %7.6, demiryolu taşımacılığında %2, denizyolu taşımacılığında %5 artış gösterirken, hava taşımacılığındaki talep ise yıllık %16'dan fazla artış göstermiştir. Bu artış, sivil havacılığın dünya çapında en hızlı gelişen pazarlar arasında yer aldığı ve Türkiye'nin ticari faaliyetlerinde önemli bir rol oynadığının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.²¹¹

Hava taşımacılığı faaliyetlerinin gelişimi en somut şekilde hava trafiği ve gerçekleşen taşımacılık verileri ile ele alınabilmektedir. Hava trafiği genel itibarıyla uçak kalış-iniş sayıları ve taşınan yolcu-yük miktarlarını ifade etmektedir. Bu

²⁰⁹ Brian Pearce, **Profitability and the Air Transport Value Chain**, Switzerland, IATA, 2013, s.10.

²¹⁰ ICAO (International Civil Aviation Organization), **Annual Report of the Council 2012**, Montréal, ICAO, 2013, s.3.

²¹¹ Ulaştırma Bakanlığı, **a.g.e.**, s.82.

nedenle hava trafiğinde artış aynı zamanda gerçekleşen uçuş ve taşınan yolcu-yük miktarlarında anlamına gelmektedir.

2012 yılında uluslararası hava trafiği toplamda %5,4 büyümüştür. En büyük büyüme oranı %14,3 ile Ortadoğu'ya aittir. Bu bölgeyi %8,9 ile Latin Amerika ve Karayipler, %4,6 ile Asya/Pasifik, %4,4 ile Avrupa, %4,2 ile Afrika ve %2 ile Kuzey Amerika bölgeleri izlemektedir. Havayolu taşımacılığı trafiği bölgeler açısından incelendiğinde yolcu/kilometre açısından Asya/Pasifik bölgesinin %30, Avrupa ve Kuzey Amerika'nın %27, Ortadoğu'nun %8, Latin Amerika ve Karayipler Bölgesi'nin %5 ve Afrika bölgesinin %2'lik bir paya sahip olduğu görülmektedir.²¹²

Yolcu trafiği, tüm dünyada hava ulaştırma sektörünü şekillendiren en önemli talep bileşenidir. Dünyadaki toplam iç ve dış hat tarifeli yolcu trafiği 1960-1999 yılları arasında taşınan yolcu bazında yıllık ortalama %7,29 oranında artmışken, 2000-2011 yılları arası ortalama artış oranı %4,55 olarak gerçekleşmiştir.²¹³

Türkiye'de ise havalimanları yolcu trafiği 1980-2003 yılları arasında yılda ortalama %10,5 artmıştır. Havayolu taşımacılığı son on yılda büyüme hızını artırmış olup, 2003-2012 yılları arasında havalimanları yolcu trafiği iç hatta %24, dış hatta %11 olmak üzere yılda ortalama %16, uçak trafiği yılda ortalama %11 ve kargo trafiği yılda ortalama %9 artmıştır.²¹⁴ Böylece son on yılda ticari uçuş sayısı %196, taşınan yolcu sayısı %280 ve taşınan kargo miktarı %126 artış göstermiştir.²¹⁵ Dünya tarifeli yolcu trafiği 2002-2012 arasında yıllık ortalama %6'lık büyüme göstermiştir. Türkiye'de yolcu trafiğinin dünyaya kıyasla daha hızlı büyüdüğü görülmektedir.²¹⁶

Dünyada 2011 yılında havayolu ile toplamda 2,8 milyar yolcu ve 48 milyon ton yük taşınmıştır.²¹⁷ Türkiye'de ise 2012 yılı sonu itibariyle, iç hatlarda 64 milyon 721 bin, dış hatlarda 65 milyon 630 bin olmak üzere 130 milyon 351 bin kişi hava

²¹² ICAO, **Annual Report of the Council 2012**, a.g.e., s.1.

²¹³ Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, **Türkiye Sivil Havacılık Meclisi Sektör Raporu 2011**, a.g.e., s.21.

²¹⁴ Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, **11.Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Şurası...**, a.g.e., s.29.

²¹⁵ Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, **Türkiye Sivil Havacılık Meclisi Sektör Raporu 2012**, a.g.e., s.33.

²¹⁶ Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, **11.Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Şurası...**, a.g.e., s.36-37.

²¹⁷ IATA, **2012 Annual Review**, a.g.e., s.14.

yolu ile ulaşımı tercih etmiştir. 2012 yılı sonu itibariyle, 600 bin 818 iç hat, 492 bin 229 dış hat ve 283 bin 439 transit olmak üzere toplam 1 milyon 376 bin uçak trafiği meydana gelmiştir. Yine 2012 yılı sonu itibariyle, 633 bin 76 ton iç hat, 1 milyon 616 bin ton dış hat olmak üzere toplam 2.249.134 ton yük trafiği meydana gelmiştir.²¹⁸

DHMI Genel Müdürlüğü tarafından yapılan çalışmalara göre, önümüzdeki yıllara ilişkin trafik öngörülleri şöyledir: Buna göre 2012-2013 döneminde %10 olan yolcu trafik artış oranının, takip eden iki yılda ise %7 olacağı; 2013-2015 toplam uçak trafik artışının da her yıl için %7 olarak gerçekleşeceği tahmin edilmektedir. Böylece 2015 yılı sonunda 88,6 milyon iç hat, 75,3 milyon dış hat olmak üzere 164 milyon yolcu trafiği; 770 bin iç hat, 610 bin dış hat olmak üzere de 1,3 milyon toplam uçak trafiği öngörülmektedir.²¹⁹

2.2.3.2. Ekonomik Yapısı

Dünyadaki ekonomik gelişmelere bağlı olarak havacılık sektörünün ortalama net karı 2010 yılında ortalama 19,2 milyar \$, 2011 yılında 8,8 milyar \$, 2012 yılında ise 7,6 milyar \$ olarak gerçekleşerek düşüş eğiliminde gibi gözüktse de, havayolu taşımacılığı 2012 yılında dünya toplam milli gelirinden oransal olarak 2,5 kat fazla büyümeyi başarmıştır. Bu oran son 20 yıl içerisinde toplam milli gelirinden ortalama 1,8 kat fazla büyüme şeklinde gerçekleşmiştir. Özellikle Asya, Latin Amerika ve Afrika gibi gelişmekte olan piyasalarda yaşanan güçlü ekonomik büyümeyle birlikte hava taşımacılığında buralarda daha fazla büyüme kaydedilmiştir. 2012 yılında uluslararası piyasalarda yolcu sayısındaki artışın %65'i gelişmekte olan ekonomilerde yaşanmıştır.²²⁰

Küresel ticaret ve turizm büyük ölçüde hava taşımacılığına dayanmaktadır. 2011 yılında havayoluyla taşınan malların toplam değeri 5,3 trilyon \$ olup dünya ticaretinin %35'ini oluşturmaktadır. Benzer şekilde 2011 yılında turizmden 1,8

²¹⁸ Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, **2013 Yılı Kurumsal Mali Durum ve Beklentiler Raporu**, Ankara, SHGM, 2013, s.19-21.

²¹⁹ Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, **Türkiye Sivil Havacılık Meclisi Sektör Raporu 2012**, a.g.e., s.40-41.

²²⁰ IATA (International Air Transport Association), **2013 Annual Review**, Cape Town, IATA, 2013, s.8-10.

trilyon \$ ekonomik getiri sağlanmış ve yaklaşık 100 milyon kişiye istihdam sağlanmıştır. Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi'ne göre uluslararası turizmin %51'i havacılık hizmetine dayanmaktadır. Havacılık, otomotiv ve ilaç sektörleri dâhil birçok sektörden daha fazla küresel toplam hasılaya katkı sağlamaktadır. 2010 yılında havacılık sektörünün dünya toplam milli gelirine katkısı 539 milyar \$ olmuştur.²²¹

Havayolu taşımacılığının küresel ekonomik etkisi doğrudan ve dolaylı yollardan toplam 2,2 trilyon \$ olup, bu rakam küresel toplam hasılanın %3,5'ine tekabül etmektedir. Havacılık sektörü bu büyüklüğü ile bir GSYİH sıralamasında 19. sıradaki bir ülkeye eşdeğerdir. Ayrıca hava ulaştırma işi, diğer işlere göre 3,5 kat daha fazla verimlilik arz etmektedir.²²² Hava taşımacılığının 2030 yılında dünya toplam milli gelirine doğrudan 1,4 trilyon \$ katkı sağlaması beklenmektedir. Dolaylı ve diğer işler katıldığında bu katkının 3,7 trilyon \$ olması, turizmle birlikte ise sektörün 6,9 trilyon \$ ekonomik getiriye ulaşması beklenmektedir.²²³

Türkiye'de de Ulaştırma Bakanlığı verilerine göre sivil havacılık sektörünün cirosu 15 milyar ABD dolarını aşmıştır.²²⁴ Türkiye'de sivil havacılık sektörü satış gelirlerinde havayolu şirketleri %72, havalimanı-terminal işletmecileri %18,6 yer hizmetleri kuruluşları %4,4 bakım, onarım, yenileme şirketleri %3 ve ikram kuruluşları %2 pay sahibidir. Sivil havacılık sektöründe gerek toplam uçuş faaliyetleri gerekse satış gelirleri olarak en önemli işletmesi Türk Hava Yolları A.O (THY) olup, THY'nin havayolu şirketleri içindeki satış gelir payı yaklaşık %64, ortak/sahip olduğu şirketler de dikkate alındığında toplam satış gelirleri içindeki payı %50 mertebesinde dir.²²⁵

2011 verilerine göre Türkiye'de havacılık sektörünün gayri safi yurt içi hasılaya katkısı 10,4 milyar TL'dir. Bunun 4,9 milyar TL'si doğrudan havacılık sektöründen, 3,7 milyar TL'si dolaylı olarak havacılık tedarik zincirinden, 1,7 milyar

²²¹ IATA (International Air Transport Association), **2012 Annual Review**, Beijing, IATA,2012, s.14.

²²² ATAG, **a.g.e.**, s.2

²²³ **A.e.**, s.41.

²²⁴ Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, **Türkiye Sivil Havacılık Meclisi Sektör Raporu 2012**, Ankara, TOBB Yayınları, 2013, s.42.

²²⁵ Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, **Türkiye Sivil Havacılık Meclisi Sektör Raporu 2011**, Ankara, TOBB Yayınları, 2012, s.42-43.

TL'si ise havacılık ve tedarik zinciri çalışanlarının harcamalarıyla gerçekleşmiştir. Turizmin katalizör etkisi dikkate alındığında bu katkı 31,6 milyar TL'ye ulaşmaktadır. Ayrıca havacılık işletmeleri ve çalışanları tarafından 946 milyon TL vergi ödenerek devletin ekonomisine katkıda bulunmaktadır. Havacılık sektörü tedarik zincirinden elde edilen 819 milyon TL ve hem havacılık hem de tedarik zincirindeki çalışanların harcamalarıyla elde edilen 375 milyon TL vergi geliri de hesaba katıldığında hava taşımacılığının ülke ekonomisine önemli katkılarda bulunduğu anlaşılmaktadır.²²⁶

2.2.3.3. İstihdamın Yapısı

Havacılık sektörü gerek kendi bünyesinde barındırdığı işgücü, gerekse çarpan etkisiyle sağladığı iş olanakları sebebiyle istihdam açısından oldukça önemli bir konumda bulunmaktadır. Yüksek teknolojinin yoğunlukla kullanıldığı hava taşımacılığında, bu nedenle de büyük çoğunlukla bilgi ve beceri yanında özel eğitime sahip nitelikli işgücü talep edilmektedir.

Havayolu işletmeleri, havaalanları, bakım, eğitim ve yer hizmetleri kuruluşlarından oluşan hava taşımacılığı sektöründe çalışanlar temel olarak uçucu personel ve karada çalışan personel olarak ikiye ayrılabilir. Ulaştırma hizmetini gerçekleştiren uçucu personel pilot ve kabin memurlarından oluşmaktadır. Bunun dışında hava trafik koordinatörü, bakım teknisyeni, uçuş harekât uzmanı, uçuş teknisyeni, bilet satış ve rezervasyon personeli ile yeme-içme ve bagaj gibi hizmetleri sunan yer hizmetleri personeli ise havacılığın karada çalışan personelleri olarak sıralanabilmektedir. Spesifik olarak havacılığa ait bu personel türleri dışında yönetim, muhasebe, insan kaynakları gibi büro faaliyetleri ile güvenlik ve temizlik gibi temel faaliyet alanlarında çalışanlar da hava taşımacılığında istihdam edilmektedir.

2010 yılı verilerine göre hava taşıma sektörü dünya genelinde 56,6 milyon kişiye istihdam olanağı sağlamaktadır. Bunlardan 7,6 milyonu havayolu şirketleri, hava seyrüsefer sağlayıcıları ve havaalanlarında çalışan kişiler ve 0,8 milyonu da

²²⁶ Oxford Economics, **Turkey Country Report: Economic Benefits From Air Transport in Turkey**, Oxford, Oxford Economics, 2011, s.4.

uak yapım ve bakım işlerinde çalışanlar olmak üzere toplam 8,4 milyon kişi doğrudan hava taşımacılığı sektöründe istihdam edilmektedir. 9,3 milyon dolaylı istihdam ise tedarik zincirindeki şirketlerden mal ve hizmet alımı yoluyla oluşmaktadır. Sektör alışanlarının harcamalarıyla da 4,4 milyon kişinin istihdamı sağlanmaktadır. Çoğunlukla havayolu ulaşımına bağlı turizm sektöründe ise 34,5 milyon kişiye istihdam sağlanmaktadır.²²⁷ 1990 yılında toplam 21 milyon kişiye istihdam olanağı sağlayan sektörün 2030 yılında 12,1 milyonu doğrudan işlerde olmak üzere toplam 82 milyon kişiye istihdam sağlaması beklenmektedir. ²²⁸

Türkiye’de ise Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü verilerine göre 2013 yılı sonu itibariyle sivil havacılık sektöründe görev yapan personel sayısı 167 bine yükselmiştir.²²⁹ Oxford Economics tarafından yapılan araştırmalara göre ise Türkiye’de 2011 yılı itibariyle havacılık sektöründe 83 bini doğrudan, 83 bini dolaylı, 38 bini ise havacılık sektörü tedarik zincirindeki çalışanların eklenmesiyle toplam 204 bin kişiye istihdam sağlanmaktadır. Turizmin katalizör etkisi dikkate alındığında bu sayı 566 bin kişiye ulaşmaktadır.²³⁰

Hava taşımacılığında istihdamın büyük çoğunluğu havayolu işletmeleri ve yer hizmetleri kuruluşlarınca sağlanmaktadır. Türkiye’de iç hat yolcu taşımacılığında ilk üç havayolu işletmesine bakıldığında Türk Hava Yolları A.O’nun 8073’ü uçucu personel olmak üzere toplam 15978 personel²³¹, Pegasus Hava Taşımacılığı A.ř. ’nin 2813 personel²³² ve Güneş Ekspres Havacılık A.ř. (SunExpress)’nin de 2500’den fazla personel²³³ ile faaliyette oldukları görülmektedir. Ayrıca yer hizmeti kuruluşları olan TGS Yer Hizmetleri A.ř. ’de 8000’den fazla personel ²³⁴, HAVAş’da 3705

²²⁷ ATAG, **a.g.e.**, s.3.

²²⁸ **A.e.**, s.41.

²²⁹ Haber7, “Havacılık sektöründe ciro 10 kat arttı”, (evrimii) <http://ekonomi.haber7.com/sectorler/haber/1116356-havacilik-sektorunde-ciro-10-kat-artti>, Erişim Tarihi: 11.03.2014.

²³⁰ Oxford Economics, **a.g.e.**, s.4.

²³¹ THY, “alışan Profili”, (evrimii) <http://www.turkishairlines.com/tr-tr/kurumsal/kariyer/calisan-profil>, Erişim Tarihi: 11.03.2014.

²³² Pegasus Airlines, “Dünden Bugüne Pegasus”, ”, (evrimii) <http://www.flypgs.com/pegasus-hakkinda/dunden-bugune-pegasus.aspx>, Erişim Tarihi: 11.03.2014.

²³³ SunExpress, “şirket Profili”, (evrimii) <http://www.sunexpress.com/tr/irket/irket-profil>, Erişim Tarihi: 11.03.2014.

²³⁴ TGS, “Rakamlarla TGS”, (evrimii) <http://tr.tgs.aero/>, Erişim Tarihi: 11.03.2014.

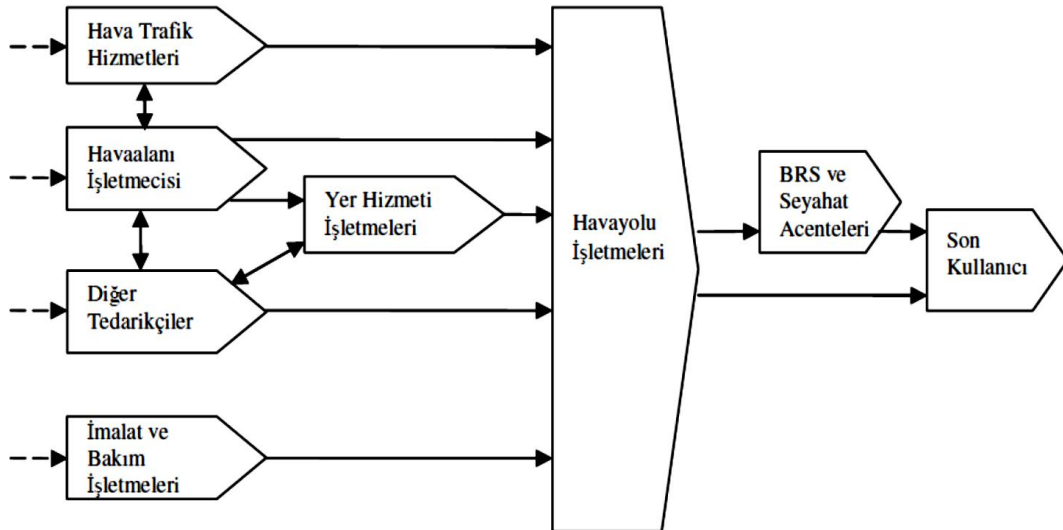
personel²³⁵ ve Çelebi Hava Servisi A.Ş.'de 3500'ü aşkın personel²³⁶ istihdam edilmektedir.

Hava taşımacılığı sektöründe istihdam edilen lisanslı kalifiye personelin %40'ı yer hizmetleri çalışanı, %23'ü pilot, %16'sı kabin personeli, %16 teknisyen, %3 hava trafik kontrolörü ve %2 dispeçer olarak faaliyet göstermektedir.²³⁷

2.2.3.4. Sektörün Örgütlenme Yapısı

Hava taşımacılığı faaliyetleri büyük ölçüde havayolu işletmeleri tarafından gerçekleştirilse de, aslında sektör birbiriyle ilişkili birçok elemanın karşılıklı etkileşimi ile değer üretilmesi ve birbirine aktarılması şeklinde faaliyet göstermektedir. Kısacası hava taşımacılığı sektörü içerisinde yer alan unsurların birbirleri ile değişik süreçlerde kesişmesiyle oluşan bir değer zincirine sahiptir. Hava taşımacılığı endüstrisinin değer zinciri aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi düşünülebilir.²³⁸

Şekil 1. Hava Taşımacılığı Sektörü Değer Zinciri



Kaynak: Ferhan Kuyucak, Yusuf Şengür; “Değer Zinciri Analizi: Havayolu İşletmeleri İçin Genel Bir Çerçeve”, **KMU İİBF Dergisi**, Yıl:11, Sayı:16, Haziran/2009, s.138.

²³⁵ HAVAŞ, **Sürdürülebilirlik Raporu 2011-2012**, İstanbul, HAVAŞ, 2013, s.10.

²³⁶ Çelebi Hava Servisi, “Kısaca Çelebi Hava Servisi”, (Çevrimiçi) <http://www.celebihandling.com/?pg=kurumsal>, Erişim Tarihi: 11.03.2014.

²³⁷ Comcec, **Transportation in Turkey Country Report**, Ankara, Comcec, 2011, s.13.

²³⁸ Ferhan Kuyucak, Yusuf Şengür; “Değer Zinciri Analizi: Havayolu İşletmeleri İçin Genel Bir Çerçeve”, **KMU İİBF Dergisi**, Yıl:11, Sayı:16, Haziran/2009, s.138.

Şekil 1’de görüldüğü üzere, havaalanı işleticilerinin sağladığı çeşitli havaalanı hizmetleri, hava trafik hizmet sağlayıcılarının sunmuş oldukları çeşitli hava trafik hizmetleri ve hava aracı imalat ve bakım işletmelerinin sundukları ürün ve hizmetlerle meydana getirdikleri değerler havayollarının değer zinciri üzerinde etkili olmaktadır. Meteoroloji, ikram, yakıt sağlayıcıları ile gümrük, göçmenlik, güvenlik gibi hizmetleri sunan diğer tedarikçiler de havayolu, havaalanı ve yer hizmetleri işletmelerinin değer zincirlerine bağlı hizmetler meydana getirmektedirler. Endüstri içerisinde önemli bir büyüklüğe ve uçuş operasyonları için önemli bir işleve sahip olan yer hizmeti işletmeleri ise havaalanı ve havayolu değer zinciri arasında bir yerde bulunmaktadır.²³⁹

Havayolu işletmelerinin faaliyetlerini yürütebilmesi ve ürettiği değeri müşterilere ulaştırabilmesi için son aşama ise hizmetin pazarlanmasıdır. Bunu da havayolu işletmeleri seyahat acenteleri ile veya bilgisayarlı rezervasyon sistemlerini (BRS) kullanarak telefon ve internet aracılığıyla gerçekleştirmektedirler. Böylece sistemin tüm unsurları etkileşim halinde çalışarak taşımacılık hizmeti sunulabilir hale gelmektedir.

Bu bilgiler ışığında dünyada hava taşımacılığı sektörü kuruluş ve faaliyetlerine bakıldığında 2010 yılı itibarıyla dünyada faaliyet gösteren askeri ve sivil toplam 43,982 havaalanı bulunduğu görülmektedir. Fakat yaklaşık 4000 adet havalimanında 1500’den fazla havayolu şirketi yaklaşık 24,000 uçak filosuyla tarifeli hizmet verilmektedir. Toplam hava seyrüsefer sağlayıcısı sayısı 192’dir.²⁴⁰

Yapılmış olan ve öngörülen taşıma hizmeti sayısına baktığımızda 1990 yılında 1,2 milyar, 2010 yılında ise 2,8 milyar yolcunun taşındığı görülmektedir. 2030 yılında bu sayının 5,9 milyar yolcuya çıkması beklenmektedir. Yine 1990 yılında 17,307 uçakla 14,8 milyon, 2010 yılında 23,844 uçakla 26 milyon uçak seferi yapılmışken 2030 yılında bu sayının 45,273 uçakla 48,7 milyon sefere çıkması öngörülmektedir.²⁴¹

²³⁹ Kuyucak, Şengür; **a.g.e.** ,s.138.

²⁴⁰ ATAG, **a.g.e.**, s.3.

²⁴¹ **A.e.**, s.41.

Türkiye’de ise askeri meydanlar da dâhil edilirse toplam 71 havalimanı bulunmakta, fakat bunlardan 52 tanesi sivil hava trafiğine açık bulunmaktadır. Bu rakam 1980 yılında 12, 2000 yılında ise 43 olarak gerçekleşmiştir.²⁴² 2003 yılında iç hatlarda aktif olarak kullanılan 26 havaalanına tarifeli sefer düzenlenmekteyken, 2013 yılı itibariyle 52 havaalanına tarifeli seferler düzenlenmektedir. Dış hatlarda ise 2003 yılında yalnızca 60 noktaya tarifeli sefer düzenlenmekteyken, 2013 yılı temmuz ayı itibariyle 103 ülkede toplam 236 noktaya uçuş gerçekleştirilmektedir. Böylece son on yılda iç hatlarda uçulan nokta sayısında %100, dış hatlarda uçulan nokta sayısında ise %293 artış gerçekleşmiştir.²⁴³

Türk hava taşımacılığı sektörü 2013 Haziran ayı itibariyle 380 uçak ile hizmet vermektedir. Toplam koltuk kapasitesi 65,860 iken toplam kargo kapasitesi 1.450.838 kg’dır. Toplam hava aracı sayısı ise 1169’dur.²⁴⁴

Tablo 1. 2013 Yılı Türkiye’de Hava Taşımacılığı Sektörü Kuruluşları

	2003	2012	2013 Haziran	2003-2013
Havayolu İşletmesi	13	15	14	7,69%
Hava Taksi İşletmesi	52	55	54	3,85%
Genel Havacılık İşletmesi	32	43	48	50,00%
Balon İşletmesi	6	17	22	266,67%
Bakım ve Eğitim İşletmeleri	40	65	71	77,50%
Yer Hizmeti Kuruluşları	37	47	47	27,03%
Hava Seyrüsefer Hizmet Sağlayıcıları	1	1	1	-

Kaynak: Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, **2013 Yılı Kurumsal Mali Durum ve Beklentiler Raporu**, Ankara, SHGM, 2013, s.16.

Türkiye’de hava taşımacılığı sektöründe faaliyet gösteren kuruluşlar türlerine ve son on yılda sayısal olarak gösterdikleri değişime göre yukarıdaki tabloda

²⁴² Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, **11.Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Şurası...**, a.g.e., s.30.

²⁴³ Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, **2013 Yılı Kurumsal Mali Durum ve Beklentiler Raporu**, a.g.e., s.17.

²⁴⁴ **A.e.**, s.16.

görülebilmektedir. Buna göre Türk Sivil Havacılık Sektörü bünyesinde, 2013 yılı Haziran ayı itibariyle 3'ü kargo olmak üzere 14 havayolu, 54 hava taksi, 48 genel havacılık, 22 balon ve 39 zirai ilaçlama, 47 yer hizmeti kuruluşu, 71 adet bakım ve eğitim işletmesi bulunmaktadır.²⁴⁵

Türkiye'de sivil hava ulaşımına açık olan 52 havalimanından Sabiha Gökçen Havalimanı ve Eskişehir Anadolu Üniversitesi Havalimanı hariç 50 tanesi Kamu iktisadi kuruluşu olan Devlet Hava Meydanları İşletmesi tarafından işletilmektedir.²⁴⁶ Ayrıca havalimanlarının işletilmesi dışında Türkiye Hava sahasındaki hava trafiğinin düzenlenmesi ve kontrolü görevi de Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMI) Genel Müdürlüğüne yerine getirilmektedir.²⁴⁷

Türkiye'de havayolu işletmeleri ise özel sektör bünyesinde faaliyet göstermektedir. THY'nin 2006 yılındaki son özelleştirme uygulaması ile birlikte kamunun payı %49,12'ye düşmüş ve kamuya ait havayolu işletmesi kalmamıştır. Benzer şekilde yer hizmeti kuruluşu olan HAVAŞ da 1995 yılında özelleştirilerek yer hizmetleri tamamıyla özel sektör işletmelerine kalmıştır.

Havayolu işletmeleri büyüklüklerine bakıldığında 2012 yılında iç hat yolcu taşımacılığında Türk Hava Yolları (THY) pazarın %49,5'ine hizmet vermiştir. Pegasus (PGT) %25,5, SunExpress (SXS)%9,7, Onur Air (OHY) %8,2, AtlasJet (KKK) %5,9, BoreJet (BRJ) %1,1 oranında iç hat yolcu taşımacılığında pay almışlardır.²⁴⁸ Dış hat yolcu taşımacılığında ise THY %60, Pegasus %13.39, Sunexpress %8.52, Sky %,4.7, Onur Air ise %4.10 pay ile en büyük beş şirket arasında yer almıştır. Sektörün lideri konumundaki THY ticari uçak payında, iç hatlarda % 52.53, dış hatlarda ise %61.27 paya sahiptir. Kargo taşımacılığında da

²⁴⁵ A.e., s.17.

²⁴⁶ Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, **11.Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Şurası...**, a.g.e., s.40-43.

²⁴⁷ Devlet Hava Meydanları İşletmesi, "Hakkımızda" (Çevrimiçi) http://www.dhmi.gov.tr/DHMIPage.aspx?PageID=1#.UyF-nz9_tic, Erişim Tarihi:13.03.2014.

²⁴⁸ Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, **Türkiye Sivil Havacılık Meclisi Sektör Raporu 2012**, a.g.e., s.19-22.

THY %50.5, EMIRATES %6.3, LUFTHANSA CARGO %5.3, MNG AIRLINES %4.8 pazar payına sahiptir.²⁴⁹

2.2.3.5. Uluslararası İlişkiler

Ülkeler arasında karşılıklı seferlerin yapılmasını sağlayan ikili hava ulaştırma anlaşmaları sayısı, 2003 yılında 81 iken, 2013 yılında gerçekleştirilen 24 yeni anlaşma ile 157'e yükselmiştir. İkili hava ulaştırma anlaşmalarının güncellenmesi ve yenilerinin yapılması, havayolu şirketlerinin daha çok ülkeye daha çok sayıda sefer yapmalarının önünü açmaktadır. Böylece Türk havayolu işletmeleri dünyada 236 farklı noktaya uçuş gerçekleştirebilmektedirler. Türkiye, ayrıca Uluslararası Sivil Havacılık Teşkilatı (ICAO), Avrupa Sivil Havacılık Konferansı (ECAC) ve Avrupa Hava Seyrüseferi Emniyeti Teşkilatı (EUROCONTROL) üyesi olup uluslararası ve bölgesel düzeyde birçok ortak çalışma içinde yer almaktadır. Türkiye, aynı zamanda 2012 yılında ECAC, EUROCONTROL, ICAO, JAA-TO, D8 Sivil Havacılık Komisyonu gibi kuruluşlarda aktif yönetim görevlerini de üstlenmiştir.²⁵⁰

2.2.4. Sektördeki Gelişmeler ve Eğilimler

Hava taşımacılığı sektörü son yıllarda küresel eğilimlerin etkisiyle köklü değişimlere uğramıştır. Sektörün serbestleştirmeler yoluyla özel teşebbüslere açılmasıyla başlayan süreç, buna bağlı olarak artan rekabet ile daha farklı boyutlara ulaşmıştır. Kamuya ait havayolu işletmelerinin özelleştirilmesi, ulusal ve uluslararası birleşme ve ittifaklar yaşanması, düşük maliyet politikası izleyen yönetim anlayışlarının gelişmesi bu süreçte yaşanan başlıca gelişmelerdir. Sektörde yaşanan hızlı teknolojik değişimler de hesaba katıldığında, sektör, gelişmeleri yakından takip ederek, hızlıca uyum sağlayabilen işletmelerin başarılı olabildiği bir ortama dönüşmüştür. Bu nedenle işletmelerle birlikte başta emek olmak üzere sektördeki diğer üretim faktörleri bahsedilen gelişme ve değişimlerden farklı şekillerde etkilenmektedir.

²⁴⁹ Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, **11.Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Şurası...**, a.g.e., s.50.

²⁵⁰ Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, “Uluslararası İlişkiler”, (Çevrimiçi) <http://web.shgm.gov.tr/tr/uluslararasi-iliskiler/2188-uluslararasi-iliskiler>, Erişim Tarihi:13.03.2014

2.2.4.1. Serbestleştirme

Hava taşımacılığı özellikle son otuz yılda giderek artan ve karmaşıklaşan küresel dinamiklerin etkisiyle önemli gelişmeler yaşamıştır. Sektörün mevcut durumu ele alındığında hava taşımacılığının alternatif ulaşım sistemlerine oranla öneminin gittikçe arttığı görülmektedir. Bunda serbestleştirmeyle birlikte artan rekabetin ve ekonomik hareketliğin daha etkin örgütlenmelere yol açması önemli rol oynamıştır.

Serbestleşme çalışmaları ulusal ölçekte başlamış olmasına rağmen, bugün büyük ölçüde uluslararası pazarın düzenlenmesi anlamında kullanılmaktadır. Ulusal ölçekte serbestleşme devlete ait havayollarının yanında özel sektör havayollarının da faaliyette bulunabilmesi ve rekabet edebilmesini ifade etmektedir. Uluslararası ölçekte serbestleşme ise ülkelerin aralarında havacılık anlaşmaları yapabilme ve pazar şartlarını düzenleyebilmesi anlamına gelmektedir. Netice olarak iki kavram da birbirleriyle ilişkilidir.

Hava taşımacılığında serbestleşme süreci 1970'lerden bu yana ABD ve Avrupa Birliği önderliğinde yaşanmaktadır. Yeni havayolu firmalarının sektöre çekilerek rekabetin arttırılması ve böylece daha düşük ücretler ve iyileştirilmiş hizmetler ile müşterilere fayda sağlanması beklentisine dayanan serbestleştirme çalışmaları neticesinde²⁵¹ kapasite ve fiyatlandırma üzerindeki devlet müdahalesini kaldırmak amacıyla bir takım girişimlerde bulunmaktadır. İki ülke ya da bir bölgedeki ülkeler arasındaki hava hizmetlerinin piyasaya sunulmasını düzenlemeyi amaçlayan açık semalar anlaşmaları bu anlamda örnek gösterilebilir.²⁵²

Hava taşımacılığında serbestleştirme çalışmaları 1978 yılında ABD'de çıkartılan Havayolu Serbestleştirme yasası ile başlamıştır. Ardından benzer çalışmalar Avrupa'da 1987 yılında başlamış ve fiyatlar, kapasite paylaşımı ve pazara

²⁵¹ United States Government Accountability Office, **Airline Deregulation: Reregulating the Airline Industry Would Likely Reverse Consumer Benefits and Not Save Airline Pensions**, Washington, GAO, 2006, s.3.

²⁵² International Transport Workers' Federation, **'Open Skies' The Impact of Liberalising Flying Rights**, London, ITF, 2005, s.1.

giriş kuralları gibi konularda esnek düzenlemeler yapılmıştır.²⁵³ Avrupa Ekonomik Topluluğu'na üye 12 ülke tarafından 1992 yılında AB tek havacılık piyasası anlaşmasının oluşturulmasıyla serbestleştirme çalışmaları hız kazanmıştır. 1993 yılında Avrupa Birliği'nin kurulmasıyla anlaşmaya dâhil üye ülke sayısı 15'e yükselmiş, 2004 yılında 24, 2007 yılında 27 üyeye ulaşmıştır. Tek havacılık piyasası 2006 yılında daha geniş bir şekilde 35 ülkeyi içeren Avrupa Ortak Havacılık Alanı'na (ECAA) dönüşmüştür.²⁵⁴

Son otuz yılda hava taşımacılığı sektöründe önemli hava taşımacılığı pazarlarında serbestleştirme çalışmaları uygulanmıştır. Bu uygulamalar başlıca ABD ve Kanada arasındaki açık semalar anlaşması, Avustralya-Yeni Zelanda tek havacılık piyasası anlaşması, AB tek havacılık piyasası anlaşması ve ABD ile AB arasındaki Açık Havacılık Alanı (OAA) anlaşmaları şeklindedir.²⁵⁵ 30 Mart 2008 tarihinde yürürlüğe giren son anlaşma özellikle ABD ve AB'nin 27 üyesini içermesi ve kapsamlı bir hava ulaştırma anlaşması olması bakımından önem taşımaktadır.²⁵⁶ Bu uygulamalar neticesinde sektörde rekabet, fiyatlandırma, trafik hacmi ve istihdam şartlarında önemli ve uzun süreli değişiklikler yaşanmıştır.

Türkiye'de ise hava taşımacılığının serbestleşmesi yönünde ilk adım 1983 yılında çıkarılan 2920 sayılı Sivil Havacılık Kanunu ile atılmıştır. Bu kanun ile özel sektör işletmelerine sivil havacılık faaliyetlerinde bulunma hakkı tanınarak sektör bir bakıma liberalleşmiş ve bunun sonucunda 1980'li yılların sonlarına doğru yeni havayolu işletmeleri kurularak pazara girmiştir.²⁵⁷ 2002 yılından sonra uygulanan iç hat politikaları ile de özel sektör hava ulaşımında daha da aktif hale gelmiştir.²⁵⁸

Türkiye'de havacılık sektörünün son 10 yıl içinde gösterdiği atılımındaki en önemli etken serbestleşme politikaları olmuştur denilebilir. Bu sayede havayolu,

²⁵³ Milan Janić, "Liberalisation of European aviation: Analysis and Modelling of the Airline Behaviour", **Journal of Air Transport Management**, Vol.3, No.4, 1997, s.168.

²⁵⁴ Tae Hoon Oum, Xiaowen Fu, Anming Zhang; **Air Transport Liberalization and Its Impact on Airline Competition and Air Passenger Traffic**, Paris, OECD International Transport Forum, 2009, s.19.

²⁵⁵ **A.e.**, s.12-13.

²⁵⁶ **A.e.**, s.21.

²⁵⁷ Hülya Göktepe, "Hava Taşımacılığı Sektöründe Rekabet Hukuku Kurallarının Uygulanması", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 7, Sayı 1, 2007, s.226.

²⁵⁸ Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, **Türkiye Sivil Havacılık Meclisi Sektör Raporu 2011**, a.g.e., s.63

havaalanı ve yer hizmet kuruluğu işletmeciliği alanlarında uygun bir rekabet ortamı gelişmiştir. Havaalanı işletmeciliğinde Yap-İşlet-Devret ve Kirala-İşlet-Devret gibi modeller uygulama alanı bulmuş, bu sayede yeni yatırımlar kamu finansmanına ihtiyaç duymadan gerçekleştirilebilmiştir. Yerli kurum ve kuruluşlar, uluslararası alanda rekabet edebilir hale gelmişlerdir.²⁵⁹

2.2.4.2. Artan Rekabet

Hava taşımacılığı sektöründe özellikle serbestleştirme faaliyetlerinin ardından birçok firmanın sektöre girmesiyle yoğun bir rekabet yaşanmaya başlamıştır. Büyük havayolu işletmelerinin çoğunlukla devlete ait olması, nispeten daha küçük ve yeni kurulan özel işletmelerin rekabet edebilmelerini zorlaştırmış ve onları yeni stratejiler üretme yoluna sevk etmiştir. Son yıllarda özelleştirmelerin de artmasıyla rekabet çok farklı boyutlara ulaşmıştır.

Serbestleştirme ve açık hava anlaşmaları neticesinde fiyatlandırma, rota planlama, hizmet kapasitesi gibi şartlarda kısıtlamaların kalkmasıyla havayolu işletmeleri daha etkin, verimli ve daha düşük fiyatlarla hizmet kalitesini arttırmak için rekabet olanağına kavuşmuşlardır.²⁶⁰ Rekabet şartları esas olarak ABD’de 1978 düzenlemeleriyle, Avrupa’da ise 1997 sonrasında oluşmuştur.²⁶¹ Daha sonra birçok ulusal pazara yayılmış ve son olarak uluslararası plana taşınmıştır.

Türkiye’de de havacılık sektöründe rekabet, serbestleştirme faaliyetlerinden sonra başlamıştır. Önceleri Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü kararı ile özel sektör hava taşıma işletmelerine, THY’nin hiç sefer yapmadığı iç hatlarda, sefer yaptığı hatlarda seferin olmadığı günlerde ve seferin olduğu günlerde ise THY’nin talep karşısında yetersiz kaldığı durumlarda müsaade edilmesi, özel havayolu işletmelerinin ülke içinde havayolu taşımacılığı sektörüne girmelerini zorlaştırmış, THY ile özel havayolu işletmeleri arasında doğacak rekabeti THY lehine engellemiş ve bu da THY’nin hâkim durumunu kuvvetlendirmiştir. 2003 yılının sonlarına doğru Ulaştırma Bakanlığı tarafından bu karar kaldırılmasıyla özel havayolu işletmelerinin

²⁵⁹ A.e., s.51.

²⁶⁰ Oum, Fu, Zhang; a.g.e., s.12-13.

²⁶¹ David Starkie, **The Airport Industry In A Competitive Environment: A United Kingdom Perspective**, London, OECD International Transport Forum, 2008, s.8.

iç hat pazarına girmelerinin önündeki engeller kaldırılmış böylece rekabet ortamının oluşması için zemin hazırlanmıştır. İç hatlarda rekabetin başlaması ve artması ile birlikte yeni kurulan birçok işletmeyle hizmet kalitesi artarken fiyatlarda düşmeler yaşanmıştır.²⁶²

Serbestleştirmenin rekabete etkisi az sayıda büyük uluslararası taşıyıcının güçlenmesi şeklinde olurken, küçük havayolu taşıyıcılarının ise piyasanın üstünde fiyat belirlemeyerek rekabet avantajını kaybetmesi şeklinde olmuştur. Büyük filoları ile büyük taşıyıcılar ölçek ekonomisinden faydalanarak daha çok havaalanına, daha düşük maliyetle, daha fazla uçabilmektedir. Açık hava anlaşmalarıyla birlikte küçük firmalar rekabet edememekte, pazar paylarını kaybederek iflas etmektedir. Bu da bazı ülkeleri ulusal havayollarından vazgeçerek, sadece birkaç büyük taşıyıcının olduğu piyasalara yöneltmiştir.²⁶³ Kısacası hava taşımacılığının serbestleşmesinden bu yana sektörde artan talep ve fiyat rekabeti, düşük maliyet ve fiyat politikası izleyen havayolu işletmelerinin hayatta kalabildiği bir ortamı doğurmuştur.²⁶⁴

Hava taşımacılığında rekabet unsuru genelde düşük maliyetler ile yüksek kalite/hizmette yenilikten biri olmaktadır. Havayolu şirketleri her üç kıstas üzerinde de rekabet etmek istemektedir. Çünkü yarışın oldukça hızlı olduğu sektörde bireysel taşıyıcılar için sadece hizmet kalitesi veya ürün yeniliği temelinde rekabet avantajını korumak zorlaşmaktadır.²⁶⁵

Sektörün kâr marjının düşük olması, rekabetin fazla olduğu pazarlarda havayollarının finansal olarak zorlanmasına neden olmaktadır. Rekabetin sert olduğu bu tür piyasalarda operasyon yapan ve finansal olarak zayıf olan havayolları, diğer şirketlerle birleşme veya stratejik işbirliği yoluna giderek rakiplerine göre avantaj sağlamaya çalışmaktadır. Bu tarz girişimlerin örnekleri son yıllarda sık sık görülmektedir. Rekabetin sert olduğu pazarlarda uygulanan bir diğer strateji ise

²⁶² Göktepe, **a.g.e.**, s.227-228.

²⁶³ International Transport Workers' Federation, **'Open Skies' The Impact of...**, a.g.e., s.1.

²⁶⁴ David Gillen, William G. Morrison; "Regulation, Competition and Network Evolution in Aviation", **Journal of Air Transport Management**, Issue:11, 2005, s.162.

²⁶⁵ Paul Blyton, Miguel Martinez Lucio, John McGurk, Peter Turnbull; **Airline Restructuring, Labour Flexibility and Trade Union Strategies**, London, International Transport Workers' Federation, 2003, s.11.

rakiplerine göre ürünlerini farklılaştırarak müşteri potansiyellerini arttırmaktır.²⁶⁶ Ayrıca emeğin merkezi bir konumda bulunduğu sektörde özellikle müşteri ilişkilerinde havayolu personelinin rekabet avantajı sağlaması da hedeflenmektedir.²⁶⁷

Havayolu işletmelerinde rekabet yoğun bir şekilde yaşanırken, aynı durum havaalanları açısından geçerli değildir. Hava taşımacılığında rekabet, sektörde ürün yeniliği ve maliyet verimliliğini tahrik ederek fiyatların tüketici lehine azalmasına yol açarken, havaalanları ise sektördeki büyük değişikliklere rağmen bu rekabetçi baskılara karşı uzak kalmış ve kriz zamanlarında birçok havayolu işletmesi kemer sıkma politikası izlerken fiyatlarını arttırmaya devam etmiştir.²⁶⁸

2.2.4.3. Özelleştirmeler

Hava taşımacılığı sektöründeki yoğun rekabetin en önemli sonuçlarından birisi havayolu işletmelerinin özelleştirilmesidir. Havayolu işletmeleri yoğun teknoloji kullanmakta ve teknolojiyle birlikte sektörün de hızla değişime uğradığı bir ortamda faaliyet göstermektedirler. Bu hızlı sürece rekabetin de dâhil olmasıyla ancak hızlı karar alabilen ve uygulayabilen, esnek işletmelerin başarılı olabilecekleri tecrübe edilmiştir. Devlete ait havayolu işletmelerinin büyük ölçüde ağır yapıda çalışması, bu rekabet ortamında ayakta kalabilmeleri için özelleştirilmelerini ve böylece değişen çevre koşullarına çok çabuk ayak uydurabilen, daha etkin ve verimli hale gelmelerini gerektirmektedir.

Hava taşımacılığı sektöründe serbestleşme faaliyetleri asıl etkisini sektördeki birçok bayrak taşıyıcı havayolu işletmesinin özelleştirilmesiyle göstermiştir. Gerçekten de, serbestleştirme ve özelleştirme faaliyetleri yakın bir ilişki içindedir. Serbestleştirme daha ticari bir ortamda havayollarına faaliyet olanağı tanırken, özelleştirmeler ise havayollarına daha açık bir piyasa tarafından sunulan imkânlardan yararlanma olanağı sunmaktadır.²⁶⁹

²⁶⁶ Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, **11.Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Şurası...**, a.g.e., s.186-197.

²⁶⁷ Blyton, Lucio, McGurk, Turnbull; **a.g.e.**, s.11.

²⁶⁸ James Wiltshire, **Airport Competition**, Geneva, IATA, 2013, s.5.

²⁶⁹ Blyton, Lucio, McGurk, Turnbull; **a.g.e.**, s.10.

ABD’de 1978 yılındaki serbestleştirme çalışmalarıyla birlikte sivil havacılık sektöründe özelleştirmeler hızla artmaya başlamıştır. Havayolları, havaalanları, yer hizmetleri ve hatta hava trafik kontrol hizmetleri hızla özel şirketlerin eline geçmektedir. Havaalanlarının özelleştirilmesi çalışmaları az iken; havayolu işletmelerinin ve yer hizmetlerinin özelleştirilmesi daha yaygındır. Havaalanları özelleştirilmek yerine kamuya ait kalmak kaydıyla günlük yönetimleri özel şirketlere devredilmektedir.²⁷⁰

Havayolu işletmelerinin özelleştirilmesi sık karşılaşılan uygulamalar arasında iken, havaalanlarının özelleştirilmesi ise son yıllarda gündeme gelmiştir. Birçok ülkede havaalanları özelleştirilmekte veya yönetimi uluslararası havaalanı işletmecilerine devredilmektedir. Şu anda dünya genelinde yüzlerce havaalanı özel şirketlerin yönetimine geçmiş durumdadır.²⁷¹ Buna rağmen 2010 yılı itibariyle Avrupa’daki havaalanlarının yalnızca %9’u tamamen özelleştirilmiş durumdadır. Geri kalan havaalanlarının %78’i kamu mülkiyetinde ve yönetimindeyken %13’ü de karma mülkiyettedir.²⁷²

Dünyada hava taşımacılığı sektörünün özelleştirme karşısında yaşadığı değişim ve mevcut yapısına baktığımızda hava seyrüsefer hizmetlerinin ticarileşmiş fakat çoğunlukla kamu mülkiyetinde devam ettiği, havaalanı hizmetlerinin özel yönetim sözleşmeleri tercih eden küçük bölgesel havaalanları hariç özelleştirme çalışmaları, mülkiyet anlaşmaları, imtiyazlar, kiralama veya yönetim sözleşmeleriyle yapıldığı, havayolu işletmeleri ve hava taşıma hizmetlerinde ise mülkiyetin özelleştirilmesi yoluna gidildiği görülmektedir.²⁷³ Ayrıca kamu hizmetlerinin özel sektör eliyle gördürülmesinde salt kamu mülkiyetinin çeşitli yöntemler aracılığıyla ve belli bir bedel karşılığı özel sektöre devredilmesi dışında yap-işlet-devret ya da taşeronlaştırma gibi uygulamalar da tercih edilmektedir.²⁷⁴

²⁷⁰ International Transport Workers’ Federation, **Privatisaiton in Civil Aviation**, London, ITF, 2006, s.1.

²⁷¹ International Transport Workers’ Federation, **Airport Globalisation**, London, ITF, 2005, s.1-2.

²⁷² Wiltshire, **a.g.e.**, s.7.

²⁷³ International Transport Workers’ Federation, **International Institutions and Transport Liberalisation and Privatisation**, London, ITF, 2004, s.20.

²⁷⁴ Avaner, **a.g.e.**, s.58

Türkiye’de de hava taşımacılığında özelleştirme çalışmaları özellikle son yirmi yılda ağırlık kazanmıştır. 1980’li yıllarda Özal iktidarıyla benimsenen devletin asli görevlerine dönmesi ve ticari işletmecilikten çekilmesi yaklaşımı ve bu amaçla 1983’te çıkartılan Sivil Havacılık Kanunu ile hava taşımacılığında özelleştirme uygulamaları görülmeye başlanmıştır. 1987 yılında yer hizmeti kuruluşu olan USAŞ özelleştirme kapsamına alınmış, 1989 ve 1993 yıllarında özelleştirilerek hava taşımacılığı sektöründe özelleştirilen ilk kuruluş olmuştur. USAŞ’ın yerine kurulan yer hizmeti kuruluşu olan HAVAŞ da 1995 ve 1998 yıllarında özelleştirilmiştir.²⁷⁵ Böylece devlet hem yer hem de ikram hizmetlerinden tamamen çekilmiştir

Türk hava taşımacılığı sektöründe milli havayolu ve bayrak taşıyıcı konumunda bulunan Türk Hava Yolları da 1990 yılında Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından özelleştirme çalışmaları kapsamına alınmıştır. Aynı yıl şirketin %1.8 oranındaki hissesinin halka arz yöntemi ile gerçekleştirilen kısmi özelleştirmesini takiben, şirket hisselerinin özelleştirilmesine yönelik çalışmalara devam edilmiştir.²⁷⁶ Son olarak THY sermayesinin 2004 yılında %23’ü, 2006 yılında da %28,75’lik kısmı halka arz yöntemiyle özelleştirilerek kamunun payı %49,12’ye düşürülmüştür.²⁷⁷ Böylece havayolu işletmeciliğinde devletin hâkim rolü azalmıştır.

2.2.4.4. Birleşmeler ve İşbirlikleri

Dünya hava taşımacılığı sektöründe son yıllarda yoğun olarak görülen gelişmelerden biri de şirket birleşmeleri ve işbirlikleridir. Çoğu kez birleşmeler birer işbirliği olarak algılandıkları da, esasında işletmelerin tüzel kişiliklerinde değişiklik meydana getirebilmeleri nedeniyle ayrı bir strateji olarak değerlendirilmelidir.

Şirket birleşmeleri, “havayolu işletmelerinin serbestleşme yasalarının sebep olduğu yoğun rekabet ortamında yaşamlarını sürdürebilmek için başvurdukları ekonomik bir çözüm ve aynı zamanda bir rekabet aracıdır. Bir ekonomik olgu olarak ise birleşme, iki havayolunun sermayelerini tek bir çatı altında toplayarak yeni ve

²⁷⁵ Ender Gerede, “The Evolution of Turkish Air Transport Industry: Significant Developments and the Impacts of 1983 Liberalization”, **Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt 17, Sayı 2, 2010, s.66-75.

²⁷⁶ Göktepe, **a.g.e.**, s.229.

²⁷⁷ Gerede, **a.g.e.**, s.66-75.

daha büyük bir havayolu oluşturmak ya da bir havayolunun diğer bir havayolunu satın alarak kendi bünyesine katmasıdır”.²⁷⁸

Günümüzde şirket birleşmelerinin başlıca nedenleri, “hızla değişen ekonomik değişimlere ayak uydurabilmek, şirketlerin amaçlarına daha çabuk ulaşmak istemesi ve rekabet ortamının ortadan kaldırılmasının (veya en aza indirilmesinin) istenmesidir”. Hava taşımacılığı gibi hızla değişen teknoloji ağırlıklı sektörlerde şirket birleşmeleri şirketin yeni pazara girmek için gerekli olan yeterliliklere çabuk bir şekilde ulaşmasını sağlamaktadır. Ayrıca şirket birleşmelerinin yarısından çoğu birbiriyle rekabet eden şirketler arasında stratejik nedenlere dayalı olarak yapılmakta, şirketler böylece faaliyette bulundukları pazarda rakipleri saf dışı bırakmak, bir numara veya baskın olmak istemektedirler.²⁷⁹

Genel olarak üç tür işbirliği görülmektedir: Şirket birleşmeleri, basit bir havayolu birleşmesi olan “pazarlama anlaşmaları” ve güçlü havayolu birleşmeleri. Şirket birleşmeleri değişik ülkelerden havayolları şirketlerinin satın alma ve birleşme yoluyla ortak bir kurumsal varlık haline gelmeleridir. Basit havayolu birleşmeleri aynı ya da farklı ülkelerdeki belirli havayollarının hava trafiğini kolaylaştırmak amacıyla pazarlama anlaşmaları yapmalarıdır. Güçlü havayolu birleşmeleri ise ortakların hisselerin bir kısmını veya çoğunu satın alarak şirketin bir kısmının ya da tamamının üzerinde kontrole sahip olunmasıdır.²⁸⁰

1990’larda sıklıkla görülmeye başlayan şirket birleşmeleri, özellikle kriz dönemlerinde hız kazanmaktadır. Son yıllarda dünyanın önde gelen havayolu şirketleri de birleşme stratejisi izlemektedir. Örneğin 2008 yılında ABD’de Delta ile Northwest Havayolları ve son olarak 2013 yılında American Airlines ve US Airways birleşmeleri gerçekleşmiştir. Özellikle Avrupa’da olmak üzere dünyanın birçok yerinde de benzer birleşme girişimleri yaşanmış ve yaşanmaya devam etmektedir.²⁸¹

²⁷⁸ Devlet Planlama Teşkilatı, **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Ulaştırma Özel İhtisas Komisyonu Raporu Hava Yolu Ulaştırması Alt Komisyonu Raporu**, Ankara, DPT, 2001, s.18.

²⁷⁹ **A.e.**, s.19.

²⁸⁰ Janić, **a.g.e.**, s.171.

²⁸¹ Airport Haber, “Havayolu Şirketleri Birleşmeleri Artacak”, (Çevrimiçi) <http://www.airporthaber.com/havacilik-haberleri/havayolu-sirketleri-birlesmeleri-artacak.html>, Erişim Tarihi: 26.02.2014.

İşbirlikleri de tüm sektörlerde olduğu gibi havayolu sektöründe işletmelerin küresel boyutlarda rekabet gücünü arttırmada kullandıkları diğer bir yöntemdir. Şirketler sermaye, teknoloji, işgücü, eğitim teknikleri ve araçları gibi tek başlarına verimli kullanamadıkları bir takım unsurları bir araya gelerek, değerlendirme imkânını elde etmek için bu tip ortaklıkları oluşturmaktadırlar. “Yer hizmetlerinde işbirliği, yer hizmetlerinin ortak kullanılması, Frequent Flier Programları’nın birbirine bağlanması, kod paylaşımı uygulaması, hisse satışı, tarife ve hatların birlikte planlanması, fiyatların birlikte belirlenmesi ve kapasite yönetiminin uygulanması, kabin mürettebatının karşılıklı değişimi, sistemlerin ortaklaşa geliştirilmesi, ortak reklam ve promosyonlar, bakımın ortaklaşa yapılması ve alımların (uçak, yakıt vb.) ortaklarca yapılması” gibi konular işbirliğine konu olan başlıca alanlardır.²⁸²

2013 yılı itibarıyla üç büyük küresel işbirliği grubu dünya havayolu pazarının %77’sini oluşturmaktadır. 1997 yılında kurulan ve en büyük işbirliği örgütü olan Star Alliance 28 üye havayolu şirketiyle havacılık pazarının %29,30’unu temsil etmektedir. Türk Hava Yolları da 2008’den bu yana Star Alliance üyesidir. İkinci en büyük işbirliği örgütü olan SkyTeam 2000 yılında kurulmuş ve 19 üye şirket ile pazarın %24,6’sını temsil etmektedir. Diğer bir işbirliği örgütü Oneworld ise 1999 yılında kurulmuş ve 13 üye şirket ile pazarın %23,2’sini temsil etmektedir.²⁸³

2.2.4.5. İşveren Politikalarında Değişim

1978 ABD Havayolu Serbestleşme Yasası’ndan sonra hava taşımacılığı en önemlisi mülkiyet şartlarında olmak üzere piyasaların serbestleşmesi, küresel mega taşıyıcılar ve uluslararası ittifakların ortaya çıkması gibi birçok derin değişiklik yaşamıştır. Bu noktada işgücü maliyetlerini düşürmek için çeşitli stratejiler yürüten ve bunu çoğu zaman değişik esneklik formlarıyla çözmeye çalışan işveren stratejileri ortaya çıkmıştır.²⁸⁴ Bu stratejiler çoğunlukla serbestleşme sonrası gelişen rekabet ortamında faaliyete geçen ve özelleştirilen havayolu işletme yönetimlerinde

²⁸² Devlet Planlama Teşkilatı, **a.g.e.**, s.21.

²⁸³ BBC, “A Guide To Global Airline Alliances”, (Çevrimiçi) <http://www.bbc.com/travel/feature/20111130-a-guide-to-global-airline-alliances/1>, Erişim Tarihi: 24.04.2014.

²⁸⁴ Blyton, Lucio, McGurk, Turnbull; **a.g.e.**, s.7.

uygulanmaktadır. Özellikle kamu idaresindeki işletmelerde özelleştirme sonrası bu stratejiler daha belirgin şekilde hissedilmektedir.

İlk olarak serbestleştirme hareketi rekabete yol açarak daha düşük fiyatla hizmet sunmayı, daha kaliteli hizmetten öncelikli hale getirmiştir. Havayolu yönetimleri bir yandan ekipman, personel ve sermaye verimliliğini arttırmaya çalışırken diğer yandan işgücü dahil tüm maliyetleri düşürmeye çalışmaktadır. Çoğu işletme maliyeti (yakıt, uçak, iniş ve hava trafik giderleri, sigorta primleri vs.) havayolu işletmelerinin kontrolü dışında olduğu için rekabet avantajı emek maliyetlerinin azaltılmasında görülmektedir.²⁸⁵

Hava taşımacılığında kamuya ait işletmelerde politik amaçların yönetim, personel ve yatırım kararları gibi verimliliği etkileyen konularda etkili olabildiği görülmektedir. Bu sebeple işçi ücretleri gereğinden yüksek, fiyatlar ise olması gerekenden düşük belirlenebilmektedir.²⁸⁶ Oysa düşük maliyetli havayolu politikası izleyen özel işletmelerde yönetimler her türlü maliyet unsurundan kaçınmaktadır.

Havayolu firmalarında operasyonel maliyetlerin %25-30'unun işçilik maliyeti olduğu tahmin edilmektedir. Bu nedenle işgücü maliyet azaltıcı yeni işveren politikaları karşısında en çok etkilenen kesim olmaktadır. Özellikle ekonomik dalgalanma dönemlerinde işverenler fiyatları istikrarlı tutmak ve dalgalanmanın maliyetlere etkisini azaltmak için çalışanların ödemeleri, koşullarını ve diğer çıkarlarına müdahale etmektedirler. Personel geçici, esnek ya da güvensiz sözleşmelerle çalıştırılmaktadır.²⁸⁷ Düşük maliyet politikasının izlendiği firmalarda çalışanların daha az ücretle daha fazla çalıştıkları, daha kötü çalışma koşullarına sahip oldukları görülmektedir.²⁸⁸

İşgücü maliyetlerini düşürmek için işverenler çok çeşitli yöntemler uygulamaktadırlar. Öncelikle daha yoğun teknoloji kullanarak daha az emek istihdam etme yoluna gidilmektedir. Çalışma saatleri arttırılarak ücret koşulları sabit

²⁸⁵ Avisha Gil, "Air Transport Deregulation And Its Implications For Flight Attendants", **International Labour Review**, Vol. 129, No. 3, 1990, s.323.

²⁸⁶ Paul Amos, **Public and Private Sector Roles in the Supply of Transport Infrastructure and Services**, Washington, The World Bank, 2004, s.3.

²⁸⁷ International Transport Workers' Federation, **'Open Skies' The Impact of...**, a.g.e., s.2.

²⁸⁸ International Transport Workers' Federation, **Low-cost Carriers**, London, ITF, 2005, s.1-2.

bırakılmaktadır. Performansa dayalı ücret sistemi getirilerek daha fazla çalışma sağlanmakta, ek emek maliyetinden kaçılmaktadır. Havayolu personeli tarafından yapılan geleneksel hizmetler taşeronlaştırılmaktadır. Hukuken ayrı fakat aslında bağlı şirketler oluşturularak işçilerin daha az ücretle ve ek menfaatler olmaksızın çalıştırılması sağlanmaktadır. Sendikasız havayolu şirketleri kurulmaktadır. İş sözleşmelerini yeniden müzakere etmek için iflas hükümleri işletilmektedir.²⁸⁹

Son yıllarda serbestleştirmeye ücretler ve diğer çalışma koşulları üzerinde oluşan rekabetçi baskılar temel ücretlerde kesintilere yol açarken, verime ve performansa dayalı ücretlerin ise artmasına yol açmaktadır. Böylece çalışan başına reel gelir artmaktadır. Serbestleşme çalışmalarının uygulandığı ilk yıllarda sektörel istihdamda bir daralma olurken, sonraki yıllarda istihdamda önemli artışlar yaşanmıştır.²⁹⁰

Tüm bu gelişmelerle birlikte hava taşımacılığı sendikacılığında da zayıflamalar yaşanmaktadır. Havayolu çalışanlarının haklarını ve çalışma koşullarını korumak için çalışan havayolu sendikaları öncelikle toplu iş sözleşmelerine güvenmektedir. Geçmişte bu sistem özellikle, ulusal bayrak taşıyıcı firmaların kamuya ait olduğu ve pazara hâkim olduğu zamanlarda iyi çalışmıştır. Daha düzensizleştirilmiş bir ortamla birlikte, yeni yönetim stratejileri geleneksel endüstri ilişkilerini, sözleşmeleri ve sendika stratejilerini sorgulamaya başlamıştır. Serbestleştirmeden sonra havayolları birleştikçe toplu görüşmeler parçalanmış ve daha da yerelleşmeye başlamıştır. Bazı havayolu işletmelerinin çalışma saatleri, performansa bağlı ücretlendirme ve esneklik konuları gibi temel konularda çok katı davranmaya başlamış olmaları sendikaları bu konuda endişeye sevk etmektedir.²⁹¹ Tüm bunlara ek olarak üye sayılarındaki düşüş ve işletmelerce benimsenen insan kaynakları politikaları ile oluşturulmaya çalışılan kurumsal aile imajı sendikaların başarılı olmasını zorlaştırmaktadır.²⁹²

²⁸⁹ Gil, **a.g.e.**, s.329.

²⁹⁰ NERA Economic Consulting, **The Impact of International Air Transport Liberalisation on Employment**, London, NERA, 2008, s.9-10.

²⁹¹ Ağraz, **a.g.e.**, s.213.

²⁹² International Transport Workers' Federation, **Low-cost Carriers**, a.g.e., s.1-2.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

HAVA ULAŞTIRMA SEKTÖRÜNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ UYGULAMALARI

Çalışmanın bu bölümünde hava ulaştırma sektöründe sendikacılık faaliyetleri, toplu pazarlık faaliyetleri, toplu iş sözleşmesi uygulamaları ve ortaya çıkan iş uyuşmazlıkları ele alınacak, ardından da THY ile Hava-iş arasında yapılmış bulunan 19 adet toplu iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmelerinin oluşumuna etki eden faktörler ve sektördeki gelişmeler ışığında çalışma şartlarının düzenlenmesindeki değişimler açısından analiz edilecektir.

3.1. Hava Ulaştırma Sektöründe Endüstri İlişkilerinin Görünümü

Toplu iş sözleşmelerindeki değişimleri analiz edebilmek için sektörün endüstri ilişkileri açısından iyi değerlendirilmesi gerekmektedir. Çünkü toplu iş sözleşmeleri örgütlenme ile başlayarak toplu pazarlıkla devam eden ve çoğu kez çeşitli iş uyuşmazlıkları yaşanarak nihayete eren bir sürecin ürünüdür. Bu nedenle toplu iş sözleşmelerini ürünü bulunduğu endüstri ilişkileri sisteminden bağımsız değerlendirmek sağlıklı olmayacaktır.

3.1.1. Sendikacılık Faaliyetleri

3.1.1.1. İlk Sendikacılık Hareketleri

Türkiye’de hava ulaştırma sektöründe sendikacılık faaliyetleri, ülkenin sektördeki ilk ve uzun dönem tek kuruluşu olan Türk Hava Yolları’nın kuruluşu ve gelişimine paralel bir seyir izlemiştir. THY’nin 21.5.1955 tarihine kadar “Devlet Hava Yolları İşletmesi” adıyla hizmet veren bir devlet kuruluşu olarak faaliyette bulunması dolayısıyla çalışanlarının da devlet memuru statüsünde olmaları, onları sendikal örgütlenmenin dışında bırakmıştır. Ancak, 21.5.1955 tarih ve 6623 sayılı kuruluş kanunu ile Türk Hava Yolları’nın özel hukuk hükümlerine bağlı bir Anonim

Ortaklık haline gelmesinden sonra çalışanların sendikal örgütlenme olanakları ortaya çıkmıştır.²⁹³

Hava taşımacılığı sektöründe sendika kurma girişimleri ilk kez 1959 yılı sonralarında görülmeye başlanmıştır. İlk girişimler işçi tabanından değil, işveren temsilcisi durumundaki baş makinist, posta başı ve vardiya şefleri gibi kadrolar arasında görülmüştür. Önceleri Petrol-İş Sendikası altında örgütlenme girişimleri yaşansa da, işkolunun kendine has özellikleri nedeniyle havacılık işkolunda bağımsız bir sendika kurma fikri kabul görmüştür.²⁹⁴

Bu amaçla havacılık işkolunda ilk sendika 31 Mart 1962 tarihinde Hava-İş (Türkiye Sivil Havacılar Sendikası) adıyla İstanbul’da kurulmuştur. İlk genel kurulda sendikanın kısa adı aynı kalırken, uzun adı *Türkiye Sivil Havacılık Sendikası* olarak değiştirilmiştir. Sendika 1962 yılında önce Türk Ulaş-İş (Türkiye Gemi Adamları ve Ulaştırma İşçi Sendikaları Federasyonu), daha sonra Türk-İş’e üye olmuştur. 1964 yılında da ITF (Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu) üyeliğine girmiştir.²⁹⁵

3.1.1.2. Sektörde Faaliyet Gösteren Sendikalar

Sivil havacılık işkolu tüm işkolları arasında en az işçi sendikasının kurulduğu işkollarından biridir. Bu işkolunda ilk sendikanın kurulduğu 1962’den 1996’ya kadar kurulmuş sendikalar, Türkiye Havacılık İşyerleri Sendikası, Hava Ulaştırma İşçileri Sendikası, Uç-Sen (Uçucular Sendikası), Ulu Emek Sendikası’dır (Ulusal Hava Taşımacılığı İşçileri Sendikası). Ayrıca, bu dönemde Dev-Nakliyat-İş (Devrimci Kara Deniz Hava Nakliyat İşçileri Sendikası) ve Hava-İş sadece hava taşımacılığı çalışanlarını kapsamamakla birlikte, diğer ulaştırma işçilerini de bünyesine alan sendikalar olarak faaliyet göstermişlerdir.

274 sayılı Sendikalar Yasası’nın yürürlükte olduğu dönemde ise çıkarılan işkolları yönetmeliği tüm ulaştırma işçilerini kapsayabilecek nitelikte ulaştırma sendikalarına olanak tanımaktaydı. Bu nedenle Türkiye Hür Ulaştırma İşçileri Sendikası, Türkiye Genel Ulaştırma İşçileri Sendikası ve Türkiye Ulaştırma İşçileri

²⁹³ Hava-İş, **Sendikal Mücadelede Otuz Yıl**, İstanbul, Hava-İş Eğitim Dizisi 20/3, 1992, s.14.

²⁹⁴ **A.e.**, s.14-15.

²⁹⁵ Filiz Aslan, “HAVA-İŞ (Türkiye Sivil Havacılık Sendikası)”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt 1, İstanbul, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 1996, ss.540-543.

Sendikası da havacılık işkolunda faaliyette bulunmuş sendikalar arasında gösterilebilir. Ayrıca bağımsız olarak kurulan İstanbul Hava Ulaştırma İşçileri Sendikası da havacılık işkolunda faaliyette bulunmuş mahalli bir sendikadır.²⁹⁶

1996 yılından sonra Ulaşsan-İş (Türkiye Hava Taşımacılığı Sanayii İşçileri Sendikası) de sektörde faaliyette bulunmuş ancak, 2008 yılından itibaren Hava-İş işkolundaki tek sendika olarak faaliyetlerine devam etmiştir. 2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile işkolları üzerinde değişiklik yapılmıştır. Böylece 21. Nolu işkolu olan “Hava Taşımacılığı” işkolu, Kara ve Demiryolu Taşımacılığı işkolları ile birleştirilerek 15. Nolu “Taşımacılık” işkolu olarak yeniden düzenlenmiştir. Böylece taşımacılık sektöründe faaliyet gösteren diğer sendikalar da havacılık alanında faaliyet gösterebilme imkânına sahip olmuşlardır.

Tablo 2. 1984-2013 Yılları Arası Hava Taşımacılığı Sektörü Sendika Sayıları

Yıllar	İşçi Send.	İşveren Send.	Yıllar	İşçi Send.	İşveren Send.	Yıllar	İşçi Send.	İşveren Send.
1984	2	0	1994	2	0	2004	3	0
1985	2	0	1995	3	0	2005	3	0
1986	2	0	1996	3	0	2006	2	0
1987	2	0	1997	4	0	2007	2	0
1988	2	0	1998	4	0	2008	1	0
1989	2	0	1999	4	0	2009	1	0
1990	2	0	2000	4	0	2010	1	0
1991	2	0	2001	4	0	2011	1	0
1992	2	0	2002	3	0	2012	1	0
1993	2	0	2003	3	0	2013	2	0

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 1993, 2000, 2009 ve 2012 Çalışma Hayatı İstatistikleri’nden yararlanılarak hazırlanmıştır.

²⁹⁶ Hava-İş, *Sendikal Mücadelede Otuz Yıl*, a.g.e., s.11.

Tablo 2’de görüleceği üzere işkolunda 1984-1994 yılları arasında 2, 1995-1996 yıllarında 3, 1997-2001 yılları arasında 4, 2002-2005 yılları arasında 3, 2006-2007 yıllarında 2 ve 2008 yılından 2013 yılına kadar da 1 sendika mevcuttur. 2012 yılında yürürlüğe giren yeni sendikalar yasasıyla birlikte kurulan Öz Taşıma İş Sendikası da faaliyet alanlarından birini hava taşımacılığı olarak belirlemiş ve böylece Hava-İş ile birlikte sektörde faaliyet gösteren işçi sendikası sayısı 2’ye yükselmiştir.

Ayrıca işkolunda kurulu bir işveren sendikası da mevcut değildir. Fakat 1968’de kurulan ve sonradan TÜHİS (Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası) adını alan TÛTİS (Türk Taşıt Kamu İşverenleri Sendikası)²⁹⁷ işkolunda örgütlü ilk kamu işveren sendikalarından olmuştur. 2007 yılına kadar THY adına toplu iş sözleşmelerine taraf olan sendika, THY’nin 2006’da kamu statüsünden çıkmasının ardından hava taşımacılığı sektöründe etkinliğini kaybetmiştir.

Kamu sektöründe ise “Ulaştırma Hizmetleri” faaliyet alanı altında Türk Ulaşım-Sen (Türkiye Ulaştırma Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası), BTS (Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası) ve Ulaştırma Memur-Sen (Ulaştırma Çalışanları Memur Sendikası), DHMİ (Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü) ve SHGM’de (Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü) sendikacılık faaliyetleri yürütmektedirler.²⁹⁸ Ancak bu faaliyetler, kamu görevlileri sendikalarının ve üyelerinin farklı yapılarda olmaları nedeniyle hava taşımacılığı işkolundan ayrılmakta ve bağımsız olarak değerlendirilmektedirler.

3.1.1.3. Sendika Üye Sayısı ve Oranları

Hava taşımacılığı sektöründe sendika üye sayısı ve sendikalaşma oranlarına bakıldığında sendikalı üye sayısının, toplam işçi sayısındaki sürekli artışa paralel bir seyir izlediği görülmektedir. Ancak üye sayısındaki artış oranı, toplam işçi sayısındaki artıştan düşük olduğu için üye sayısındaki büyümeler sendikalaşma oranlarına yansımamış ve oranların yıllar içinde düşmesine yol açmıştır.

²⁹⁷ Filiz Aslan, “Hava Taşımacılığı İşkolu”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt 1, İstanbul, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 1996, ss.544-547.

²⁹⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “2013 Temmuz Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayıları”, (Çevrimiçi) <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=sendikauye>, Erişim Tarihi: 29.04.2014.

Tablo 3. Hava Taşımacılığı Sektöründe Sendika Üye Sayısı ve Yüzdeleri *

Yıllar	İşkolundaki İşçi Sayısı	Sendikanın Adı	Üye Sayısı	Üye Yüzdesi
1990	15,461	Hava-İş	10,414	67,35
1991	15,414	Hava-İş	12,173	78,97
1992	15,978	Hava-İş	12,618	78,97
1993	16,864	Hava-İş	12,933	76,68
1994	17,585	Hava-İş	13,114	74,57
1995	19,413	Hava-İş	13,417	69,11
1996	19,605	Hava-İş	12,238	62,42
1997	21,816	Hava-İş Ulu Emek-İş	12,467 17	57,14 0,07
1998	21,307	Hava-İş Ulu Emek-İş Ulaştan-İş	13,093 17 166	61,44 0,07 0,77
1999	21,235	Hava-İş Ulu Emek-İş Ulaştan-İş	13,872 17 166	65,32 0,08 0,78
2000	21,383	Hava-İş Ulu Emek-İş Ulaştan-İş	12,317 16 155	57,60 0,07 0,72
2001	22,396	Hava-İş Ulu Emek-İş Ulaştan-İş	13,025 16 155	58,15 0,07 0,69
2002	25,550	Hava-İş Ulu Emek-İş Ulaştan-İş	13,250 16 155	51,85 0,06 0,60
2003	27,442	Hava-İş Ulu Emek-İş Ulaştan-İş	13,207 15 155	48,13 0,06 0,56
2004	29,760	Hava-İş Ulu Emek-İş Ulaştan-İş	13,742 15 155	46,17 0,05 0,52
2005	26,355	Hava-İş Ulu Emek-İş Ulaştan-İş	14,724 15 155	55,86 0,05 0,58
2006	26,311	Hava-İş Ulu Emek-İş	15,032 15	57,13 0,05
2007	29,918	Hava-İş Ulu Emek-İş	16,426 15	54,90 0,05
2008	32,240	Hava-İş	16,952	52,58
2009	33,005	Hava-İş	18,093	54,81

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 1992 ve 2009 yılları arası Çalışma Hayatı İstatistikleri'nden yararlanılarak hazırlanmıştır.

* Üyesi olmayan ve üye bildiriminde bulunmayan sendikalar bu tabloda gösterilmemiştir.

Tablo 3’te görüleceği üzere 1990 yılında 15,461 olan sektördeki toplam işçi sayısı 2009 yılında 33,005’e yükselerek yaklaşık iki katlık bir büyüme kaydetmiştir. Sendikalı üye sayısı da 1990 yılında 10,414 iken 2009 yılında bu sayı 18,093’e yükselmiştir. Üye sayılarında düzenli bir artış yaşanmışken, benzer durum sendikalaşma oranlarında görülmemektedir. Örneğin 1990 yılında %67,35 olan oran 1991 ve 1992 yıllarında %78,97’ye yükselerek en yüksek seviyesine ulaşmış, 1997 yılında ise %57’ye gerilemiştir. Yıllar içerisinde sürekli artış ve azalmalar gösteren sendikalaşma oranı son olarak 2009 yılında %54,81 olarak kaydedilmiştir.

Tablo 4. Taşımacılık İşkoluna Ait 2014 Ocak Ayı Sendika Üye Sayısı ve Oranları

Toplam İşçi	Sendikanın		Üye	
	Adı	Konfederasyon	Sayısı	%
705,378	DEMİRYOL-İŞ (Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikası)	TÜRK-İŞ	15,912	2.26
	HAVA-İŞ (Türkiye Sivil Havacılık Sendikası)	TÜRK-İŞ	16,517	2.34
	TÜMTİS (Tüm Taşıma İşçileri Sendikası)	TÜRK-İŞ	7,594	1.08
	NAKLİYAT-İŞ (Türkiye Devrimci Kara Nakliyat İşçileri Sendikası)	DİSK	3,557	0.50
	KARSAN-İŞ (Taşımacılık ve Kargo Sanayii İşçileri Sendikası)	BAĞIMSIZ	536	0.08
	ÖZ TAŞIMA İŞ (Öz Hava, Kara ve Demiryolu Taşıma İş Sendikası)	HAK-İŞ	1,019	0.14

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2014 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ**, 29.01.2014, Sayı: 28897.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2010-2012 yılları arasında sendika istatistiklerinin yayınlanmaması nedeniyle bu yıllara ait resmi sendika üye sayıları ve oranları mevcut değildir. 2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun işkolları üzerinde getirdiği değişikliklerle birlikte yeni istatistikler 2013 Ocak ayından itibaren tekrar yayınlanmaya başlanmıştır. 2821 sayılı kanun döneminde 21. Nolu işkolu olan “Hava Taşımacılığı” işkolu, Kara ve Demiryolu Taşımacılığı işkolları ile

birleştirilerek 15. Nolu “Taşımacılık” işkolu olarak yeniden düzenlenmiştir. Böylece 2009 yılıyla kıyaslandığında Hava-İş Sendikasının üye sayısı Tablo 4’te görüldüğü gibi 18,093’ten 16,517’ye gerilemiştir. Son olarak 2009 yılında %54,81 olarak kaydedilen üye yüzdesi ise, işkolu tanımının değişmesi ve genişlemesi ile birlikte 2014 Ocak ayında %2,34 olarak tespit edilmiştir.

3.1.2. Toplu Pazarlık Faaliyetleri ve Toplu İş Sözleşmeleri

Türkiye’de hava taşımacılığı sektöründe gerçekleşen ilk toplu pazarlık faaliyeti ve bunun neticesinde de ilk toplu iş sözleşmesi 1964 yılında Türk Hava Yolları ile Hava-İş arasında gerçekleşmiştir. 20 maddeden oluşan bu ilk sözleşmenin en büyük kazanımlarından biri üyelerine sağladığı “65 TL” seyyanen ücret artışı olmuştur.²⁹⁹ Bu sözleşmeden sonra imzalanan toplu iş sözleşmelerinde ise ücretlerin yanında diğer haklarda da büyük kazanımlar elde edilmiştir.

Sektörde ilk toplu iş sözleşmesinin yapıldığı tarihten bu yana, toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili tek sendika Hava-İş olmuştur. THY ile yapılmış toplu iş sözleşmelerinin tamamında işçi tarafı olarak yer alan Hava-İş, günümüze kadar THY ile 24 dönem toplu iş sözleşmesi imzalamıştır. Bu toplu iş sözleşmeleri ayrıca sektördeki ilk, en uzun dönemi kapsayan ve kesintisiz bir şekilde günümüzde hâlâ devam eden sözleşmeler olma özelliğini taşımaktadırlar.

3.1.2.1. THY A.O. ile Hava-İş Arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri

Çalışmada ağırlıklı olarak THY A.O. ile Hava-İş arasında yapılmış toplu iş sözleşmeleri ele alınacağından bu sözleşmelerin özellikleri üzerinde daha ayrıntılı incelemeye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu amaçla Tablo 5’te bu sözleşmelerin kapsadığı dönemler, taraflar ve sözleşme türleri ele alınmıştır.

²⁹⁹ Hava-İş, *Sendikal Mücadelede Otuz Yıl*, a.g.e., s.17.

Tablo 5. THY A.O. ile Hava-İş Arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri

Dönem	Yürürlük Tarihi	Taraflar	Sözleşme Türü
1.Dönem	1.7.1964 – 30.6.1966	THY A.O. – HAVA-İŞ	İşyeri T.İ.S.
2.Dönem	1.7.1966 – 30.6.1968	THY A.O. – HAVA-İŞ	İşyeri T.İ.S.
3.Dönem	1.7.1968 – 30.6.1970	THY A.O. – HAVA-İŞ	İşyeri T.İ.S.
4.Dönem	1.7.1971 – 30.6.1973	TÜTİS – HAVA-İŞ	İşyeri T.İ.S.
5.Dönem	1.7.1973 – 30.6.1975	TÜTİS – HAVA-İŞ	İşyeri T.İ.S.
6.Dönem	1.7.1975 – 30.9.1977	TÜTİS – HAVA-İŞ	İşyeri T.İ.S.
7.Dönem	1.10.1977 – 30.9.1979	TÜTİS – HAVA-İŞ	İşyeri T.İ.S.
8.Dönem	1.10.1979 – 30.9.1981	TÜTİS – HAVA-İŞ	İşkolu ve İşyeri T.İ.S.
9.Dönem	1.10.1981 – 30.9.1984	TÜTİS – HAVA-İŞ	İşkolu ve İşyeri T.İ.S.
10.Dönem	1.10.1984 – 30.9.1986	TÜTİS – HAVA-İŞ	İşletme T.İ.S.
11.Dönem	1.10.1986 – 30.9.1988	TÜHİS – HAVA-İŞ	İşletme T.İ.S.
12.Dönem	1.10.1988 – 30.9.1990	TÜHİS – HAVA-İŞ	İşletme T.İ.S.
13.Dönem	1.10.1990 – 30.9.1992	TÜHİS – HAVA-İŞ	İşletme T.İ.S.
14.Dönem	1.10.1992 – 30.9.1994	TÜHİS – HAVA-İŞ	İşletme T.İ.S.
15.Dönem	1.10.1994 – 31.12.1996	TÜHİS – HAVA-İŞ	İşletme T.İ.S.
16.Dönem	1.1.1997 – 31.12.1998	TÜHİS – HAVA-İŞ	İşletme T.İ.S.
17.Dönem	1.1.1999 – 31.12.2000	TÜHİS – HAVA-İŞ	İşletme T.İ.S.
18.Dönem	1.1.2001 – 31.12.2002	TÜHİS – HAVA-İŞ	İşletme T.İ.S.
19.Dönem	1.1.2003 – 31.12.2004	TÜHİS – HAVA-İŞ	İşletme T.İ.S.
20.Dönem	1.1.2005 – 31.12.2006	TÜHİS – HAVA-İŞ	İşletme T.İ.S.
21.Dönem	1.1.2007 – 31.12.2008	THY A.O. – HAVA-İŞ	İşletme T.İ.S.
22.Dönem	1.1.2009 – 31.12.2010	THY A.O. – HAVA-İŞ	İşletme T.İ.S.
23.Dönem	1.1.2011 – 31.12.2012	THY A.O. – HAVA-İŞ	İşletme T.İ.S.
24.Dönem	1.1.2013 – 31.12.2015	THY A.O. – HAVA-İŞ	İşletme T.İ.S.

Kaynak: THY A.O. ile Hava-İş Arasında imzalanan toplu iş sözleşmelerinden faydalanılarak hazırlanmıştır.

1964-1984 yılları arasında yapılan toplu iş sözleşmeleri işyeri toplu iş sözleşmesi şeklinde bağtlanmıştır. Ancak, 8. ve 9.dönem toplu iş sözleşmeleri hem işyeri hem de işkolu toplu iş sözleşmesi olacak şekilde imzalanmışlardır. 1984 yılından günümüze ise yapılan tüm toplu iş sözleşmeleri işletme toplu iş sözleşmesi şeklindedir.

THY ile Hava-iş arasında yapılmış ilk toplu iş sözleşmeleri, sektörde kurulu bir kamu işveren sendikasının olmaması nedeniyle bizzat THY ile Hava-iş arasında imzalanmıştır. 1971-1986 yılları arasında yapılmış 7 toplu iş sözleşmesi THY'yi temsilen T  T  S (*Türk Taşıt   şverenleri Sendikası*) ile Hava-  ş arasında imzalanmıştır. 1985 yılında T  T  S'in geçirdiği kapsam ve isim değişikliğiyle T  H  S (*Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu   şverenleri Sendikası*) şeklini almasıyla 1986-2007 yılları arasında, Hava-  ş ile yapılmış toplu iş sözleşmelerinin işveren tarafını T  H  S temsil etmiştir. Son olarak THY'nin   zelleştirme girişimleriyle kamu işyeri statüsünden çıkmasıyla 2007 yılından sonraki toplu iş sözleşmeleri THY– HAVA-  Ş arasında yapılmaya devam etmektedir.

Bahsi geçen sözleşmelerden 3. dönem toplu iş sözleşmesi 30.6.1970 tarihinde sona ermiş fakat yürürlük bitiminde 1 yıl uzatılmıştır. 12 Eylül 1980 sonrasına denk gelen 9. dönem toplu iş sözleşmesi Yüksek Hakem Kurulu Tarafından 3 yıllığına yeniden yürürlüğe konulmuştur. 15.dönem toplu iş sözleşmesi de Yüksek Hakem Kurulu kararı ile yürürlüğe girmiştir. THY A.O. 23.dönem ve THY Teknik A.ř. 3.dönem toplu iş sözleşmeleri de sektördeki grev yasağı nedeniyle Yüksek Hakem Kurulu Tarafından sonuçlandırılmıştır.

Toplu iş sözleşmelerinde talep edilen hususlara bakıldığında özellikle 1980 sonrası toplu iş sözleşmelerinde daha çok ücretlerin satın alma güçlerinin artırılması üzerinde durulduğu görülmektedir. Çalışanların reel ücretlerinde ve alım güçlerindeki hızlı düşüşün yüksek zam oranları ile telafisine çalışılmıştır.   crete ek olarak iş tazminatları, kıdem ücretleri, vardiya primleri ve sosyal yardımlar gibi konularda da çalışanlar lehine talepler belirlenmiştir.

  cret dışı konularda ise işçi sendikasının talepleri başlıca sendika üyeliğinin teminat altına alınması, fazla çalışmaların çalışanın rızasıyla yaptırılması, iş sözleşmesinin feshi konusunda işverene kısıtlamalar getirilmesi, izin sürelerinin artırılması ve kullanım şartlarının işçi lehine düzenlenmesi, ihbar ve kıdem tazminatlarının arttırılması, uçucu personel başta olmak üzere işyeri yönetmelikleri ile belirlenen çalışma koşullarının yeniden düzenlenerek toplu iş sözleşmesi kapsamına alınması, işyerinde taşeron, part-time, mevsimlik, geçici sözleşmeli

personel çalıştırılmasına son verilmesi, ILO standartlarında iş güvencesinin sağlanması, uçuş güvenliğine gerekli önemin verilerek uçuşlarda uluslararası standartlara uygun olarak düzenlenecek yönetmeliklerde belirlenen çalışma koşulları ile çalışma ve dinlenme sürelerine uyulması, adaletli bir iş dağıtımı yapılması gibi konularda yoğunlaşmıştır.

Çalışmanın ilerleyen kısımlarında da ele alacağımız üzere toplu iş sözleşmelerinde sendikanın taleplerinin çoğunlukla çalışma koşullarının çalışanlar lehine olacak şekilde düzenlenmesi şeklinde olduğu görülmektedir. Buna göre, var olan mevcut normal ikili ve üçlü vardiya sistemlerinin yerine getirilmeye çalışılan esnek çalışma sistemlere karşı önlem alınması, işverenin çalışma koşulları konusunda inisiyatifini daraltacak ek düzenlemelerin yapılması, çalışma koşulları tamamıyla işveren yönetmelikleriyle belirlenen pilot ve kabin memuru üyelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, uçuş güvenliğini risk eden uluslararası standartların çok altındaki işveren yönetmelik düzenlemelerinin toplu iş sözleşmesi ile belirlenmesinin sağlanması, dondurulmuş uçuş saatlerinin düşürülmesi, uçuş görev süresi ve uçuş süresinin azaltılması, dinlenmelerin artırılması, mazeret izni, senelik izin, rapor, Pazar mesaisi, genel tatil ve bayramlarda çalışma gibi konularda uygulanan çifte standartların kaldırılması, 24 saat diliminin uygulanması, boş günlerin farklı amaçlarla kullandırılmaması gibi temel konuların mutlaka toplu iş sözleşmesi kapsamına alınması Hava-İş'in çalışma koşullarıyla ilgili temel talepleri olmuştur.³⁰⁰

Özellikle 2006 sonrasında, yaşanan özelleştirme ve bölünmelerle birlikte işçi sendikasının talepleri de değişikliğe uğramıştır. Kazanılmış hakların korunması ve esnek çalıştırmaya karşı önlemler alınması bu dönemin en belirgin politikalarıdır. Bunun yanında çalışma koşullarının, vardiyaların, işin başlangıç ve bitiş saatlerinin ancak sendikayla yazılı mutabakat sonucu değiştirilebilmesi şartı diğer başlıca taleplerdendir.

³⁰⁰ Hava-İş, "Hava-İş Sendikasının Tarihçesi ve Olaylar İle İlgili Bilgilere İlişkin Sunum", (Çevrimiçi) <http://havais.org.tr/download/49/>, Erişim Tarihi: 03.01.2014.

3.1.2.2. Sektördeki Diğer Toplu İş Sözleşmesi Uygulamaları

Sektörde Hava-İş tarafından THY dışında birçok işletmede de toplu pazarlık faaliyeti yürütülmüş ve toplu iş sözleşmeleri imzalanmıştır. Birçoğu yabancı işletmelerin Türkiye’de faaliyet gösteren işyerlerini kapsayan bu sözleşmeler kısa ömre sahip olmuş ve birkaç dönem sürdürülebilmektedir. Tunus Havayolları, Polonya Havayolları (LOT), Kıbrıs Türk Hava Yolları Ltd. Şti. ve Euroserve ile yapılan toplu iş sözleşmeleri bunlara örnek olarak gösterilebilmektedir. Ayrıca USAŞ (Uçak Servisi A.Ş.) ve HAVAŞ (Havaalanı Yer Hizmetleri A.Ş.) ile yapılan toplu iş sözleşmeleri uzun dönemli olsalar da, bu işletmelerin özelleştirilmeleri neticesinde devam edememişlerdir. Yerli özel sektör işletmelerinden olan Çelebi Hava Servisi A.Ş. ve Çelebi Teknik ve Hava Taşımacılığı A.Ş. ile yapılan toplu iş sözleşmeleri de uzun sürmeyen faaliyetlerdendir.

Sektörde yapılmaya devam eden diğer toplu iş sözleşmeleri ise THY Teknik A.Ş., TEC (Pratt & Whitney THY Uçak Motoru Bakım Merkezi) ve İSG Yer Hizmetleri A.Ş. (İstanbul Sabiha Gökçen) ile Hava-İş arasında yapılmaktadır. 2006 yılında THY A.O.’dan ayrılarak kurulan THY Teknik A.Ş.’de 4.dönem toplu iş sözleşmesi 01.07.2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir. TEC işletmesinde de 2.dönem toplu iş sözleşmesi 01.07.2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sabiha Gökçen Havalimanında faaliyet gösteren İSG Yer Hizmetleri A.Ş. ile ilk toplu iş sözleşmesi ise 03.11.2011 tarihinde imzalanmıştır.³⁰¹

3.1.2.3. İş Uyuşmazlıkları ve Sonuçları

Büyük çoğunluğu THY A.O. ve Hava-İş arasında olmak üzere sektördeki birçok toplu pazarlık faaliyeti uyuşmazlıkla sonuçlanmıştır. Bunlardan bir kısmı grevle neticelenirken, büyük kısmı ise grev öncesi görüşmeler neticesinde anlaşmayla sonuçlanmıştır. Aşağıda, sektörde büyük ses getiren iş uyuşmazlıkları ve neticeleri incelenmiştir.

İlk olarak, 6.dönem toplu iş sözleşmesinin 57 maddesinin işçi sendikasına göre “işverence uygulanmaya yanaşılması” üzerine konu Bölge Çalışma

³⁰¹ Hava-İş, 27.Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu (Aralık 2009 / Aralık 2013), İstanbul, Hava-İş, 2013, s.159-263.

Müdürlüğü'ne taşınmış ve çözüm getirmek üzere Uzlaştırma Kurulu görevlendirilmiştir. Ancak, işveren ve işveren sendikasının temsilcilerinin görüşmelere katılmaması üzerine Hava-İş 4 Ocak 1977 günü “grev ilanı” kararı alarak Türkiye'nin ilk hak grevini uygulamayı amaçlamıştır. Grev ilanı Bakanlar Kurulu kararınca engellenmiş olsa da Danıştay'ın yürütmeyi durdurmasıyla, 1977 yılının 3 Şubat gününü 4'üne bağlayan gece, İstanbul, Ankara ve İzmir havalimanlarında grev başlatılmıştır. 5 günlük grevin ardından Bakanlar Kurulu bu kez de 60 günlük erteleme kararı almıştır. Danıştay'ın yürütmeyi tekrar durdurmasına karşın sendika grevi sürdürmemiştir.³⁰²

7. dönem toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında ise ücret ve ücrete ilişkin maddelerde anlaşma sağlanamaması üzerine görüşmeler 02.01.1978 tarihinde uyuşmazlıkla sonuçlanmıştır. Resmi arabuluculukla da anlaşmaya varılamayınca 06.02.1978 tarihinde Uzlaştırma Kurulu toplantıları başlamıştır. Tüm görüşmelere rağmen anlaşma sağlanamaması üzerine Hava-İş 11.03.1978 günü THY'nin bütün işyerlerinde grev kararı almıştır. 23.04.1978 günü başlayan grev aynı gün Bakanlar Kurulu kararıyla bir ay ertelenmiştir. Sendika kararın iptali için Danıştay'a başvurmuş ve greve devam etme kararı almıştır. Fakat grev 26.04.1978 günü Bakanlar Kurulu kararı ile durdurulmuştur. 7.dönem toplu iş sözleşmesi ile ilgili uyuşmazlığın Çalışma Bakanlığı tarafından Yüksek Uzlaştırma Kurulu'nda görüşülmesi kararlaştırılmıştır. Başlayan görüşmeler 11.07.1978 kesilmiş ve sendika 18.07.1978 günü daha önce kaldırılan grev uygulama kararını tekrar uygulama kararı almıştır. Bunun üzerine toplu iş sözleşmesi tekrardan Yüksek Uzlaştırma Kurulu'na gönderilmiş ve 7.dönem toplu iş sözleşmesi 03.08.1978 günü 10 ay gecikmeli olarak imzalanmıştır.³⁰³

USAŞ (Uçak Servisi A.Ş.) 7. dönem Toplu iş Sözleşmesinin de 20 maddesinin uygulanmaması üzerine yasal prosedürleri yerine getiren sendika bu girişimlerden sonuç alınamayınca 17 Mayıs 1979 tarihinde aldığı grev kararını

³⁰² Hava-İş, “Hava-İş Sendikasının Tarihçesi ve Olaylar İle İlgili Bilgilere İlişkin Sunum”, a.g.e.

³⁰³ Hava-İş, **14. Genel Kurula Sunulan Çalışma Raporu (20 Nisan 1977 – 29 Haziran 1979)**, İstanbul, Hava-İş, 1979, s.93-360.

uygulamaya koymuştur. Tüm işyerlerinde başlayan ve 24 saat süren hak grevi uyuşmazlıkta olan 8 madde de anlaşmaya varılması ile son bulmuştur.³⁰⁴

Hava-İş 8. toplu sözleşme dönemine girerken değişen THY Yönetimi ile yeniden anlaşmazlıklar ortaya çıkmıştır. Yeni işverenin 8. Dönemde, 7. Dönem sözleşmesinin yaklaşık 40 maddesini uygulamayı reddetmesi üzerine başlayan görüşmelerden sonuç alınamayınca, sendika 21 Ocak 1980 tarihinde bir kez daha grev kararı almıştır. Buna karşılık işveren sendikası TÜTİS de 24 Ocak 1980 günü lokavt kararı aldığını ilan etmiştir. Bakanlar kurulu ise 25 Ocak'ta aldığı kararla grevi 30 gün süreyle ertelemiştir. Danıştay'a yapılan başvuru sonucunda Bakanlar Kurulu kararının durdurulmasıyla devam eden süreçte uzlaşmaya varılamayınca, 18 Şubat günü grev başlamıştır. Grevin 15.gününde tekrar başlayan görüşmeler 20.03.1980 günü tamamen kesilmiştir. 84 gün süren grev 10.05.1980 günü Hava-İş'in kadro istihdam komisyonunun sözleşmeden çıkarmayı ve üyelerinin kazanılmış haklarından bazılarını geri vermeyi kabul etmesiyle sona ermiştir.³⁰⁵

23.10.1990'da başlayan 13. dönem THY ve 3. dönem HAVAŞ Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri de 22 Aralık 1990'da uyuşmazlıkla sonuçlanmıştır. THY ve HAVAŞ toplu iş sözleşmelerindeki sendikanın önerdiği parasal talepler ve iş güvenliği sağlanması konularında temel maddelerde uyuşmazlığın devam etmesi üzerine 25 Şubat 1991 günü her iki işyerinde grev kararı alınmıştır. Grev kararının tebliğinden sonra işveren sendikası TÜHİS de "savunma lokavtı" kararı aldığını açıklamıştır. Sendika tarafından grev uygulama tarihi 1 Nisan 1991 tarihi olarak belirlenmiştir. Bu tarihe kadar çeşitli görüşmeler ve uzlaşma çabaları görülsede, özellikle ücret konusunda anlaşma sağlamaması üzerinde Hava-İş 01.04.1991 günü THY ve HAVAŞ'a bağlı tüm işyerlerinde greve çıkmıştır. THY'de 38 gün, HAVAŞ'ta 40 gün süren grev, 9 ve 11 Mayıs 1991 tarihlerinde sona ermiş ve 13. Dönem Toplu İş Sözleşmesi imzalanmıştır.³⁰⁶ 1991 yılında 63 işyerinde ve 7,909

³⁰⁴ Hava-İş, "Hava-İş Sendikasının Tarihçesi ve Olaylar İle İlgili Bilgilere İlişkin Sunum", a.g.e.

³⁰⁵ Hava-İş, **Sendikal Mücadelede Otuz Yıl**, a.g.e., s.32-36.

³⁰⁶ Hava-İş, **20. Genel Kurul Çalışma Raporu (1989-1992)**, İstanbul, Hava-İş, 1991, s.391-478.

işçinin katılımıyla yapılan bu iki grev ve lokavt nedeniyle toplam 193,636 işgünü kaybı yaşanmıştır.³⁰⁷

12 Ekim’de 1992’de başlayan 14. Dönem THY ve 4.Dönem HAVAŞ Toplu İş Sözleşmesi Görüşmeleri de 2 Aralık 1992’ye gelindiğinde uyuşmazlık ile sonuçlanmıştır. 1 Şubat 1993’te Hava-İş Genel Merkezinde yapılan basın toplantısı ile grev ilan edilmiştir. Grev ilanının ardından THY ve HAVAŞ işyerlerinde grev oylaması kararı alınmış ve 12-13 Şubat 1993 tarihlerinde grev oylaması yapılmıştır. Oylama neticesinde THY’de greve “hayır”, HAVAŞ’ta ise “evet” kararı çıkmıştır. Bunun üzerine tekrar başlayan görüşmeler neticesinde THY’de 14. Dönem Toplu İş Sözleşmesi 3 Mart 1993, HAVAŞ’ta ise 4. Dönem Toplu İş Sözleşmesi 6 Nisan 1993 tarihinde imzalanmıştır.³⁰⁸

THY ve HAVAŞ’ta özelleştirme çalışmalarının yürütüldüğü bir döneme rastlayan ve 11.10.1994 tarihinde başlayan THY’nin 15. , HAVAŞ’ın 5. Dönem Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri de 4.turun sonuna kadar değişiklik önerilerinin kabul edilmemesi üzerine işveren sendikasıncı kesilerek 30. günde tek taraflı uyuşmazlıkla sonuçlanmıştır. 14 Kasım 1994 günü başlayan resmi arabulucu süreci, söz konusu maddelerin hiçbirinde anlaşma sağlanamadan 29 Kasım 1994 günü sona ermiştir. HAVAŞ görüşmeleri de şirketteki yönetim boşluğu nedeni ile 59. güne kadar devam etmiş ve 30.11.1994 günü uyuşmazlıkla sonuçlanmıştır. Bunun üzerine THY için 28.12.1994 günü, HAVAŞ için ise 30.01.1995 günü grev kararı alınmıştır. TÜHİS de bu grev kararlarına karşılık lokavt kararı almıştır. Grev kararlarından sonra yapılan çeşitli görüşmelerden de sonuç alınamaması üzerine Hava-İş Sendikası THY ve HAVAŞ’ta 24.02.1995 günü greve çıkma kararı almıştır. THY grevi, greve bir gün kala Bakanlar Kurulu kararı ile ertelenirken, HAVAŞ’ta ise belirlenen tarihte grev başlamıştır. THY’de resmi arabuluculuk süreci başlamış, fakat uyuşmazlık devam etmiştir. Bunun üzerinde Yüksek Hakem Kurulu 02.06.1995 günü 15. Dönem Toplu İş Sözleşmesini sonuçlandırmıştır. HAVAŞ’ta ise grevin devam ettiği sırada özelleştirme çalışmaları tamamlanmıştır. Bu süreçte yapılan görüşmelerden sonuç alınamamış ve Hava-İş Genel Başkanı Atilay Ayçin’in 15.05.1995 günü tutuklanarak

³⁰⁷ ÇSGB, 1993 Çalışma Hayatı İstatistikleri, Ankara, ÇSGB, 1993, s.52.

³⁰⁸ Hava-İş, Belgelerle THY ve HAVAŞ Toplu İş Sözleşmeleri 1992-1994, Eğitim Dizisi 20/6, İstanbul, Hava-İş, 1994, s.11-201.

cezaevine konması ile tekrar başlayan görüşmeler neticesinde 27.05.1995 günü anlaşma sağlanmıştır.³⁰⁹ 1995 yılında 13 işyerinde ve 1,191 işçinin katılımıyla (%85,59 katılım oranı) yapılan bu grev neticesinde toplam 179,662 işgünü kaybı yaşanmıştır.³¹⁰

15 Şubat 2001 tarihinde başlayan 18.Dönem için toplu iş sözleşme görüşmelerinin anlaşmayla sonuçlanmaması üzerine Hava-İş 02.08.2001 tarihinde grev kararı almayı planlamıştır. 02.08.2001'de grev kararının ilan edilmesinden kısa bir süre önce yapılan son görüşme neticesinde anlaşma sağlanmış ve grev kararından vazgeçilmiştir.³¹¹ Benzer şekilde 07.03.2003 tarihinde başlayan 19.dönem toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde 60 günlük görüşme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine resmi arabulucu süreci başlanmıştır. Ancak bu süreçte de anlaşma sağlanamamış ve Hava-İş'in yasal olarak grev kararını asmak zorunda olduğu son gün olan 23.07.2003 tarihinde yapılan görüşmede süreç anlaşmayla sonuçlanmıştır.³¹² 24.02.2005 tarihinde başlayan 20.dönem toplu iş sözleşmesi görüşmeleri de 19. dönem toplu iş sözleşmesi sürecine benzer bir şekilde ilerlemiş ve anlaşma grev kararının tebliğ edildiği 05.07.2005 günü sağlanmıştır.³¹³

14.02.2007 tarihi itibarıyla başlayan THY 21.dönem, THY Teknik A.Ş.1.dönem toplu iş sözleşmesi görüşmeleri THY'de 15.05.2007, THY Teknik A.Ş.'de 24.05.2007 tarihinde yasal görüşme sürelerinin bitmesi üzerine uyuşmazlıkla sonuçlanmıştır. Uyuşmazlık neticesinde başlayan resmi arabulucu süreci de 03.07.2007 tarihi itibarıyla sonuçlanmış ve anlaşma sağlanamamıştır. Bunun üzerine Hava-İş 20.07.2007 günü grev kararını ilan etmiştir. Grev ilanını takiben THY ve THY Teknik A.Ş. işyerlerinde grev oylaması kararı alınmış ve yaklaşık 4 gün süren oylamalar neticesinde THY'de %54, THY Teknik A.Ş.'de %57 greve evet kararı

³⁰⁹ Hava-İş, **23. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu (15 Ocak 1995 / 3-4 Ocak 1998)**, İstanbul, Hava-İş, 1998, s.195-213.

³¹⁰ ÇSGB, **1996 Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Ankara, ÇSGB, 1996, s.46-53.

³¹¹ Hava-İş, **24. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu (3-4 Ocak 1998 / 22-23 Aralık 2001)**, İstanbul, Hava-İş, 2001, s.157-159.

³¹² Hava-İş, **25. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu (22-23 Aralık 2001 / 17-18 Aralık 2005)**, İstanbul, Hava-İş, 2005, s.161-164.

³¹³ **A.e.**, s.173-174.

çıkıştır. Tüm bu gelişmeler sonrasında 27.08.2007 tarihinde yapılan görüşmeler neticesinde toplu iş sözleşmeleri imzalanmıştır.³¹⁴

19.01.2010 tarihinde başlayan THY 22.dönem toplu iş sözleşmesi görüşmeleri de uyuşmazlıkla sonuçlanmış ve resmi arabuluculuk sürecinin de başarısızlıkla sonuçlanması üzerine Hava-İş 21.05.2010 günü grev kararını ilan etmiştir. Bunun üzerine yapılan görüşmeler neticesinde 22.dönem toplu iş sözleşmesi 26.05.2010 tarihinde imzalanmıştır.³¹⁵ Benzer şekilde işkolu itirazları nedeniyle yaklaşık 20 ay geciken THY Teknik A.Ş. 2.dönem toplu iş sözleşmesi görüşmeleri de 15.09.2010 tarihinde başlamış ve 19.10.2010 günü uyuşmazlıkla sonuçlanmıştır. Resmi arabuluculuk sürecinde de anlaşma sağlanamaması üzerine 24.01.2011 tarihinde grev kararı alınmıştır. Grev kararı üzerine yapılan görüşmeler üzerine THY Teknik A.Ş. 2.dönem toplu iş sözleşmesi 23.01.2011 tarihinde imzalanmıştır.³¹⁶

24.11.2010 tarihinde başlayan TEC 1.dönem toplu iş sözleşmesi görüşmeleri 23.01.2011 günü uyuşmazlıkla sonuçlanmıştır. Resmi arabuluculuk sürecinde de anlaşma sağlanamaması üzerine 12.04.2011 tarihinde grev kararı alınmış ve yapılan grev oylamasıyla “greve evet” kararı çıkmasıyla grevin 13.05.2011 günü uygulanmasına karar verilmiştir. Grevin başladığı gün yapılan görüşmeler üzerine anlaşma sağlanarak toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.³¹⁷

THY yönetimince yapılan yetki itirazı nedeniyle 12 ay gecikmeyle 23.01.2012 tarihinde başlayan THY 23. dönem toplu iş sözleşmesi görüşmeleri de 14.03.2012 günü uyuşmazlıkla sonuçlanmıştır. Bunun üzerine başlayan resmi arabulucu süreci de başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Ancak THY tarafından yapılan itiraz başvurusu üzerine resmi arabulucu atama işlemi İstanbul 11. İş Mahkemesi tarafından tedbiren durdurulmuş ve 05.09.2012 tarihinde görüşülmek üzere

³¹⁴ Hava-İş, **26. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu (Aralık 2005 / Aralık 2009)**, İstanbul, Hava-İş, 2009, s.86-95.

³¹⁵ Hava-İş, **27.Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu (Aralık 2009 / Aralık 2013)**, a.g.e., s.163-165.

³¹⁶ Hava-İş, “THY Teknik A.Ş.’de 2.Dönem Toplu İş Sözleşmesi Anlaşma ile Sonuçlandı”, **Hava-İş Dergisi**, Şubat-Nisan 2011, s.2-3.

³¹⁷ Hava-İş, “TEC ve Sabiha Gökçen Havalimanı’nda İlk Toplu İş Sözleşme Sevinci!”, **Hava-İş Dergisi**, Haziran-Temmuz 2011, s.2-6.

ertelenmiştir.³¹⁸ Bu süreçte TBMM’de kabul edilen 6321 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un 03.06.2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanmasıyla havacılık işleri grev yasağı kapsamına alınmıştır. Bunun üzerine 23.dönem toplu iş sözleşmesi Yüksek Hakem Kurulu tarafından 02.08.2012 tarihinde sonuçlandırılmıştır. Benzer şekilde grev yasağı nedeniyle THY Teknik A.Ş. 3.dönem toplu iş sözleşmesinin uyuşmazlık maddeleri de YHK tarafından sonuçlandırılmıştır.³¹⁹

Son olarak grev yasağına denk gelen dönemde 305 işçinin THY tarafından çeşitli nedenlerle işten çıkarılmasıyla devam eden 24.dönem toplu iş sözleşmesi süreci de uyuşmazlık ve grev kararı ile sonuçlanmıştır. 19.10.2012 günü TBMM’de kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi kanunu ile havacılık hizmetlerine getirilen grev yasağı kaldırılmıştır. Bunun üzerine 04.01.2013 günü başlayan 24.dönem toplu iş sözleşmesi görüşmeleri uyuşmazlıkla sonuçlanmış ve ardından başlayan resmi arabuluculuk süreci de başarısız olmuştur. Bunun üzerine 10.04.2013 günü grev kararı alınmış ve grevin 15.05.2013 günü uygulanması kararlaştırılmıştır.³²⁰ 305 işçinin geri alınması ve çalışma koşulları konularında anlaşma sağlanamaması üzerine yaklaşık 7 ay süren grev, Hava-İş yönetiminin değişmesi üzerine yeniden yapılan görüşmeler neticesinde 305 işçinin geri alınması ve diğer bazı haklar üzerinde uzlaşa sağlanması üzerine 19.12.2013 tarihinde toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla sona ermiştir.³²¹ Bu süreçte devam eden THY Teknik A.Ş. 4.Dönem ve TEC 2.Deönem toplu iş sözleşmesi görüşmeleri de uyuşmazlıkla sonuçlanmış ve grev kararı alınmasına kısa bir süre kala her iki işyerinde de anlaşma sağlanmıştır.³²²

³¹⁸ Hava-İş, **27.Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu (Aralık 2009 / Aralık 2013)**, a.g.e., s.199-232.

³¹⁹ Hava-İş, “Kazanan Direnen Emekçi Olacak”, **Hava-İş Dergisi**, Kasım-Aralık 2012, s.22-23.

³²⁰ Hava-İş, **THY 305 Direnişi ve Grevi: Yer Gök Direnişi**, İstanbul, Hava-İş, 2013, s.55-63.

³²¹ Anadolu Ajansı, “THY’de grev bitti, personel dönüyor”, (Çevrimiçi) <http://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/264923--thyde-grev-bitti-personel-donuyor>, Erişim Tarihi: 08.04.2014.

³²² Hava-İş, **27.Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu (Aralık 2009 / Aralık 2013)**, a.g.e., s.260-263.

3.2. THY A.O. ile HAVA-İŞ Arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmelerinin Çalışma Şartlarının Gelişimi Bakımından Analizi

Türkiye’de hava taşımacılığı sektöründe toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili tek sendika olan Hava-İş ile sektörün öncü ve en büyük kuruluşu olan Türk Hava Yolları arasında yaklaşık 50 yıldır devam eden toplu iş sözleşmesi faaliyetleri Türk endüstri ilişkileri sisteminde en uzun süreli uygulamalar arasında yer almaktadır. Sektörün sürekli değişen ve gelişen yapısı ile kendine has çalışma koşullarını içinde barındırması toplu iş sözleşmelerinde yaşanan değişimleri incelemeyi gerekli kılmaktadır. Bu şekilde yıllar içinde yaşanan ekonomik krizler, özelleştirmeler, siyasi olaylar, yönetim değişiklikleri gibi çeşitli etmenlerin toplu iş sözleşmeleri üzerindeki etkisi anlaşılabilecektir.

Bu amaçla 1968-2015 yıllarını kapsayan ve THY A.O. ile Hava-İş arasında imzalanan 19 adet toplu iş sözleşmesi çalışma süreleri, dinlenme süreleri, fazla çalışma, izinler ve ayrı çalışma koşullarına sahip olan uçucu personele ilişkin düzenlemeler gibi çalışma şartlarına dair hükümlerdeki değişimler açısından incelenmiştir. Söz konusu değişiklikler tek tek hükümlerin hukuki analizi amacını taşımayıp, yıllar içindeki seyrin hangi koşullardan etkilendiği ve hangi taraf lehine sonuçlandığını değerlendirmek açısından ele alınmıştır.

3.2.1. İşin Düzenlenmesiyle İlgili Hükümler

1968-2013 yılları arasında imzalanan toplu iş sözleşmelerinde çalışma süreleri, çalışmalar arası süre, gece ve gündüz çalışması, yemek paydosu, çalışma saatlerinde değişiklik, vardiya düzenlemesi, fazla çalışma ile tatiller ve tatillerde çalışma gibi konuları içeren “işin düzenlenmesi” ile ilgili hükümlerde birçok değişiklikler yapılmıştır. En fazla değişiklik fazla çalışma, vardiya düzenlemesi, tatiller ve tatillerde çalışma ile ilgili hükümlerde olurken; en az değişiklik ise çalışmalar arası süre, gece ve gündüz çalışması konularında olmuştur.

Tablo 6. Yıllara Göre İşin Düzenlenmesiyle İlgili Hükümlerdeki Değişmeler

DÖNEM	YILLAR	İŞİN DÜZENLENMESİYLE İLGİLİ HÜKÜMLER							
		Çalışma Süreleri	Çalışmalar Arası Süre	Gece ve Gündüz Çalışması	Yemek Paydosu	Çalışma Saatlerinde Değişiklik	Vardiya Düzenlemesi	Fazla Çalışma	Tatiller ve Tatillerde Çalışma
1	1964-1966	Sözleşme taraflardan temin edilememiştir.							
2	1966-1968	Sözleşme taraflardan temin edilememiştir.							
3	1968-1970	b	b	b	b	b	b	b	b
4	1971-1973	Sözleşme taraflardan temin edilememiştir.							
5	1973-1975	-	-	-	+	+	+	+	+
6	1975-1977	-	-	-	-	-	+	+	-
7	1977-1979	+	-	-	-	+	-	+	+
8	1979-1981	-	-	-	-	+	+	-	+
9	1981-1984	-	-	-	-	+	+	+	+
10	1984-1986	Sözleşme taraflardan temin edilememiştir.							
11	1986-1988	+	-	-	+	-	-	-	-
12	1988-1990	-	-	-	-	-	-	+	+
13	1990-1992	-	-	-	-	+	+	+	-
14	1992-1994	-	-	-	-	-	-	-	-
15	1994-1996	-	-	-	-	-	-	-	+
16	1997-1999	-	-	-	-	-	-	-	-
17	1999-2001	Sözleşme taraflardan temin edilememiştir.							
18	2001-2003	-	-	-	-	-	-	-	-
19	2003-2005	-	-	-	-	-	-	-	-
20	2005-2007	-	-	-	+	+	+	+	-
21	2007-2009	-	-	-	-	-	-	+	-
22	2009-2011	-	-	-	-	-	+	+	-
23	2011-2013	-	-	-	-	-	-	+	-
24	2013-2015	-	-	-	-	-	-	-	-

b : Değişikliklerde baz alınan yıl.

0 : Konu ile ilgili hüküm yoktur.

- : Konu ile ilgili değişiklik yoktur.

i : Konu ile ilgili ilk kez düzenleme yapılmıştır.

+

Kaynak: THY A.O. ve Hava-İş Arasında İmzalanmış Toplu İş Sözleşmeleri 1968-2015

Çalışma sürelerinin belirlenmesinde büyük ölçüde yürürlükteki iş kanunlarındaki hükümler etkili olmuştur. 931 sayılı kanun döneminde günde 8, haftada 48 saat olarak belirlenen çalışma süreleri 1475 sayılı kanun döneminde, kanunun 48 saat olarak belirlediği o yıllardaki düzenlemesinden farklı olarak haftalık 45 saat olarak kabul edilmiş, kanunda 1983 yılındaki değişiklik yapılmasıyla sözleşme ve kanundaki hükümler benzer hale gelmiştir. Son olarak 11.dönemde kanundaki değişiklikle beraber günlük çalışma süresi 7,5 saat olarak kabul edilmiştir. Kısacası, çalışma saatlerinde çalışanlar lehine kanun hükümlerinden farklı olarak bir menfaat sağlanmamıştır.

Günlük mesainin bitişı ile ertesı gün çalışmaya başlanılması için geçmesi gereken süre olarak tanımlanan **çalışmalar arası süre** konusunda 1968 yılından bu yana hiç değişiklik yapılmamıştır. Bu süre normal çalışmalarda 15 saat, fazla çalışmalarda 12 saat olarak belirlenmiştir. Hiçbir değişikliğin yapılmadığı bir diğer konu ise **gece ve gündüz çalışmalarıdır**. Buna göre gece ve gündüz tanımı dönemin iş kanunlarındaki şekliyle aynen kabul edilmiş, ancak günde en fazla kaç saat gece çalışması yapılabileceği toplu iş sözleşmelerinde yer almamıştır. Böylece kanunlarda zaten yer alan hüküm, çalışan lehine fazladan bir menfaat sağlanmaksızın tekrar edilmiştir.

Yemek paydosu konusunda ise ilk düzenlemeler çalışanların lehine olarak belirlenmişken, daha sonraları kanunlardaki hükümlere benzer hale gelmiştir. Buna göre 3.dönemde yürürlükte olan 931 sayılı kanunda çalışılan süreye göre 15 dakika, yarım saat ve bir saat olarak belirlenen ara dinlenmesi, sözleşmede çalışılan süreye bakılmaksızın bir saat olarak tespit edilmiştir. Ancak 1986 yılındaki 11.dönem toplu iş sözleşmesinden itibaren kanunlardaki hükümlerin uygulanacağı kabul edilmiştir. Bu değişiklikler, gün içinde uzun çalışanlar için daha adil, kısa süreli çalışanlar içinse bir hak kaybı olarak nitelendirilebilir. Ayrıca 20.dönemde aylık yemek ve dinlenme paydoslarının başlama ve bitiş saatlerinin işverence aylık olarak ilan edileceği ve zorunlu nedenler dışında değiştirilemeyeceği ifade edilmiştir. Bu düzenleme bu sürelerin işverence tek taraflı olarak tespitine imkân sağlaması açısından işçi aleyhine, fakat ay içinde keyfi olarak değiştirilmesi engellendiği için ise işçi lehinedir.

Çalışma saatlerinde değişiklik yapılmasına ilişkin hükümlerde 1979 yılına kadar işçi sendikası lehine düzenlemeler yapılmışken, belirtilen yıldan sonra işveren lehine düzenlemelere gidilmiştir. Öyle ki, ilk olarak işin başlama ve bitiş saatleri sendikanın görüşü alınarak işverence tespit edilmekteyken, 5.dönemde bu görüşün yazılı olarak alınması ve değişikliklerin uygulamaya konulmadan önce sendikaya yazılı bildirimde bulunulması, 7.dönemde ise bu görüş alınmadan değişikliklerin uygulanamaması düzenlenerek sendikayı güçlendirici hükümler kabul edilmiştir. Ancak 8.dönem ile birlikte sendikaya değişikliklerin yazılı bildirilmesi yeterli görülmüş, sendikadan yazılı görüş alma mecburiyeti kaldırılmıştır. 9.dönemde tekrar

getirilen görüş alma mecburiyeti son olarak 20.dönemde tamamen kaldırılmış ve çalışma saatlerinin başlama ve bitiminin tespiti tamamıyla işverene bırakılmıştır. Buna göre işverence aybaşında ilan edilecek işin başlangıç ve bitiş saatleri olağanüstü haller dışında ay içinde değiştirilemeyecektir. Kısacası çalışma saatlerinin düzenlenmesi konusundaki bu düzenlemeler yıllar içinde çalışanların aleyhine, işverenin ise lehine olacak şekilde bir seyir izlemiştir.

Vardiya düzenlemesine ilişkin hükümlerdeki değişiklikler incelendiğinde ilk sözleşme dönemlerinde işveren lehine olan düzenlemelerin giderek işçi sendikası lehine döndüğü, fakat en son halde tekrar işveren lehine sonuçlanarak uygulanmaya devam ettiği görülmektedir. Örneğin 3.dönemde vardiyaların başlama ve bitiş saatlerinin tespiti ve değiştirilmesi tamamen işverene ait iken, 5.dönemde sendikaya yazılı haber verme ve sendikadan yazılı görüş almadan uygulamaya geçilememesi kabul edilmiştir. 6, 8 ve 9.dönem sözleşmelerinde bu görüş alma ve verme ile ilgili süre sınırlamaları getirilmiştir. 2005 yılındaki 20.dönem sözleşmesiyle sendikadan görüş alma ve sendikanın görüş bildirme yükümlülüğü kaldırılarak vardiyaların başlangıç ve bitiş saatlerinin işverence tek taraflı olarak düzenlenmesi kabul edilmiştir. Vardiya değişikliklerinde sendikadan görüş alma gereği devam edecektir. Kısacası 1968 yılından 2009 yılına kadar geçen dönemde 15 günlük gece vardiyası değişim süresinin 7 güne indirilmesi hariç, işçi sendikasının bu konuda elde ettiği kazanımları koruyamadığı görülmüştür.

İşin düzenlenmesi konusunda en fazla ve en önemli değişikliklerin yapıldığı konu ise **fazla çalışmadır**. 1968-2013 yılları arasında toplam 10 kez değişime uğrayan konu içindeki değişimler analiz edildiğinde ücret ve benzeri konularda önemli kazanımların elde edilirken, sosyal birtakım kazanımlarda ise kayıplar yaşandığı görülmektedir. Örneğin fazla çalışmanın ücret karşılığıyla ilgili olarak 3.dönemde kanunlara uygun şekilde %50 olarak belirlenen zam nispeti 7.dönemde %75'e çıkarılmıştır. Benzer şekilde akşam 24.00'ten sonraki fazla çalışmalar için %100 olan zam nispeti %150 haline getirilmiştir. Ayrıca 3.dönemde fazla çalışma saat ücreti aylık ücretin 200'e bulunması ile bulunmaktayken, 7.dönemde kıdem ücret cetvelindeki aylık brüt ücretin 180'e bölünmesi, 12.dönemde ise kıdem ücret ve

iş tazminatları toplamının 180'e bölünmesi şeklinde bulunması kabul edilmiştir. Bu değişiklikler fazla çalışmanın ücret koşullarında bir ilerleme olarak nitelendirilebilir.

Ancak aynı ilerlemeyi fazla çalışmaya ilişkin diğer sosyal koşulların tamamında görebilmek zordur. Örneğin 3.dönemde yer alan tatil dönemlerinde fazla çalışma yaptırılacak personele durumun önceden bildirileceği hükmü 5.dönemde yazılı ve 2 gün öncesinden haber verilmesi şekline getirilmiştir. 7.dönemde 2 gün şartı kaldırılrsa da işçiyle mutabakata varma şartı konulmuş ve işçi lehine bir karar alınmıştır. 9.dönemde mutabakat şartı kaldırılırken, son olarak 13.dönemde 3 gün önce bildirimde bulunma yeterli görülmüştür. Benzer şekilde normal çalışma saatleri dışında işyeri dışından çağırılan personel 3 saatten az çalışsa dahi 3 saatlik ücrete hak kazanmaktayken, 7.dönemde bu 5 saatlik ücret olarak yeniden düzenlenmiştir. Ancak 9.dönemde tekrardan 3 saate düşürülmüştür. Çalışma devamı olarak fazla çalışma yapanların alacağı 3 saatlik fazla çalışma ücreti de 9.dönemde yapılan fazla mesai saati kadar fazla çalışma ücreti alınması şeklinde değiştirilmiştir. Kısacası bu haklarda yıllar içinde işveren lehine değişimler yaşandığı kabul edilebilir.

Fazla çalışmayla ilgili diğer önemli bir değişiklik fazla çalışma yapan personelin evlerine götürülmesiyle ilgili hükümlerde yaşanmıştır. Öyle ki ilk olarak 5.dönemde sadece normal çalışma saatleri haricinde işyeri dışından çağrılarak fazla çalışma yaptırılan bayan personelin işverence evlerine götürülmesi kabul edilirken, 6.dönemde bu tüm personel için kabul edilmiş ancak 22.00 ile 07.00 saatleri arasında olmak üzere sınırlandırılmıştır. 7.dönemde hüküm genişletilerek en kapsamlı halini almış ve tüm personel için, her türlü fazla çalışma koşulunda saat sınırlaması olmaksızın personelin işverence evine götürülmesi kabul edilmiştir. Ancak 9.dönemle birlikte hüküm tekrar daraltılarak sadece evinden çağrılan personel ile sınırlandırılmıştır. Son olarak 12.dönemde Genel Müdürlük, Atatürk Havalimanı işyerleri ile Esenboğa ve Adnan Menderes Havalimanı işyerlerinde çalışan personelin fazla mesaiye bırakılması halinde de işverence götürülmeleri kabul edilmiştir. Kısacası ilk olarak dar kapsamlı sayılabilecek düzenlemeler, yıllar içinde genişlemiş ancak ara dönemlerde yaşanan kayıplarla kısmen de olsa bir ilerleme sağlanmıştır.

İşin düzenlenmesine ilişkin olarak önemli değişikliklerin yapıldığı bir diğer konu **tatiller ve tatillerde çalışmaya** ilişkin hükümlerdir. Bu hükümlerdeki değişimler incelendiğinde çoğunlukla işçi lehine kazanımların elde edildiği görülmektedir. Örneğin, 3.dönemde tatil günlerinde çalışması gerekli personele 2 gün önceden haber verilmesi şartıyla personelin çalışmasının mecburi olduğu düzenlenirken, 7.dönemde bu mecburiyet kaldırılarak personelin görüşünün alınması ve personelin isterse çalışabileceği kabul edilmiştir. Ayrıca 5.dönemden 9.döneme kadar kanunlardaki tatillerden farklı olarak 24 Temmuz günü de işçi bayramı olarak tatil kabul edilmiş ve bu gün çalışan personelin ücretini %100 zamlı alacağı belirtilmiştir. Fakat 1981 yılından itibaren tatiller konusunda yasa hükümlerinin kabul edilmesiyle 24 Temmuz tatil olmaktan çıkmıştır.

Yine 3.dönemde ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştırılanlara bu günler için bir ilave yevmiye ödeneceği kabul edilmişken, 7.dönemde bu tutar 2,5 kat, 8.dönemde ise 3 kat olmak üzere artırılmıştır. Hafta tatilinde çalışanlara ödenecek ücret ise 3.dönemde bir kat iken, 8.dönemde bu oran 3 kat olarak belirlenmiş ve çalışılan hafta tatili karşılığında bir gün ücretli izin verileceği kabul edilmiştir. Ayrıca 7.dönemde çalışma gününün başlama ve bitiş saatinin genel tatil ve ulusal bayrama rastlaması halinde ulusal bayram ve genel tatil ücretinin tam olarak ödeneceğini düzenleyen hüküm değiştirilerek, günlük çalışma saatinin yarısı veya daha fazlasının tatile rastlaması halinde tatil ücretinin tam olarak alınabileceği kabul edilmiştir. Kısacası tatillerde çalışmaya ilişkin olarak çalışan lehine önemli kazanımlar sağlanmıştır.

3.2.2. İzinler ile İlgili Hükümler

1968-2013 yılları arasında imzalanan toplu iş sözleşmelerinde yıllık ücretli izin, mazeret izni, evlenme izni, doğum izni, ölüm izni, doğal afet izni, ücretsiz izinler, yol izni, nakil izni, hastalık izinleri, manevra-silah altına alınma izni ve sendikal faaliyet izni şeklinde düzenlenen izinler, toplu iş sözleşmelerinde çalışma şartlarıyla ilgili en fazla düzenleme ve değişikliğin yapıldığı hükümler olmuştur. En fazla değişiklik yıllık ücretli izin, sendikal faaliyet izni ve ücretsiz izinler konularında olurken; en az değişiklik yol izni, manevra-silah altına alınma izni ve doğal afetler izni gibi konularda gözlenmiştir.

Tablo 7. Yıllara Göre İzinler ile İlgili Hükümlerdeki Değişmeler

DÖNEM	YILLAR	İZİNLER İLE İLGİLİ HÜKÜMLER											
		Yıllık Ücretli İzin	Mazeret İzni	Evlenme İzni	Doğum İzni	Ölüm İzni	Doğal Afetler İzni	Ücretsiz İzinler	Yol İzni	Nakil İzni	Hastalık İzinleri	Manevra-Silah Altına Alınma İzni	Sendikal Faaliyet İzni
1	1964-1966	Sözleşme taraflardan temin edilememiştir.											
2	1966-1968	Sözleşme taraflardan temin edilememiştir.											
3	1968-1970	b	b	b	b	b	b	b	b	0	b	b	b
4	1971-1973	Sözleşme taraflardan temin edilememiştir.											
5	1973-1975	+	+	+	-	+	+	+	-	0	-	-	+
6	1975-1977	+	-	-	-	+	-	+	-	0	+	-	+
7	1977-1979	+	-	+	+	+	+	+	-	i	+	+	+
8	1979-1981	-	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	+
9	1981-1984	+	+	-	-	+	-	+	-	-	+	-	+
10	1984-1986	Sözleşme taraflardan temin edilememiştir.											
11	1986-1988	-	+	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-
12	1988-1990	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	1990-1992	+	+	-	+	-	-	-	-	+	-	-	-
14	1992-1994	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-
15	1994-1996	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	1997-1999	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17	1999-2001	Sözleşme taraflardan temin edilememiştir.											
18	2001-2003	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
19	2003-2005	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	+
20	2005-2007	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-
21	2007-2009	+	+	-	-	-	-	-	-	+	-	+	+
22	2009-2011	+	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-
23	2011-2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
24	2013-2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

b : Değişikliklerde baz alınan yıl.

0 : Konu ile ilgili hüküm yoktur.

- : Konu ile ilgili değişiklik yoktur.

i : Konu ile ilgili ilk kez düzenleme yapılmıştır.

+

Kaynak: THY A.O. ve Hava-İş Arasında İmzalanmış Toplu İş Sözleşmeleri 1968-2015

İzinler ile ilgili hükümlerde en fazla ve en önemli değişiklikler **yıllık ücretli izin** konusunda yapılmıştır. 1968-2013 yılları arasında toplam 10 kez değişikliğe uğrayan hükümler genel olarak işçi lehine artırımlarla sonuçlanmıştır. Değişimler analiz edildiğinde yıllık ücretli izin sürelerinde tüm toplu iş sözleşmesi dönemlerinde yürürlükte olan iş kanunlarındaki sürelerden daha uzun sürelerin belirlendiği görülmektedir. Örneğin çalışılan yıla göre kanunlarda 12-14 gün arasında değişen yıllık ücretli izin 3.dönemde 16-30 işgünü, 5.dönemde 20-30 işgünü, 6.dönemde 23-30 işgünü arasında ve 7.dönemde tüm personel için 30 gün olacak şekilde belirlenmiştir. Ayrıca yıllık ücretli izine hak kazanmak için işverenin hizmetinde bir yıl çalışmış olma şartı 5.dönemde genişletilerek işverenin yanında diğer iktisadi

devlet teşekkülleri ile özel kanunla kurulmuş kurumlarda çalışılan sürelerin de bu bir yıllık sürenini hesabında dikkate alınması kararlaştırılmıştır. Ancak bu karar uzun sürmemiş, 7.dönemde sadece işverenin işyerlerinde çalışma şartı kabul edilmiştir.

15.dönemle birlikte yıllık ücretli izin süreleri tekrar değişerek sözleşmenin imza tarihinden önce ve sonra işe girenler için iki şekilde düzenlenmiştir. Buna göre 02.06.1995 tarihinden sonra işe girerek bir yıl çalışanlar 18-30 işgünü arasında izine hak kazanacaklardır. Benzer olarak 16.dönemde yapılan değişiklikle 02.06.1995 tarihinden sonra işe girenlerin yıllık izinleri 25-30 gün arasında olacak şekilde düzenlenmiştir. Bu tarihten önce çalışmaya başlayanlar ise bir yıl çalışmaları halinde 30 günlük izne hak kazanacaklardır. Bu düzenleme 18.dönemde kaldırılarak tekrardan tüm çalışanlar için 30 günlük yıllık izin uygulanmaya başlanmıştır.

21.dönem toplu iş sözleşmesiyle tekrardan çalışılan yıla göre yıllık izin sistemine geçilmiş ve kanunda 14-26 gün arasında belirlenen yıllık izin süreleri 18-30 işgünü olarak tespit edilmiştir. Ancak bu tarihler 15.06.1999 tarihinden sonra işe girenler için uygulanacaktır. Bu tarihten önce işe girenler 30 günlük izne hak kazanacaklardır. 21.dönemde ayrıca kısmi süreli ama kesintisiz çalışanların belirli süreli çalışmaya başlamaları halinde kısmi süreli çalışmalarının da yıllık iznin hesabında dikkate alınacağı belirtilmiştir. Son olarak 22.dönemde yapılan değişiklikle yıllık ücretli izin süresi 15.06.1999 tarihinden sonra işe girenler için 20-30 işgünü arasında düzenlenmiştir.

Kısacası, yıllık ücretli izin konusunda yapılan değişikliklerde kanunlarla belirlenen minimum sürelerin üzerinde süreler tespit edildiği, ancak bazı dönemlerde önceki dönemlere kıyasla daha kısa süreler belirlendiği görülmektedir. Örneğin, 1975-1977 döneminde en az 23 işgünü olan izinler 1977-1979 döneminde 30 işgünü, 1994-1996 döneminde ise en az 18 işgünü olarak tespit edilmiş ve 22.döneme kadar bu şekilde dalgalanmalar yaşanmıştır. Ayrıca belirli tarihlerden önce ve sonra işe girenler arasındaki ayrım çalışanlar arasında adaletsizliğe yol açabilmektedir. Fakat her hâlükârda kanunlardaki sürelerden yüksek izin hakkına sahip olunması nedeniyle bu hükümler işçi lehine düzenlemeler olarak nitelendirilebilir.

Mazeret izinleri konusunda da yıllık ücretli izinde olduğu gibi düzenli bir seyir gözlenememektedir. Toplam 6 kez değişikliğe uğrayan konuda ilk olarak üç güne kadar yazılı izne tabi olmamak suretiyle bir yıl içinde 7 işgünü ücretli mazeret izni tanınmış ve yıllık iznin uzatılması amacıyla kullanılması yasaklanmıştır. Bu hüküm 5.dönemde kaldırılmış ve izin süresi 10 güne çıkarılmıştır. 8.dönemde iznin saatlik olarak da kullanılabilme imkânı sağlanmış ve 9 saat bir gün kabul edilmiştir. Sürelerle ilgili en son olarak 21.dönemde değişiklik yapılmış ve 15.06.1999 tarihinden önce işe girenlerin 10; sonra girenlerin ise 7 günlük mazeret izni alabilecekleri kabul edilmiştir.

Mazeret izninin kullanımı 11.dönemde acil ve zorunlu haller dışında personelin yazılı talebine bağlanmıştır. Ayrıca sözleşmede yer alan “işveren izin vermeyi kabul eder” hükmü 9.dönemde “işveren izin verebilir” şeklinde değiştirilmiş, 13.dönemde ise “işveren mazeret izni verir” şeklini almıştır. Böylece Yüksek Hakem Kurulu’nca yürürlüğe konulan sözleşmede işveren lehine dönen hüküm tekrar işçi lehine sonuçlanmıştır. Kısacası 1981-1990 arası iznin verilmesinin işveren inisiyatifine bırakılması ve 2007 sonrası belirli bir tarihten önce ve sonra işe girenler arasında ayrıma gidilmesi dışında mazeret izni konusunda işçi lehine hükümler konulduğu söylenebilir.

Evlenme izni konusunda evlenen personele 3.dönemde 5 işgünü, 5.dönemde 7 işgünü ve 8.dönemden itibaren 8 işgünü ücretli izin verileceği kabul edilmiştir. Ancak 7.dönemde bu iznin evlenmeyi izleyen 3 aylık sürede kullanılması şart koşularak kullanım koşulları kısıtlanmıştır.

Doğum izni konusunda 1990 yılına kadar kadın personele ilişkin hiçbir hüküm yer almamış, kanunlarla düzenlenen izin koşullarına herhangi bir müdahalede bulunulmamıştır. Bunun yerine doğumu izleyen bir aylık süre içinde kullanmak şartıyla çocuğu olan erkek personele 3.dönemde 3 işgünü, 7.dönemde 5 işgünü ve 8.dönemden itibaren 6 işgünü ücretli izin verileceği kabul edilmiştir. 13.dönemle birlikte ilk kez kadın personelin doğum izninden bahsedilmiş ve kanunda doğum sonrası 6 hafta olan izin süresi 12 hafta olarak artırılmıştır. 14.dönemde hamile personelin hamileliğin 6.ayından itibaren vardiyasız sistemde çalıştırılacağı

belirlenerek koruyucu bir hüküm kabul edilmiştir. 19.dönemde doğum öncesi 6 hafta olan izin 8, çoğul gebelikte ise 10 haftaya çıkarılmıştır. Son olarak 19.dönemde ücretli izin sürelerinin bitiminde yıllık izinde hesaba katılmamak üzere kadın işçiye 6 aya kadar ücretsiz izin alabilme hakkı tanınmıştır. Kısacası 1990 yılına kadar kadın personelle ilgili olarak kanun hükümleriyle yetinilmesi bir eksiklik olarak kabul edilebilirken, bu tarihten sonra edinilen kazanımlar ve kazanılmış haklarda geriye dönüşün yaşanmaması olumlu gelişmeler olarak nitelendirilebilir.

Ölüm izni ile olarak 3.dönemde personelin eşinin, çocuklarının ve anne veya babasının ölümü halinde 3 işgünü ücretli izin hakkı tanınmıştır. Bu süre 5.dönemde 4 işgününe, 6.dönemde 5 işgününe, 8.dönemden itibaren ise 7 işgününe çıkarılmıştır. Ayrıca 7.dönem ile birlikte bakmakla yükümlü olunan kişilerin ölümü de izin kapsamına alınmış ve 8.dönemde doğum izniyle beraber kullanılabileceği düzenlenmiştir. Ancak bu hükümler 9.dönemde kaldırılmıştır. Ayrıca 7.dönemle birlikte iznin ölümü izleyen 1 ay içinde kullanılma şartı getirilmiştir. Bu hükümler değerlendirildiğinde izin sürelerindeki artışa rağmen, iznin kullanma koşullarında kısıtlama ve geriye dönüşler yer alması açısından olumsuz olarak nitelendirilebilir.

Doğal afetler izninde 3.dönemden günümüze süre ve kapsam olarak bir genişleme mevcuttur. Öyle ki 3.dönemde 3-7 işgünü, 5.dönemde 5-7 işgünü, 7.dönemde 5-10 işgünü ve 8.dönemden itibaren 5-12 işgünü arasında ücretli doğal afet izni verileceği kabul edilmiştir. Ayrıca, 3.dönemde personelin ikamet ettiği yerde olması veya kendisinin veya eşinin gayrimenkullerinin hasara uğraması halinde bu izni kullanabileceği düzenlenmişken, 7.dönemde bu kapsam genişletilerek kendisinin, eşinin veya bunların birinci derece akrabalarının olduğu bölgelerde yaşanan doğal afetler durumunda verileceği kabul edilmiştir.

Ücretsiz izinler konusunda toplu iş sözleşmelerinde önemli değişiklikler yaşanmıştır. İlk olarak izin sürelerinde ciddi artışlar gözlenmektedir. 3.dönemde maksimum 15 gün olarak düzenlenen ücretsiz izinler, 5.dönemde 30 gün, 6.dönemde 60 gün ve 7.dönemden itibaren 90 gün olacak şekilde artırılmıştır. Ayrıca yurtdışında lisan ve mesleki tecrübeyi arttırmak amacıyla verilebilecek izinler 5.dönemde maksimum 2 ay, 6.dönemde 6 ay, 7.dönemden itibaren en fazla 1 yıl olacak şekilde

düzenlenmiştir. 7.dönemde bu izni alabilmek için yazılı başvurma şartı getirilmiş, 8.dönemden itibaren de iznin 5 günden aşağı kullanılamayacağı belirtilmiştir. Ayrıca 8.dönemde eşi de THY’de çalışan ve yurtdışına tayin edilen personelin 1 yıla kadar izin alabileceği düzenlenmiş ve bu süre 11.dönemde “yurtdışında daimi görevli kaldığı sürece” şeklinde değiştirilmiştir.

Rüşvet, ihtilas, zimmet gibi suçlar dışında gözaltına alınan veya tutuklanan personelle ilgili 1977-1979 yıllarını kapsayan 7.dönemde oldukça ileri düzenlemeler yapılmış ve 18 aya kadar ücretin üçte ikisinin, mahkûmiyetin sona ermesiyle de geri kalanın ödeneceği belirtilmiştir. Ayrıca bu süreler görevde çalışılmış gibi sayılacaktır. 8.dönemde rüşvet, zimmet gibi suçlara ilişkin hüküm metinden çıkarılarak bu kişilere de belirtilen haklardan faydalanabilme imkânı tanınmıştır. Ancak 9.dönemde Yüksek Hakem Kurulu kararı ile yürürlüğe giren sözleşmeyle tutukluluğa ilişkin hükümler kaldırılmış ve bu hallerde sadece 30 güne kadar ücretsiz izin hakkı tanınmıştır. YHK ile gelen bir diğer değişiklik de iznin verilmesine ilişkin “işveren izin vermeyi kabul eder” tabirinin “işveren ücretsiz izin verebilir” şeklinde değiştirilmesidir. Kısacası 5 günlük kısıtlama hariç sürelerde oldukça iyi kazanımlar elde edilmişken, tutukluluk konusunda geriye dönüşün yaşanması ve iznin işveren inisiyatifine bırakılması açısından olumsuz düzenlemeler kabul edilmiştir.

Yol izni konusunda hiç değişiklik yapılmamış ve evlenme, doğum, ölüm ve doğal afetler izinleriyle ilgili şehir dışına çıkan personele gidiş dönüşte 3 güne kadar ücretsiz izin verileceği kabul edilmiştir. **Nakil izni** konusunda ise 7.dönemde başka illerdeki işyerlerine sürekli görevle atanan personele 15 güne kadar ücretli nakil izni verileceği kabul edilmiştir. Bu hüküm 13.dönemde genişletilerek başka ülkelerdeki işyerleri de izin kapsamına alınmıştır. Ayrıca en az üç ay süreyle geçici göreve gidenlere de 2 gün ücretli izin verileceği kabul edilmiştir. Ancak bu hüküm 20.dönemde kaldırılmıştır. 15 günlük iznin 21.dönemde 3 aylık süre, 22.dönemde iki defa bölünebilecek şekilde 6 aylık süre içinde kullanılması şartı konulmuştur. Bu hükümler değerlendirildiğinde geçici personelin izin kullanımının kısıtlanması ve kaldırılması ile iznin kullanımının süre şartına bağlanması işçi lehine olmayan düzenlemeler olarak nitelendirilebilir.

Hastalık izinleriyle ilgili olarak şahsi hastalıklar ve iş kazası dışındaki kazalar dışında personele 3.dönemde 90 gün, 7.dönemden itibaren ise 120 gün ücretli izin verileceği kabul edilmiştir. Kanseri vb. uzun süreli hastalıklarda bu süreler 3.dönemde 12 ay olarak belirlenmiş ve 6 ay daha uzatılabileceği belirtilmiştir. 7.dönemle birlikte uzatılabilme süresi 12 aya çıkarılmıştır. İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle verilecek ücretli izin süresi ise 3.dönemle birlikte en fazla 24 ay olarak düzenlenmiştir. Ayrıca 6.dönemde kanser vb. hastalıklar ile iş kazası ve meslek hastalığı tedavisi için yurtdışına gönderilen personelin izninin gerektiğinde 6 ay daha uzatılabilmesi kabul edilmiştir.

Bu dönemlere ilişkin ücretin 3.dönemde sosyal sigorta kurumunca işlem yapılan oran üzerinden kesinti yapılarak ödeneceği kabul edilmişken, 7.dönemde ücretin işverence tam olarak ödeneceği ve ilgili kurumca işlem yapılan miktarın personelce tahsil edileceği belirtilmiştir. Son olarak 9.dönemde iş kazası ve meslek hastalığı dışındaki izinlerde 120 günü geçen hallerde personele ödeme yapılmayacağı kararlaştırılmıştır. Kısacası süreler açısından önemli kazanımlar elde edilmiştir. Ancak YHK tarafından neticelendirilen 9.dönemde 120 günden fazla süren hastalık izinlerinin ödeme kapsamı dışında bırakılması hükmün işveren lehine garanti altına alınması anlamına gelmektedir.

Manevra ve silah altına alınma izniyle ilgili olarak 3.dönemde yıllık izinden sayılmamak şartıyla belirlenen 90 günü ücretli, 90 günü ücretsiz izin sürelerinde bir değişikliğe gidilmemiştir. Ancak Milli Savunma Bakanlığı'na verilen maaşın THY'nin verdiği maaştan az olması halinde aradaki farkın işverence ödeneceği 7.dönemde garanti altına alınmıştır. Bunun dışında 21.dönemde kanunda yer alan muvazzaf askerliğin bitiminde iki ay içinde eski işe geri dönmeye ilişkin hüküm yer almıştır. Böylece kanunda yer alan, işverenin tazminat ödeyerek işçiyi işe başlatmama tercihi imkânsız hale getirilmiştir. Kısacası askerlikle ilgili hükümlerde işçi lehine düzenlemeler yapılmıştır.

Sendikal faaliyet izni konusunda ilk olarak sendika üyelerinin tamamına sendikal faaliyetlerle ilgili faaliyetlerde kullanmak üzere toplam 365 gün ücretli, 500 gün ücretsiz izin verilecektir. Bu izinler 5.dönemde 1050 gün ücretli, 600 gün

ücretsiz; 6.dönemde 1150 gün ücretli, 650 gün ücretsiz; 7.dönemde 3000 ücretli, 800 gün ücretsiz olacak şekilde artırılmıştır. 9.dönemle birlikte sendikal izinler baştemsilci izni, temsilci izni ve diğer izinler olacak şekilde üç farklı şekilde ele alınmıştır. Buna göre baştemsilci gündüz vardiyasında çalışmak ve iznini işyerinde geçirmek koşuluyla işyerinde çalışan işçi sayısına göre haftada 4-10 saat arasında izin alabilecektir. Sendika temsilcileri de asıl işlerini aksatmamak kaydıyla haftada 2-5 saat arasında izin alabilecektir. Bunun dışında sendika temsilci ve görevlilerine kongre, seminer, genel kurul gibi faaliyetler için yılda tüm üyeler için toplamda 20-80 gün arasında, 1001 üyeden fazla işyerlerinde işçi sayısının %10'u kadar gün izin verilecektir. Ayrıca işçi sayısının %5'inden fazlasının eğitim izni kullanması işverenin onayına bırakılmıştır.

Sendikal iznin kullanılması ile ilgili de çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre 3.dönemde izinlerin 15 kişiyi geçmemek koşulu ile kullanılması, 5.dönemde iznin aynı yerden aynı anda iki personelin kullanılamaması ve aynı şahsa toplu sözleşme süresinde 30 günden fazla izin verilememesi düzenlenmiştir. Bu süre 6.dönemde 40 güne çıkarılmıştır. 19.dönemde baştemsilcinin gündüz vardiyasında çalışma zorunluluğu kaldırılarak atandığı tarihteki çalışma düzeninde çalışacağı ve çalışma düzeninin rızası alınarak değiştirilebileceği düzenlenmiştir. Son olarak 21.dönemde uçucu personel olan sendika temsilcisinin planlanmış görevinden 12 saat önce sendikal izin kullanacağını sendika tarafından işverene yazılı olarak bildirilmesi halinde ücretinde bir kesinti yapılamayacağı düzenlenmiştir. Kısacası sendikal izinlerde toplu halde düzenlenen izinlerin görevlere göre paylaşılması faydalı olmuştur. Ancak iznin kullanımına ilişkin kısıtlamalar getirilmesi sendika açısından olumsuz kayıplar olarak nitelendirilebilir.

3.2.3. Uçucu Personel ile İlgili Hükümler

1968-2013 yılları arasında imzalanan toplu iş sözleşmelerinde lisans kaybı, uçuş yıpranma tazminatı, uçuş süreleri, dinlenme süreleri, boş süreler, fazla çalışma, uçuş ekibine dâhil edilen personel ve kadın uçucu personele özgü hükümler şeklinde yer alan uçucu personel ile ilgili hükümlerin diğer personele ilişkin hükümlere nazaran toplu iş sözleşmelerinde oldukça geç yer almaya başladığı görülmektedir. Örneğin lisans kaybı 6.dönemde, boş süreler 20.dönemde, uçuş ekibine dâhil edilen

personel 7.dönemde, kadın uçucu personele özgü hükümler ise 14.dönemde ilk kez toplu iş sözleşmelerinde yer almıştır. Bunun sebebi büyük ölçüde uçucu personele ilişkin hükümlerin işletme yönetmelikleri ile belirleneceğinin kararlaştırılmasıdır. Ancak yönetmeliklerin işverence kolayca değiştirilebilmesi nedeniyle işçi sendikası bir takım hükümleri toplu iş sözleşmesiyle garanti altına alarak personel aleyhine değişiklikleri engellemek istemiştir. Bu yüzden bu hükümlerin uygulamada yaşanan sorunlar neticesinde toplu iş sözleşmelerine girdiği görülmektedir.

Tablo 8. Yıllara Göre Uçucu Personel ile İlgili Hükümlerdeki Değişmeler

DÖNEM	YILLAR	UÇUCU PERSONEL İLE İLGİLİ HÜKÜMLER							
		Lisans Kaybı	Uçuş Yıpranma Tazminatı	Uçuş Süreleri	Dinlenme Süreleri	Boş Süreler	Fazla Çalışma	Uçuş Ekibine Dâhil Edilen Personel	Kadın Uçucu Personele Özgü Hükümler
1	1964-1966	Sözleşme taraflardan temin edilememiştir.							
2	1966-1968	Sözleşme taraflardan temin edilememiştir.							
3	1968-1970	0	0	b	b	0	b	0	0
4	1971-1973	Sözleşme taraflardan temin edilememiştir.							
5	1973-1975	0	i	0	-	0	-	0	0
6	1975-1977	i	-	+	-	0	+	0	0
7	1977-1979	+	-	+	-	0	+	i	0
8	1979-1981	-	-	+	-	0	+	-	i
9	1981-1984	+	-	-	-	0	-	-	0
10	1984-1986	Sözleşme taraflardan temin edilememiştir.							
11	1986-1988	+	+	+	-	0	+	+	0
12	1988-1990	-	+	-	-	0	-	-	0
13	1990-1992	-	-	-	-	0	-	-	0
14	1992-1994	-	-	-	-	0	-	-	+
15	1994-1996	-	-	-	-	0	-	-	-
16	1997-1999	-	-	-	-	0	-	-	-
17	1999-2001	Sözleşme taraflardan temin edilememiştir.							
18	2001-2003	-	-	-	-	0	-	-	-
19	2003-2005	+	-	-	-	0	-	-	+
20	2005-2007	-	-	-	-	0	-	-	-
21	2007-2009	+	+	-	-	i	-	-	-
22	2009-2011	-	-	-	+	+	-	-	+
23	2011-2013	-	-	-	-	-	-	-	-
24	2013-2015	-	-	-	-	-	-	-	-

b : Değişikliklerde baz alınan yıl.

0 : Konu ile ilgili hüküm yoktur.

- : Konu ile ilgili değişiklik yoktur.

i : Konu ile ilgili ilk kez düzenleme yapılmıştır.

+

Kaynak: THY A.O. ve Hava-İş Arasında İmzalanmış Toplu İş Sözleşmeleri 1968-2015

Uçucu personelle ilgili hükümlerde en fazla değişiklik lisans kaybı, uçuş süreleri ve fazla çalışma konularında olmuşken; en az değişiklik ise dinlenme süreleri, boş süreler ve uçuş ekibine dâhil edilen personel gibi konularda olmuştur.

Uçucu personelin **lisans kaybı**yla ilgili olarak ilk kez 6.dönemde kaza ve sağlık sebepleriyle lisans kaybı nedeniyle kokpit personeline en fazla 24 ay aylık ücreti ve garanti edilmiş uçuş saatleri üzerinden tazminat ödeneceği, şahsın iyileşememesi halindeyse oryantasyona tabi tutularak bir yer hizmetinde çalışması ve ücretini aynen ve uçuş parasını ise uçuş saatleri üzerinden %60 oranında alması öngörülmüştür. Şahsın iyileşerek lisansını geri alması halinde eski hizmetine geri döneceği, lisans alamaması halinde uygun bir yer hizmetine atanacağı ve kadro ücretini aynen, uçuş sürelerinin de %50'sini alabileceği kabul edilmiştir. 7.dönemde yeni atandığı işin iş tazminatının daha yüksek olması halinde yüksek olanı alması kararlaştırılmıştır.

9.dönemde işveren yönetmeliklerinin uygulanacağı belirtilmiş ancak önceki dönem sözleşmesinden faydalananların hakları saklı tutulmuştur. 11.dönemde söz konusu hükümlerde ancak sendikanın görüşü alınarak işverence değişiklik yapılabileceği belirlenmiş ve yönetmelikten önce yıpranma tazminatı olarak yer kadrosuna geçenlerin lehine olan eski hükümlerin devamına karar verilmiştir. Ancak tüm bu olumlu hükümler 19.dönemde kaldırılmış ve sendikadan görüş alma mecburiyeti sona ermiştir. Son olarak da 21.dönemde kokpit personeline her yıl yenilenmek üzere lisans kaybı sigortası yaptırılacağı kararlaştırılmıştır. Kısacası lisans kaybıyla ilgili ilk olarak düzenlenen personel lehine hükümlerde kayıplar yaşanması, işveren yönetmeliklerine terk edilmesi, sendikanın görüş bildirme hakkını muhafaza edememesi nedeniyle olumsuz nitelikte değişimler yaşanmıştır.

Uçuş yıpranma tazminatına ilişkin ilk düzenleme 5.dönemde en az 10 yıl kabin memuru olarak çalışanların işverence veya kendi istekleriyle bir yer hizmetine atanacakları ve aylık ücretlerinin %40'ını geçmemek şartıyla her uçuş yılına karşılık aldıkları son ücretlerinin %3'ü oranında uçuş yıpranma tazminatı alacakları kabul edilmiştir. Bu düzenlemeler 11.dönemde kaldırılarak işveren yönetmeliklerinin uygulanacağı belirtilmiş ancak yönetmelikten önce uçuş tazminatı alanlara ilişkin

uygulamaların devam edeceği kabul edilmiştir. Ayrıca yönetmeliğin iki maddesinde değişiklik yapılarak sözleşmedeki gibi uygulanması sağlanmıştır. Ancak değişikliğe ilişkin bu düzenleme 12.dönemde yer almamıştır. Son olarak da 21.dönemde uçuş hizmetini etkinlikle yapamayacakları ve uçmalarının sağlık sorunlarına yol açacağı kurul raporu ile belgelenenlerin geçici olarak yer görevine atanmaları ve görev yaptığı iş grubunun ücretini almaları kabul edilmiştir. Bu durumda ücretlerde bir geriye gidiş yaşanabilecektir. Kısacası uçuş yıpranma tazminatına ilişkin olarak düzenlemelerin yönetmelik hükümlerine bırakılması ve yönetmelikten önce ve sonra uçuş tazminatı alanlar arasında bir ayrıma yol açılması olumsuz düzenlemeler olarak nitelendirilebilir. Ancak yönetmelik hükümlerinde değişiklik yapabilmek için işçi sendikasıdan görüş alma şartının muhafaza edilmesi çalışanlar lehine olmuştur.

Uçuş süreleri ile ilgili olarak düzenlemeler büyük ölçüde THY Uçuş Görev ve Uçuş Saatleri Yönetmeliği'ne bırakılmıştır. Buna göre uçuş görev süresi haftalık 56 saati, ayda 180 saati, üç ayda 500 saati ve bir yılda 1800 saati geçemeyecektir.³²³ 3.dönemde bu yönetmelik hükümleri kabul edilmişken, 6.dönemde uçuş ücretine ilişkin düzenleme yapılarak kokpit personeline uçuş ücretinin aylık 85 saat, kabin personeline ise aylık 50 saatlik uçuş saati üzerinden ödeneceği kabul edilmiştir. 7.dönemde kabin ekibinin de 85 saat üzerinden uçuş ücreti alacağı belirlenmiştir. Ayrıca kabin memurları için 7.dönemde gündüz en fazla 14 saat, gece ise en fazla 12 saat olarak tespit edilen çalışma süreleri 8.dönemde sırasıyla 13 ve 11 saat olarak düzenlenmiştir. Gece uçuşması halinde ise kokpit personelinin saatlik ücreti gündüz saatlik ücretinin %100 fazlası, kabin memurlarının ise %75 fazlası şeklinde ödenecektir. Bu hükümler yönetmelikte belirlenen maksimum sürelerin üzerinde uçuş ücretini kabul etmesi açısından olumlu düzenlemelerdir.

Uçuş süreleriyle ilgili olarak 11.dönemde yapılan son düzenlemeyle uçucu personelle ilgili olarak uygulanan Ortaklık Yönetmeliklerinde işverenin kokpit ve kabin personelinin ücreti ve bu personelle ilgili müşterek hükümlerde değişikliğin bir nüshasını sendikaya göndermek şartıyla değişiklik yapabileceği kabul edilmiştir. Kabin memurlarına ilişkin hükümlerde ise değişiklik yapabilmek için sendikanın görüşünü alması gerekmektedir. Bu değişiklikle birlikte işverenin uçucu personel ile

³²³ Hava-İş, **Uçucu Ekipler İçin Mesai Kılavuzu**, İstanbul, Hava-İş Eğitim Yayını, 2008, s.22.

ilgili hükümlerde kolayca değişiklik yapabilme imkânına kavuşması, çalışanlar açısından olumsuz bir gelişme olarak nitelendirilebilir.

Uçucu personelin **dinlenme sürelerine** ilişkin olarak 22.döneme kadar ayrı bir düzenleme yer almamış, bunun yerine tüm personel için geçerli olan dinlenme süreleri aynen devam etmiştir. Ancak 22.dönemde uçucu personel için ayrıca düzenlenen dinlenme süreleri konaklama meydanında en az 10 saat, uçuş görevinin sonunda ve uçuş görev süresinin dışındaki görevler sonrası ise en az 12 saat olarak belirlenmiştir. Ayrıca uçuş görev süresinin iki katı 12 saatten fazla ise, iki katlık bu süre dinlenme süresi olarak kabul edilecektir. Son olarak da uçuş saatlerine ilişkin yönetmelikteki uçuş görev süresinin 6 saat veya altında olması durumunda dinlenme süresinin en az 8 saat olacağına ilişkin hükmün sendikalı personel için uygulanmayacağı kabul edilmiştir. Kısacası, son düzenleme ile sendikalı personel için en az 12 saatlik dinlenme garanti altına alınmışken, bu sürelerin diğer çalışanlar için geçerli 15 saatlik dinlenme süresinden az olması uçucu personel açısından olumsuz olarak değerlendirilebilir.

Uçucu personelin kullanacağı **boş süre**lere ilişkin daha önce yönetmeliklerde yer alan hükümler 21.dönemden itibaren toplu iş sözleşmelerinde de yer almaya başlamıştır. 21.dönemde 2+2+1+1+1 olacak şekilde 7; 22.dönemde 2+2+2+1+1 olacak şekilde 8 gün olarak düzenlenen boş günler toplu iş sözleşmesi EK'indeki çizelge ile düzenlenecektir. Ayrıca yedek ekipler görevli olduğu gün uçmasa bile, o gün boş günden sayılamayacak ve uçucu ekiplere boş günü izleyen takvim günü saat 06.00'dan önce hiçbir görev verilemeyecektir. Bu hükümler değerlendirildiğinde yönetmelikte düzenlenen konunun sözleşmeyle de garanti altına alındığı ve uçucu personel için önemli kazanımlar sağladığı söylenebilir.

Uçucu personelle ilgili önemli düzenlemelerin yapıldığı bir diğer konu **fazla çalışmadır**. 3.dönemde uçucu personelin fazla çalışması ile ilgili olarak THY yönetmeliklerinin uygulanacağı belirtilmiştir. 6.dönemde fazla mesai ücretiyle ilgili çeşitli hükümler toplu iş sözleşmesine konulmuştur. Buna göre fazla çalışma birim ücreti aylık brüt maaşın 180'e bölünmesiyle bulunacak, 180 saatin üzerindeki her fazla mesai saati için birim ücret %50 artırılabacaktır. Fazla mesai toplamı günde 3

saati, yılda 240 saati geçemeyecektir. Bir gün içinde aşılacak her bir saat fazla mesai birim ücreti %100 artırılarak ödenecektir. 7.dönemde bir günlük mesai saatleri içinde iniş adetlerine karşılık müsaade edilen uçuş saatlerinden fazla yapılacak her bir saatlik uçuş karşılığı ayrıca 3 saatlik uçuş ücretinin ödeneceği ve günlük çalışma saatleri içinde yapılan 4 inişten sonraki her fazla iniş için bir saatlik uçuş tazminatı verileceği kabul edilmiştir. Ayrıca kokpit personeli için, sözleşmede diğer personele uygulanan “normal çalışma dışında fazla çalışma” maddesinin uygulanmayacağı belirtilmiştir.

8.dönemde 180 saatin üzerindeki her fazla mesai saati için birim ücret %50’den %100’e, bir gün içinde aşılacak her bir saat fazla mesai birim ücreti %100’den %150’ye yükseltilmiştir. Son olarak 11.dönemde uçuş sürelerinde olduğu gibi konunun düzenlenmesi işletme yönetmeliklerine bırakılmış ve işverenin kokpit ve kabin ekibiyle ilgili müşterek hükümlerde değişiklik yapabileceği kabul edilmiştir. Kabin memurlarına ilişkin değişikliklerde sendikadan görüş alınması gerekmektedir. Bu hükümler değerlendirildiğinde işletme yönetmeliklerinde düzenlenen hükümlerin toplu iş sözleşmeleriyle garanti altına alınmaya çalışıldığı, bazı dönemlerde kanunlardan ve yönetmelik hükümlerinden ileri düzenlemeler kabul edildiği, ancak netice olarak bu düzenlemelerin işveren lehine olacak şekilde sonuçlandığı görülmektedir.

Uçuş ekibine dâhil edilen personel ile ilgili 7.dönemde yapılan ilk düzenleme ile dispeçer (uçuş harekât uzmanı), teknik eleman, weightandbalance (ağırlık ve denge) memurları ve uçuş hekimlerine yapmış oldukları her bir uçuş saatine karşılık gündüz 1 saatlik pilot taban uçuş ücretinin %65’inin uçuş ücreti olarak ödeneceği kabul edilmiş, bu oran 11.dönemde %70 olarak artırılmıştır. Ancak bu elemanlara uçakta görev yapmaları şartı getirilmiştir.

Kadın uçucu personele özgü hükümler toplu iş sözleşmelerinde oldukça geç düzenlenmiştir. İlk olarak 8.dönemde hosteslere doğum öncesi 6 hafta, doğum sonrası 12 hafta doğum izni verileceği ve diğer yer personeline tanınan haklardan yararlanacakları belirtilmiştir. Ancak 5 yıldan az hizmeti olanlar bu sürelerin bitiminde ücretsiz izinli sayılırken, 5 yıldan fazla hizmeti olanlar kendilerine uygun

bir yer hizmetine atanabilecek ya da kendi isteğiyle ücretsiz izin alabilecektir. 8.dönem toplu iş sözleşmesinden 22.döneme kadar kadın uçucu personele ilişkin hükümler yer almamış, tüm kadın personel için geçerli hükümler uygulanmıştır. 22.dönemle birlikte kadar kadın uçucu personele ilişkin oldukça ileri düzenlemeler kabul edilmiştir.

Buna göre kadın uçucu personele toplu iş sözleşmesi dışında hamilelik ile ilgili bir düzenleme getirilmesi yasaklanmıştır. Kadın uçucu ekip üyesi hamileliğin raporla belirlendiği andan itibaren uçuş görevinden alınacak, ancak kendi isteği ve doktorun onayı ile çalışabilecektir. Kadın uçucu ekip personeline yasal ücretli iznine kadar uygun bir görev verilecek ve yapacağı iş grubunun ücretini alacaktır. Doğum sonrası izinler bitiminden itibaren 2 yıl süre ile kadın personele konaklamalı görev planlanmayacak ve 1 yıl süreyle devam edecek emzirme izni süresince saat 20.00 ile 08.00 arasında uçuş görevi verilmeyecektir. Bu hükümlerin düzenlenmesinde oldukça geç kalınsa da, diğer kadın personele tanınan ve kanunlarda düzenlenen hükümlerden gelişmiş şartlar içermesi ve kadın uçucu personeli koruması açısından oldukça olumlu düzenlemeler olduğu söylenebilir.

3.3. Toplu İş Sözleşmelerindeki Değişimlerin Değerlendirilmesi

THY ile Hava-iş arasında yapılmış bulunan 19 adet toplu iş sözleşmesi yıllar içinde çalışma koşullarına ilişkin hükümlerdeki değişme ve gelişmeler açısından analiz edildiğinde çeşitli sosyo-ekonomik koşulların sözleşmelerin oluşum aşamasını ve içeriğini etkilediği görülmektedir. Özellikle toplu iş sözleşmelerinin yapıldığı yıllar, bu yıllarda ülkede ve sektörde yaşanan gelişmelerle birlikte değerlendirildiğinde, sözleşme hükümlerinde yaşanan değişimleri anlamlandırmak daha kolay hale gelmektedir. Öyle ki, hükümet değişiklikleri, sendika yönetimindeki değişimler, işletme yönetimindeki değişimler, özelleştirme uygulamaları, siyasi karışıklıklar ve terör olayları, darbeler, anayasa ve kanun değişiklikleri, krizler, grevler, grev yasakları ve Yüksek Hakem Kurulu kararları söz konusu sözleşmelerdeki değişimlerin başlıca aktörleri olarak değerlendirilebilir.

Toplu iş sözleşmelerindeki hükümler bir bütün olarak değerlendirildiğinde ücret ve sosyal yardımlar gibi parasal konularda yıllar içerisinde ciddi artışlar sağlandığı görülmektedir. ABD’de 11 Eylül 2001’de Dünya Ticaret Merkezi ve Pentagon’a yapılan saldırıların ardından oluşan terör algısı nedeniyle, dünyada olduğu gibi ülkemizde de krize giren sivil havacılık sektöründe işten çıkarmaları önlemek için THY A.O. ile Hava-İş arasında 3 gün ücretli izin karşılığında ücretlerde %10 indirimle gidilmesine ilişkin imzalanan protokol dışında ücretler konusunda geriye dönüş yaşanmamıştır. Çalışma şartlarına ilişkin konularda ise yıllar içinde çalışanlar lehine kayıplar yaşanmış, 11 Eylül örneği hariç ücretler ve sosyal yardımlarda olduğu gibi istikrarlı bir gelişme sağlanamamıştır. Özellikle 1968-1981 yılları arasındaki sekiz sözleşme döneminde çalışma şartlarına ilişkin geniş kazanımlar elde edilmişken, 1981-1989 arasında bu haklarda ciddi kayıplar olmuş, 1990 yılından sonra birçok hakta tekrar iyileşmeler sağlansa 2000’li yılların başından itibaren tekrar çalışanlar lehine kayıplar yaşanmıştır.

Dönemin koşullarından en fazla etkilenen sözleşmelerin başında 1977-1979 yıllarını kapsayan 7.dönem toplu iş sözleşmesi gelmektedir. 12 Eylül 1980 sonrasında birçok hakta kayıplar yaşansa da mevcut toplu iş sözleşmesinin temel kazanımları büyük ölçüde bu dönemde elde edilmiştir. 1970’li yılların koşulları incelendiğinde birçok siyasi değişimin yaşandığı, iç karışıklıkların olduğu, yönetim değişikliklerinin gerçekleştiği bir dönem olduğu görülmektedir. Öncelikle Hava-İş yönetiminin değişmesiyle birlikte sözleşme hazırlanırken ilk kez tabandaki üyelerin görüşlerine başvurulması ve yönetime katılma taleplerinde bulunulması bu dönemde gerçekleşmiştir. Yine bu dönemde kurulan Demirel hükümetinin istifa etmesiyle Ecevit hükümetinin göreve gelmesi Hava-İş açısından olumlu olarak nitelendirilmiştir. Çünkü yeni hükümetle birlikte atanan THY Genel Müdürü Selahattin Babüroğlu’nun 7.dönem toplu iş sözleşmesinin imzalanmasında büyük paya sahip olduğu kabul edilmektedir.³²⁴ Ayrıca 1977-1979 döneminde ülkede mevcut anarşik ortamın sözleşmenin şekillenmesinde büyük rol oynadığı söylenebilir.

³²⁴ Hava-İş, “Hava-İş Sendikasının Tarihçesi ve Olaylar İle İlgili Bilgilere İlişkin Sunum”, a.g.e.

Bu koşullar ışığında 7.dönemde özellikle çalışma saatlerinde değişiklik konusunda sendikayı güçlendirici hükümler kabul edilirken, fazla çalışmanın hesaplanması, fazla mesai halinde işe götürüp-getirme, tatillerde çalışma, yıllık izinler, ücretsiz izinler, hastalık izinleri, sendikal faaliyet izni ve uçucu personele ilişkin birçok hükümde ileri düzenlemeler sağlanmıştır. Çeşitli suçlarla gözaltına alınan veya tutuklanan personelle ilgili ileri düzenlemelere sahip ücretsiz izin hükümleri de ilk defa bu dönemde düzenlenen hususlardandır. Özellikle ücretsiz izinlere ilişkin bu hükümlerin siyasi karışıklıkların ve anarşı ortamının olduğu bir dönemde kabul edilmesi, sözleşmenin dönemin koşullarından etkilendiğini göstermektedir.

Grev yasakları ve ertelemeleri nedeniyle toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin Yüksek Hakem Kurulu tarafından sonuçlandırılması neticesinde ise elde edilmiş haklarda büyük kayıplar gözlenmektedir. 9.dönem ve 15.dönem toplu iş sözleşmelerinde buna örnek olarak gösterilebilir. 12 Eylül 1980 askeri darbesi ile birlikte 9.dönem toplu iş sözleşmesi Yüksek Hakem Kurulu tarafından yürürlüğe konmuştur. Böylece 8.döneme kıyasla 84 maddede geriye dönüşler yaşanmıştır. Tatillerde fazla çalışmaya ilişkin işçiyle mutabakata varma şartının kaldırılması, fazla mesaiye ilişkin çalışanların eve götürülmesiyle ilgili hükümlerin daraltılması, tatil günlerinde kayıplar yaşanması, mazeret izninin kullanımının işveren inisiyatifine bırakılması, ölüm izninin kullanım koşullarının kısıtlanması, gözaltına alınma ve tutukluluk ile hükümlerin kaldırılarak dar bir kapsama sokulması, hastalık izinlerine çeşitli kısıtlamalar getirilmesi, sendikal faaliyet izinlerinin değiştirilmesi, uçucu personelin lisans kaybı hükümlerinde işletme yönetmeliklerinin uygulanacağını kabul edilmesi bu dönemde gerçekleşmiştir. YHK tarafından gerçekleştirilen bu değişiklikler daha sonraki dönemleri de etkileyen düzenlemeler olma özelliğini taşımaktadırlar.

Benzer şekilde 1994-1996 yıllarını kapsayan 15.dönemde de toplu iş sözleşmesinin YHK tarafından sonuçlandırılmasıyla kazanılmış bazı haklarda geriye dönüş yaşanırken, sendikanın değişiklik önerisinde bulunduğu birçok maddede ise mevcut sözleşmedeki hükümler güvence altına alınmıştır. Özellikle yıllık ücretli izin konusunda sözleşmenin imza tarihinden önce ve sonra girenler için farklı

uygulamaya gidilmesi bu dönemde başlayan bir uygulama olarak sonraki sözleşme dönemlerinde de devam etmiştir.

Hukuki düzenlemelerdeki değişiklikler de sözleşmelerin içeriğini etkileyen hususlardandır. Örneğin 3.dönemde mevcut iş kanunu hükümlerine göre düzenlenen çalışma süreleri daha sonraki sözleşmelerde kanundan gelişmiş şekilde düzenlense de, 11.dönemde kanunda yapılan değişiklikle tekrar kanundaki şekliyle kabul edilmiştir. Benzer düzenlemeler yemek paydosu ve tatiller ile ilgili hükümlerde de geçerlidir. Bu değişikliklerin en büyük özelliği, kanun hükümlerine uyum sağlanırken önceki dönem uygulamalarından daha az gelişmiş hükümlerin kabul edilerek hak kaybına yol açılabilmesidir. Son olarak 2012 yılında yapılan kanun değişikliğiyle hava taşımacılığı işkolunun grev yasağı kapsamına alınmasıyla 23.dönem toplu iş sözleşmesi YHK tarafından sonuçlandırılmıştır. Böylece sendika tarafından talep edilen hususlarda ilerleme sağlanamamış ve büyük ölçüde eski hükümler devam etmiştir.

Sendika yönetiminde yaşanan değişikliklerin de toplu iş sözleşmelerine yansıdığı görülmektedir. Nitekim Hava-İş tarafından değerlendirmelerde 1969-1977 yılları arasında yönetimde bulunan Erdoğan Balcı'nın özellikle 1970-1971 döneminde iktidar partisi olan Adalet Partisi politikalarını ve Türk-İş'in uzlaşmacı "partiler üstü" anlayışını desteklediği, 1977-1979 döneminde yönetimde olan Zihni Barın'ın işçi sınıfının temel sorunlarını ortaya koyan demokratik bir yönetim anlayışına sahip olduğu, 1989'a kadar yönetimde olan İbrahim Öztürk'ün hükümet yanlısı politikalar izlediği ve 1989'da yönetime gelen Atilay Ayçin'in ise işçi temelli politikalar ürettiği iddia edilmektedir.³²⁵

Bu varsayımlar sözleşmelerdeki değişimler ışığında değerlendirildiğinde gerçekten de 1977 yılındaki 7. dönem sözleşmesine kadar ciddi kayıpların yaşanmadığı ancak köklü kazanımların da elde edilmediği, 1977-1979 döneminde bugünün sözleşmelerinde yer alan çalışma şartlarına ilişkin temel kazanımların elde edildiği, 1981-1989 döneminde birçok hakkın kullanımında ciddi kayıpların yaşandığı gözlenmektedir. 1989 sonrası yeni sendika yönetiminin ilk toplu iş

³²⁵ Hava-İş, "Hava-İş Sendikasının Tarihçesi ve Olaylar İle İlgili Bilgilere İlişkin Sunum", a.g.e.

sözleşmesiyle birlikte çalışma saatlerinde değişiklik, vardiya düzenlemesi, fazla çalışma, yıllık ücretli izin, mazeret izni, doğum izni, nakil izni gibi konularda önemli kazanımlar elde edilmiştir.

Grev kararları ve uygulamalarının da toplu iş sözleşmelerinin içeriğinin değişmesinde etkili olduğu söylenebilir. Özellikle 6.dönemden itibaren 1981-1990 yılları arası hariç hemen her sözleşme çalışması uyuşmazlıkla sonuçlanmış, bunun üzerine alınan grev kararlarından bir kısmı grev ertelemeleri nedeniyle, bir kısmı da son anda anlaşma sağlanması üzerine uygulamaya konulamazken; küçük bir kısmında da uzun süreli grev uygulamalarına gidilmiştir. Grev ertelemelerine örnek olarak 7.dönem toplu iş sözleşmesi gösterilebilir. 7.dönem toplu iş sözleşmesinde alınan grev kararı önce Bakanlar Kurulu kararıyla ertelenmiş, Danıştay'ın iptal kararı üzerine greve devam etme kararı alınmış ancak tekrar Bakanlar Kurulu kararıyla durdurulmuştur. Bu dönemde yürürlükte olan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'ndaki düzenlemeler uyarınca Yüksek Uzlaştırma Kurulu'na gönderilen sözleşmede anlaşma sağlanamaması üzerine tekrar alınan grev kararına rağmen toplu iş sözleşmesi netice olarak Yüksek Uzlaştırma Kurulu'nda sonuçlanmıştır.³²⁶ Bu karmaşık süreç sonucunda çalışanlar açısından oldukça iyi kazanımlar elde edilmiştir.

8. ve 13.dönem toplu iş sözleşmeleri görüşmelerinde ise alınan grev kararları uygulamaya konulmuş ve 8.dönemde 84 gün³²⁷, 13.dönemde 38 gün süren grevler neticesinde toplu iş sözleşmeleri imzalanmıştır.³²⁸ Her ne kadar 8.dönemde kadro istihdam komisyonu ve çalışma saatlerinde değişiklik konularında geriye dönüş yaşansa da diğer dönemlere nispeten çalışma şartları açısından başarılı kazanımlar elde edilmiştir. Son olarak yaklaşık 7 ay süren 24.dönem grevinde anlaşmazlığın büyük ölçüde işten çıkarılan personelin geri alınması üzerinde olması nedeniyle çalışma şartlarında büyük değişikliğe gidilmemiş ve yeni kazanımlar elde edilememiştir.

³²⁶ Hava-İş, 14. Genel Kurula Sunulan Çalışma Raporu (20 Nisan 1977 – 29 Haziran 1979), a.g.e., s.93-360.

³²⁷ Hava-İş, Sendikal Mücadelede Otuz Yıl, a.g.e., s.32-36.

³²⁸ Hava-İş, 20. Genel Kurul Çalışma Raporu (1989-1992), a.g.e., s.391-478.

Toplu iş sözleşmesi görüşmeleriyle ilgili olarak Hava-İş tarafından “grev kırılcılığı” olarak nitelendirilen bazı olaylar da sözleşmelerin oluşum aşamasına etki etmektedir. Örneğin 23.dönem toplu iş sözleşmeleri işletmenin yetki itirazı üzerine yaklaşık bir yıl gecikmeyle başlamıştır. Bunun üzerine başlayan görüşmelerin grev ertelemeleri ve sektörün grev yasağı kapsamına alınmasıyla oldukça gerilimli geçmesi nedeniyle çalışma şartlarının düzenlenmesine ağırlık verilememiş ve önemli kazanımlar elde edilememiştir. Benzer olarak grev kararlarının grev oylamasına tabi tutulması da sözleşmeleri etkilemiştir. Örneğin 14.dönemde grev oylamasında “greve hayır” kararının çıkmasının ardından çalışan desteğini bulamayan Hava-İş, taleplerinin büyük çoğunluğunu elde edemeden sözleşmeyi imzalamak durumunda kalmıştır.³²⁹ 21.dönemde ise grev oylamasının ardından “greve evet” kararı çıkmış olsa da grev uygulanmadan önce yapılan görüşmeler neticesinde anlaşma sağlanmıştır.³³⁰ Böylece yıllık ücretli izin ve mazeret izninin kullanımı konusunda geriye dönüşler yaşansa da geçici görevde fazla çalışma, manevra-silah altına alınma izni, sendikal faaliyet izni, lisans kaybı ve uçuş tazminatı gibi konularda yeni kazanımlar elde edilmiştir.

Özelleştirme çalışmaları ve sözleşmenin taraflarındaki değişiklikler de toplu iş sözleşmelerini etkileyen gelişmelerdendir. 1990 yılında özelleştirme kapsamına alınan THY, 1994 yılında Özelleştirme İdaresi Başkanlığı’na bağlı İktisadi Devlet Teşekkülü haline gelmiştir. 2004 Aralık ayında şirket sermayesinin %23’ü, 2006 Mayıs ayında da %28.75’inin halka arz edilmesiyle sermayesinde kamu payı %50’nin altına düşmüş ve kamu tüzel kişiliği sona ermiştir.³³¹ Bahsedilen yıllara denk gelen 20. ve 21.dönem toplu iş sözleşmesi çalışmaları incelendiğinde işletmedeki değişimlere paralel önemli değişikliklerin yaşandığı görülmektedir. Öncelikle özelleştirmenin ilk aşamasından hemen sonra yürürlüğe konan 20.dönem toplu iş sözleşmesinde özellikle işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerde önemli kayıplar yaşanmıştır. Örneğin yemek paydosu, çalışma saatlerinde değişiklik ve vardiya düzenlemesi gibi konularda yer alan başlama ve bitiş saatlerini belirleme

³²⁹ Hava-İş, **Belgelerle THY ve HAVAŞ Toplu İş Sözleşmeleri 1992-1994**, a.g.e., s.11-201.

³³⁰ Hava-İş, **26. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu (Aralık 2005 / Aralık 2009)**, a.g.e., s.86-95.

³³¹ THY, **Faaliyet Raporu 2007**, İstanbul, THY, 2008, s.5.

yetkisi tamamen işverene verilmiş ve sendikadan görüş alma yükümlülüğü kaldırılmıştır.

Kamu statüsünü sona erdiren son özelleştirme uygulamasından sonra işveren tarafını temsilen TÜHİS'in yetkisi sona ermiş ve 21.dönem görüşmeleri bizzat THY yönetimiyle gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Bu ortamda imzalanan 21.dönem toplu iş sözleşmesi incelendiğinde izinler konusunda bazı olumsuz düzenlemelerin kabul edildiği, ancak uçucu personel açısından önemli kazanımlar sağlandığı görülmektedir. Örneğin yıllık izin ve mazeret izninin kullanımında belirli bir tarihten önce ve sonra girenler için farklı uygulamaya gidilmesi ve nakil izninin kullanımının süre şartına bağlanması olumsuz olarak nitelendirilebilirken; uçucu personele lisans kaybı sigortası yapılmasının kararlaştırılması, uçuşu tehlikeli olan personele iş güvencesi sağlanması, ilk kez boş sürelerin toplu iş sözleşmesinde yer alması olumlu düzenlemeler olarak değerlendirilebilir. Ayrıca 22.dönemle birlikte uçucu personele ilişkin boş sürelerde artış sağlanmış, dinlenme süreleri toplu iş sözleşmesiyle garanti altına alınmış ve kadın uçucu personel lehine ayrıntılı hükümler kabul edilmiştir.

Kısacası, yukarıda siyasi ortam ve gelişmeler, grev kararları ve uygulamaları, grev yasakları, hukuki düzenlemeler, sendika yönetimlerinin tutumları ve özelleştirmeler vb. şeklinde incelenen faktörlerin toplu iş sözleşmelerinin oluşum aşamasına ve içeriğine etkide bulunduğu görülmektedir. Ancak öne çıkan her benzer gelişme sonrası toplu iş sözleşmelerinde aynı değişimi görebilmek mümkün değildir. Örneğin bazı işletme yönetimi değişikliklerinin sözleşmelere olumlu yansıdığı, bazılarında ise önemli kayıplar yaşandığı görülebilmektedir. Aynı durum sendika yönetimindeki değişimler için de geçerlidir. Bu nedenle toplu iş sözleşmelerindeki değişimleri salt oluşturulduğu dönemdeki gelişmelerle değerlendirmek yeterli gelmeyecektir. Bunun yerine gelişmelere geniş açıdan bakmak, dönüm noktası sayılabilecek sözleşmeleri tespit ederek bu sözleşmelerin oluşturulduğu dönemi yaklaşık on yıl öncesiyle birlikte değerlendirmek gerekmektedir. Ancak bu şekilde sözleşmelerdeki değişimler nedenleri ve gösterdikleri eğilimler açısından anlamlandırılacaktır.

Tablo 9. Dönemler Işığında Toplu İş Sözleşmelerindeki Gelişmeler

Dönemler	Sözleşmeler	Sözleşmeleri Etkileyen Başlıca Faktörler	Öne Çıkan Kazanımlar	Öne Çıkan Kayıplar
1969-1981	3,4,5,6,7,8. Dönem Toplu İş Sözleşmeleri	• Siyasal ortam • Sendika yönetimindeki değişimler • İşletme yönetiminde değişimler • Grev faaliyetleri	• Çalışma saatlerinde değişiklik • Vardiya düzenlemesi • Fazla çalışma ücreti • Fazla çalışma halinde servis • Tatillerde çalışma • Evlenme izni • Ücretsiz izinler	-
1981-1990	9,10,11,12. Dönem Toplu İş Sözleşmeleri	• 12 Eylül askeri darbesi • Yasaklayıcı kanun hükümleri • Yüksek Hakem Kurulu • Sendika yönetiminin tutumu	• Yıllık ücretli izin	• Fazla çalışma halinde servis • Tatil günleri • Tatillerde fazla çalışma • Ölüm izni • Mazeret izni • Ücretsiz izinler • Uçucu personelin lisans kaybı • Uçuş yıpranma tazminatı • Uçuş süreleri • Uçucu personelin fazla çalışması
1990-2005	13,14,15,16, 17,18,19. Dönem Toplu İş Sözleşmeleri	• Sendika yönetimindeki değişim • Grevler • Grev oylamaları • Grev ertelemeleri	• Yıllık ücretli izin • Mazeret izni • Kadın personelin doğum izni • Nakil izni	• Uçucu personelin lisans kaybı
2005 ve Sonrası	20,21,22,23, 24. Dönem Toplu İş Sözleşmeleri	• Özelleştirme çalışmaları • Taraflarda değişiklik • Grevler • Grev yasağı ve Yüksek Hakem Kurulu	• Manevra ve silah altına alınma izni • Uçucu personelin boş süreleri • Uçucu personelin dinlenme süreleri • Kadın uçucu personele özgü hükümler	• Çalışma saatlerinde değişiklik • Vardiya düzenlemesi • Yemek paydosu

Bu nedenle, incelenen toplu iş sözleşmelerini dönemler ışığında değerlendirdiğimizde gelişme ve değişimleri başlıca dört dönem altında sınıflandırabilmemiz mümkündür: 1969-1981 dönemi, 1981-1990 dönemi, 1990-2005 dönemi, 2005 ve sonrası dönem. Bu şekilde bir tasnifin sebebi bu dönemler içinde meydana gelen gelişmelerin ve sözleşmelerde yaşanan değişimlerin ortak nitelikler göstermeleridir. 1969-1981 dönemine bakıldığında siyasi karışıklıkların, sendika ve işletme yönetiminde önemli değişimlerin, yoğun grev çalışmalarının olduğu bir dönem olduğu görülmektedir. Bu dönemin en önemli kazanımlarının elde edildiği 7.dönemde tüm bu gelişmelerin etkisi hissedilebilmektedir. 1981-1990 döneminde yaşanan darbe ve yasaklayıcı kanun hükümleri toplu iş sözleşmelerinin özgür bir ortamda yapılmasını engellemiştir. YHK tarafından sonuçlandırılan 9.dönem sözleşmesinde birçok hakta kayıplar yaşanmıştır. 1990 yılına kadar sendika yönetiminin hükümete yakın tutumu önemli kazanımların elde edilememesinde önemli rol oynamıştır.

1990-2005 döneminde sendika yönetiminde yaşanan değişim ile birlikte yaşanan grev ile birlikte birçok hakta toparlanma sağlanmıştır. Ancak bu dönemde yaşanan grev ertelemeleri ve oylamaları gibi nedenlerle sendika birçok konuda işveren lehine hükümleri kabul etmek zorunda kalmıştır. 2005 sonrası dönemle birlikte aşama aşama özelleştirme çalışmaları uygulanmış ve 21.dönem sözleşmesinden itibaren sözleşmeler kamu statüsünde olmayan bir THY yönetimiyle yapılmaya başlanmıştır. Bu dönemde uçucu personelle ilgili önemli kazanımlar elde edilse de birçok hakkın kullanımında işvereni güçlendirici hükümler kabul edilmiştir.

Tüm bu gelişmeler ışığında toplu iş sözleşmelerinin çalışma şartlarına ilişkin hükümlerindeki değişimlerin eğilimi şu şekilde özetlenebilir: işin düzenlenmesi ve izinlerle ilgili hükümlerde elde edilen kazanımlar kullanım şartlarına getirilen kısıtlamalar nedeniyle büyük ölçüde işveren lehine sonuçlanmıştır. Özellikle birçok hükümde “işveren tarafından değişiklik yapılabilir” ifadesinin sıklıkla yer almaya başladığı, değişikliklerde sendikadan görüş alma mecburiyetinin kaldırıldığı görülmektedir. Bunun dışında özellikle yıllık ücretli izinlerde işe giriş tarihine göre farklı uygulamaların kabul edildiği ve diğer izin türlerinin kullanım koşullarına kısıtlamalar getirildiği görülmektedir. Çalışma şartları büyük ölçüde işletme

yönetmelikleriyle tespit edilen uçucu personele ilişkin hükümlerde ise işverenin yönetmelik hükümlerini tek taraflı değiştirebilmesi nedeniyle son yıllarda bazı hükümlerin sözleşmelerle garanti altına alınmaya çalışıldığı görülmektedir. Bu hükümlerde oldukça başarılı düzenlemeler kabul edilmesine rağmen, uçucu personelin çalışma şartlarının hâlen büyük ölçüde işletme yönetmeliklere tabi olması, sendikanın bu konuda başarı sağlayamadığını göstermektedir.

SONUÇ

Çalışanların sosyal ve ekonomik yaşantılarında önemli bir yere sahip olan toplu iş sözleşmeleri her ne kadar işçi ve işveren tarafları arasında gerçekleşen toplu pazarlıklar neticesinde ortaya çıksa da, sosyo-ekonomik birçok faktörün toplu iş sözleşmelerinin oluşumunda etkili olduğu bilinmektedir. Sözleşmelerin yapıldığı sektör, ülkenin ve işletmenin ekonomik yapısı, çalışanların nitelikleri, mevcut hukuki, siyasi ve çeşitli örgütsel faktörler ile işverenlerin tutumları toplu pazarlıkların seyrini etkilemekte, bu da toplu iş sözleşmelerinin oluşum aşamasına ve içeriğinin şekillenmesine etkide bulunmaktadır. Dolayısıyla da toplu iş sözleşmeleri ürünü oldukları toplu pazarlık sürecinden ve bu sürecin sürdürüldüğü ortamın koşullarından fazlasıyla etkilenmektedir.

Ancak toplu iş sözleşmelerinin yapıldıkları ortamın koşullarından etkilenmeleri tüm sektörler için eşit derecede olmamaktadır. Bazı sektörler değişime açık yapıları nedeniyle sürekli gelişim halinde olduklarından, bu sektörlerdeki toplu pazarlık faaliyetleri gelişmelerden daha fazla etkilenmektedir. Bu sektörlerden birisi de tez çalışmasına konu olan hava ulaştırma sektörüdür. Havayolu ulaştırma sektörü niteliği gereği çok hızlı teknolojik ve yapısal değişiklikler gösteren bir sektör olması nedeniyle diğer sektörlerden ayrılmaktadır. Diğer ulaştırma türlerine nazaran eski bir geçmişe sahip olmayan hava ulaşırmacılığı buna rağmen sürekli gelişen yapısı nedeniyle tüm ulaştırma türleri içerisinde en hızlı büyüyen ve gelişen ulaştırma türü olma özelliğini sürdürmektedir.

Hava ulaştırma sektörü yolcu ve yük taşımacılığıyla ilgili birçok faaliyet ve birimin etkileşim halinde yürütüldüğü bir sistemdir. Havayolu işletmeciliği, hava seyrüsefer ve hava trafik kontrol hizmetleri, yer ve ikram hizmetleri, eğitim, bakım hizmetleri gibi birimlerin eşgüdümü ile faaliyet gösteren sektör, taşımacılığın nihai olarak havayolu işletmeleri vasıtasıyla gerçekleştirilmesi nedeniyle genellikle bu işletmelerle ön plana çıkmaktadır. Fakat sektördeki gelişme ve eğilimleri değerlendirebilmek için sektörün sadece havayolu işletmeleri açısından incelenmesi yeterli olmamakta, sektörün tüm birimleriyle birlikte ele alınması gerekmektedir.

Bu sebeple havacılık sektörünün mevcut yapısı bir bütün olarak incelendiğinde sektörün son yıllarda önemli bir büyüme ivmesi kazandığı görülmektedir. Bu büyüme ekonomik göstergelerde olduğu kadar, hava taşımacılığına olan talep, hava trafiği, yolcu ve kargo taşımacılığı ya da istihdam gibi alanlarda da gözlenebilmektedir. Tüm bunların yanında uluslararası planda uçuş ağlarının giderek artması ve buna paralel olarak sektör kuruluşlarının yaşadığı büyümeler sektörde öne çıkan diğer gelişmelerdir.

Sektörün mevcut durumuna bakıldığında hava taşımacılığına olan talebin dünya genelinde son çeyrek asırda yaklaşık 10 kat arttığı görülmektedir. Türkiye’de ise son beş yılda ulaştırma türlerine olan talep karayolu taşımacılığında yıllık %7.6, demiryolu taşımacılığında %2, denizyolu taşımacılığında %5 artış gösterirken, hava taşımacılığındaki talepte ise yıllık %16’dan fazla artış yaşanmıştır. Son on yılda ticari uçuş sayısı %196, taşınan yolcu sayısı %280 ve taşınan kargo miktarı %126 artış göstermiştir. Türkiye’de havacılık faaliyetleri 14 havayolu işletmesi ve diğer birçok sektör kuruluşunun eşgüdümüyle yürütülmekte ve son on yılda iç hatlarda %100 artışla 52 noktaya, dış hatlarda ise %293 artışla 103 ülkede toplam 236 noktaya uçuş gerçekleştirilmektedir. Bu veriler ışığında gerçekleştirilen faaliyetler neticesinde sektörün ülke ekonomisine katkısı yıllık 10 milyar TL’yi aşmaktadır. 200 bine yaklaşan çalışan sayısı ile da sektör büyük bir istihdam alanı oluşturmaktadır.

Hava ulaştırma sektörünün böylesine büyük bir gelişme süreci içine girmesinde yaşanan teknolojik gelişmelerin yanında birçok faktör etkili olmuştur. Özellikle son yıllarda yaşanan küresel eğilimlerin etkisiyle sektörde önemli değişimler yaşanmıştır. 1978’de ABD’de başlayan ve tüm dünyaya yayılan liberalleşme süreciyle sektörün özel işletmeciliğe açılmasıyla başlayan gelişmeler, bunun neticesinde artan ulusal ve uluslararası rekabet ile boyut değiştirmiştir. Özellikle 1980’lerden itibaren kamunun ekonomideki payının azaltılması çalışmalarıyla, büyük ölçüde devlete ait olan havayolu işletmelerinde özelleştirme çalışmaları yürütülmüştür. Bunun neticesinde rekabet daha da artmış ve bunun sonucunda düşük maliyet politikası izleyen yönetim anlayışları geliştirilmiş, ulusal ve uluslararası birleşme ve ittifaklar yaşanmaya başlanmıştır. Kısacası yaşanan hızlı teknolojik değişimler de hesaba katıldığında, sektör, gelişmeleri yakından takip

ederek, hızlıca uyum sağlayabilen işletmelerin başarılı olabildiği bir ortama dönüşmüştür.

Türk havacılık sektöründe de bahsedilen bu gelişmelerin etkilerini görebilmek mümkündür. Özellikle 1983'te çıkartılan Sivil Havacılık Kanunu ile birlikte özel sektör işletmeleri faaliyete başlamıştır. 2002 sonrasında yeni kurulan birçok işletmeyle ağırlıklı olarak iç hatlarda rekabetin başlaması ve artması ile birlikte hizmet kalitesi artarken fiyatlarda düşmeler yaşanmıştır. Önce devlete ait yer hizmeti işletmelerinin, ardından da sektörün en büyük havayolu işletmesi olan THY'nin kademeli olarak özelleştirilmesiyle havayolu işletmeciliğinde devletin hâkimiyeti sona ermiştir.

Tüm bu bahsedilen gelişme ve değişimlerden işletmelerle birlikte başta çalışanlar olmak üzere sektördeki bütün üretim faktörleri farklı şekillerde etkilenmektedir. Özellikle havayolu işletmeleri açısından önemli bir maliyet unsuru olan emek, rekabet avantajı sağlamada önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Uçak ve yakıt gibi birçok maliyetin işletmelerin kontrolü dışında gerçekleşmesi, işletme kontrolündeki emek maliyeti üzerindeki baskıları arttırmaktadır. Bu amaçla esnek ve güvencesiz çalışma, taşeronlaşma ve performansa dayalı çalıştırma gibi uygulamalara sıklıkla başvurulduğu görülmektedir.

Bu noktada bireysel pazarlık anlamında işveren karşısında güçsüz konumda olan sektör çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesinde ve haklarının savunulmasında sendikalar önemli bir rol oynamaktadırlar. Özellikle ülkemizde uçucu personelin İş Kanunu kapsamı dışında olmaları ve çalışma şartlarının değiştirilmesi kolay işletme yönetmelikleriyle belirlenmesi sendikaların önemini daha da arttırmaktadır. Sendikaların yapacakları toplu iş sözleşmeleriyle uçucu personel başta olmak üzere diğer sektör çalışanlarının aleyhine olan uygulamaları ortadan kaldırmaları ve ücret ile çalışma koşullarını uluslararası standartlara taşımaları beklenmektedir.

Bu amaçla ülkemizde de Hava-İş toplu pazarlık faaliyetleri yürütmekte ve sektörün en büyük kuruluşu olan THY ile uzun yıllardır toplu iş sözleşmeleri imzalamaktadır. Türk havacılık sektöründe sendikacılık faaliyetleri THY'nin 1955

yılında Anonim Ortaklık statüsü kazanmasıyla başlamış ve günümüze kadar birçok sendika kurulmuş olsa da, günümüzde sektörde aktif olarak sadece Hava-İş faaliyet göstermektedir. Bu faaliyetlerin neticesi olarak THY ile yaklaşık 50 yıla yakın bir süre zarfında toplam 24 toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.

THY çalışanları başta olmak üzere sektör için önemli bir konumda olan bu toplu iş sözleşmeleri tezde incelendiği üzere sektörde yaşanan gelişmeler yanında siyasi, hukuki ve birçok sosyo-ekonomik faktörün etkisi altında değerlendirildiğinde, tüm bu faktörlerin sözleşmelerin oluşum sürecine ve içeriğine etkide bulunduğu tespit edilmiştir. Özellikle çalışma koşullarının düzenlenmesinde yaşanan kazanımlar ve kayıplar, bu değişimlerin yaşandığı dönemlerin koşulları altında incelendiğinde bir anlam kazanmaktadır.

İşin düzenlenmesiyle ilgili hükümler, izinler ile ilgili hükümler ve uçucu personel ile ilgili hükümler şeklinde başlıca üç başlık altında incelenen çalışma şartlarına ilişkin maddelerin 19 sözleşme dönemi boyunca geçirdiği değişimlerin yıllar içinde ortak özellikler gösterecek şekilde bir seyir izlediği ve oluşturuldukları yıllara denk gelen bazı gelişmelere paralel değişiklikler yaşandığı gözlenmektedir. Tezde belirtildiği üzere, bazı hükümet değişiklikleri, sendika ve işletme yönetimindeki değişiklikler, siyasi karışıklıklar, terör olayları, ihtilaller, mevzuat değişiklikleri, özelleştirmeler, grevler ve grev yasakları neticesinde yürürlüğe konan Yüksek Hakem Kurulu kararları sözleşmelerdeki önemli değişimlerin gözlemlendiği yıllara denk gelen önemli olaylar olarak nitelendirilebilir.

Bu olaylar ve sözleşmelerde meydana getirdikleri değişimler her benzer olay için aynı nitelikte olmamaktadır. Örneğin 7.dönem görüşmelerinde olduğu gibi sendika ve işletme yönetimlerindeki değişimler çalışanlar açısından önemli kazanımlar getirirken, aynı durum diğer yönetim değişikliklerinde söz konusu olmamaktadır. Benzer durum grev uygulamalarında da görülmekte, bazı grevlerin önemli kazanımlarla sonuçlandığı, bazılarında ise ciddi kayıpların yaşandığı gözlenmektedir. Bu nedenle yaşanan olayları ve değişimleri sadece sözleşmelerin yapıldığı yılların şartları altında değil, daha geniş bir şekilde yaklaşık onar yıllık dönemlerin koşulları ve eğilimleri ışığında ele almak daha anlamlı olmaktadır.

Bu amaçla, ele alınan sözleşmelerdeki değişimler, gösterdikleri ortak niteliklere göre 1969-1981 dönemi, 1981-1990 dönemi, 1990-2005 dönemi, 2005 ve sonrası dönem şeklinde dört dönem altında incelenebilir. 1969-1981 dönemi en yoğun siyasi karışıklıkların yaşandığı ve yönetimlerde önemli değişikliklerin meydana geldiği bir dönem olup, çalışanlar açısından en önemli kazanımların elde edildiği dönem özelliğini taşımaktadır. 1981-1990 dönemi, yaşanan ihtilalle birlikte gelen yasaklayıcı tutumun özgür sendikacılığın ve toplu pazarlığın yapılmasını engellediği ve YHK kararları ile çalışanlar adına sözleşmelerde önemli kayıpların yaşandığı bir dönemdir. 1990-2005 dönemi ise değişen sendika yönetimi ile birçok hakta toparlanma yaşandığı, ancak sıklıkla yaşanan grev ertelemeleri ve grev oylamaları ile işveren lehine birçok hükmün kabul edildiği bir dönemdir. Son olarak 2005 sonrası dönem, özelleştirme çalışmalarıyla birlikte taraflarda değişimlerin yaşandığı, sözleşmelerde uçucu personelle ilgili hükümlere ağırlık verildiği, ancak birçok hakta işvereni güçlendirici hükümlerin kabul edildiği bir dönem olmuştur.

Bu dönemler ışığında yaşanan değişimlere bakıldığında işin düzenlenmesi ve izinler ile ilgili hükümlerin kullanım şartlarına kısıtlamalar getirilmesi, işveren tarafından değişiklik yapılabilmesinin kabul edilmesi, değişikliklerde sendikadan görüş alma mecburiyetinin kaldırılması gibi değişikliklerin yıllar içinde işvereni güçlendirici bir şekilde seyir izlediği anlaşılmaktadır. Ayrıca sendikanın başlıca varlık amacını teşkil eden ve çalışma şartlarının düzenlenmesi açısından toplu iş sözleşmeleri önemli bir konumda olan uçucu personelle ilgili hükümlerin büyük ölçüde işletme yönetmelikleriyle düzenlendiği ve toplu iş sözleşmeleriyle garanti altına alınamadığı görülmektedir.

Netice olarak, iki önemli sonucun bu tez çalışmasında ortaya çıktığı görülmektedir: Birincisi, toplu iş sözleşmelerindeki değişimlerin, toplu iş sözleşmelerinin iki yılda bir yapılması nedeniyle, bir diğer ifade ile kısa dönemde fark edilemeyebileceği, ancak sözleşmelerin uzun dönemli olarak değerlendirilmesiyle sözleşmeler arasındaki farkların ve bu farkları ortaya çıkaran faktörlerin anlaşılmasının mümkün olabileceği anlaşılmıştır.

İkinci olarak, tezde ortaya konulduğu/gösterildiği üzere, endüstri ilişkilerinde yaşanan değişimlere paralel olarak, THY ile Hava-İş arasında yapılan toplu iş sözleşmelerinin içeriklerinde sendikacılık ve toplu pazarlığın gücünü kırııcı hükümlerin kabul edildiği belirlenmiştir. Toplu iş sözleşmelerinde elde edilen kazanımların büyük ölçüde ücret ve ücrete ilişkin konularda olduğu, buna karşılık çalışma şartlarında elde edilen kazanımların uzun süre muhafaza edilemediği ve daha önce gelişme sağlanan haklarda ise çalışanlar aleyhine kısıtlamalara gidildiği tespit edilmiştir. Sözleşmelerde ortaya çıkan ve özellikle çalışma koşullarının düzenlenmesinde işverenin lehine sonuçlandığı görülen bu değişimleri, endüstri ilişkilerindeki dönüşümün, işveren politikalarının ve ülkedeki sosyo-ekonomik eğilimlerin/çevre şartlarının değişiminin bir yansıması olduğu ortaya çıkmıştır.

KAYNAKÇA

- Ağraz, Sedat: “Havayolu İşletmelerinin İstihdama Katkısı”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Akbıyık, Nihat: “Sendika Üyeliği Ve Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar”, **Hikmet Yurdu Düşünce – Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi**, Yıl: 5, C: 5, Sayı: 9, Ocak – Haziran 2012, ss. 37-64.
- Akgüngör, Ali Payidar, Abdulmuttalip Demirel: “Türkiye’deki Ulaştırma Sistemlerinin Analizi ve Ulaştırma Politikaları”, **Pamukkale Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi**, Cilt 10, Sayı 3, 2004, ss.423-430.
- Aksu, Ömer A.: **Ücretler ve Verimlilik**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Basımevi ve Film Merkezi, Yayın no:3693, 1993.
- Aktay, Nizamettin: “Bilgi Çağında Sendikacılık”, **KAMU-İŞ**, Cilt 4, Sayı 4, Ocak 1999, ss.41-50.
- Aktay, Nizamettin: **Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara, TÜHİS, 2000.
- Albayrak, Sadık: **Batı Emperyalizmine Karşı Osmanlı’nın Direnişi**, İstanbul, İz Yayıncılık, 2013.
- Alper, Yusuf : “Rekabetten İşbirliğine İşçi ve İşveren Sendikaları”, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı 1, Cilt 20, Ocak 2006, ss.8-11.
- Altan, Ömer Zühtü: **Sosyal Politika**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2011.
- Amos, Paul: **Public and Private Sector Roles in the Supply of Transport Infrastructure and Services**, Washington, The World Bank, 2004.
- As, Efdal: “Cumhuriyet Dönemi Ulaştırma Politikaları (1923-1960)”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Atatürk İlke ve İnkılâp Tarihi Enstitüsü, 2006.

- Aslan, Filiz: “Hava Taşımacılığı İşkolu”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt 1, İstanbul, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 1996, ss.544-547.
- Aslan, Filiz: “HAVA-İŞ (Türkiye Sivil Havacılık Sendikası)”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt 1, İstanbul, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 1996, ss.540-543.
- ATAG (Air Transport Action Group): **Aviation Benefits Beyond Borders**, Geneva, ATAG, 2012.
- Avaner, Tekin: **Özelleştirilen İstikbal: Türk Hava Yolları (THY)**, Ankara, KİGEM, 2004.
- Aydın, Abdurrahim Fahimi: “Tayyareden Uçağa: Milli Hava Sanayinin Kuruluşunda Türk Halkının Yaptığı Bağışlar”, **Karadeniz Araştırmaları**, Sayı 31, Güz 2011, ss.51-84.
- Aydoğanoglu, Erkan: **Dünyada ve Türkiye’de Sendika-Siyaset İlişkisi**, Ankara, Kültür Sanat Sen Yayınları, 2009.
- Aykaç, Mustafa: “Sendikaların Geleceği, Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**, Ankara, TÜHİS, 2000, ss.553-596.
- Bakırcı, Muzaffer: “Ulaşım Coğrafyası Açısından Türkiye’de Havayolu Ulaşımının Tarihsel Gelişimi ve Mevcut Yapısı”, **Marmara Coğrafya Dergisi**, Sayı 25, Ocak 2012, ss.340-377.
- Balcı, Yusuf: **Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi**, İstanbul, Alfa Yayınları, 1999.
- Barda, Süleyman: **Ulaştırma Ekonomisi Dersleri**, İstanbul, Menteş Kitabevi, 1982.
- Başbuğ, Aydın: **Toplu İş İlişkileri ve Hukuk**, Ankara, Şeker-İş, 2012.
- Başterzi, Süleyman: “Toplu İş Sözleşmelerinin Önemi, İşlevleri, İçeriği, Tarihsel Gelişimi ve Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, **Toplu İş Hukuku**, Ed. H. Nüvit Gerek, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2013, ss.100-125.

Baybora, Dilek: “Sendikaların Siyasi Faaliyetlerinin Yasal Çerçevesi”, **Kamu-İş**, C: 7, S: 2/2003, 2003, ss.2-15.

Biçerli, Kemal: **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, Beta Yayınları, 2007.

Bilge, Suat: “Chicago Havacılık Anlaşmaları ve Milletlerarası Sivil Havacılık Teşkilatı (O.I.A.C.)”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt 6, Sayı 1, 1951, ss.196-214.

Blyton, Paul, Miguel Martinez Lucio, John McGurk, Peter Turnbull: **Airline Restructuring, Labour Flexibility and Trade Union Strategies**, London, International Transport Workers’ Federation, 2003.

Buket, Ceren: "Türkiye'de Çok Modlu Taşımacılık, AB Ulaşım Politikaları ve Uyum Sürecinin Değerlendirilmesi", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2006.

Burghouwt, Guillaume, Jacco Hakfoort: “The evolution of the European aviation network, 1990–1998”, **Journal of Air Transport Management**, Vol. 7, 2001, ss.311–318.

Comcec: **Transportation in Turkey Country Report**, Ankara, Comcec, 2011.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: **İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2014 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ**, 29.01.2014, Sayı: 28897.

Çelik, Nuri: **İş Hukuku Dersleri**, 26.Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2013.

Çetik, Mete, Yüksel Akkaya: **Türkiye’de Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1999.

ÇSGB: **1992 Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Ankara, ÇSGB, 1992.

ÇSGB: **1993 Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Ankara, ÇSGB, 1993.

ÇSGB: **1994 Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Ankara, ÇSGB, 1994.

ÇSGB, **1995 Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Ankara, ÇSGB, 1995.

ÇSGB: **1996 Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Ankara, ÇSGB, 1996.

ÇSGB: **1997 Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Ankara, ÇSGB, 1997.

ÇSGB: **1998 Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Ankara, ÇSGB, 1998.

ÇSGB: **1999 Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Ankara, ÇSGB, 2000.

ÇSGB: **2000 Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Ankara, ÇSGB, 2001.

ÇSGB: **2009 Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Ankara, ÇSGB, 2010.

ÇSGB: **2012 Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Ankara, ÇSGB, 2013.

Dalamagkidis, Konstantinos, Kimon P. Valavanis, Les A. Piegl: **On Integrating Unmanned Aircraft Systems into the National Airspace System**, Heidelberg, Springer, 2012.

Davey, Harold W.: **Çağdaş Toplu Pazarlık**, Çev. İbrahim Hovi, İstanbul, Türk Sevk ve İdare Derneği, 1969.

Delican, Mustafa: “Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 51, 2006, ss.3-45.

Delican, Mustafa: “Sanayileşmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi” (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995.

Demircioğlu, Murat, Tankut Centel: **İş Hukuku**, 13.Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2009.

Dereli, Toker: “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve Toplum**, 2013/1, 2013, ss.41-64.

Dereli, Toker: “Toplu Pazarlık Stratejisi ve Taktikleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 19, 1968, ss.175-200.

Devlet Planlama Teşkilatı: **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Ulaştırma Özel İhtisas Komisyonu Raporu Hava Yolu Ulaştırması Alt Komisyonu Raporu**, Ankara, DPT, 2001.

Ekin, Nusret: **Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Beta Yayınları, 1994.

Ekin, Nusret: **Endüstri İlişkileri**, İstanbul, İktisat Fakültesi Yayınları, 1976.

Erdem, Mustafa: “Sivil Havacılık Sektöründe Gelir Yönetimi: Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı Uygulaması”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

Ergün, İsmet: **Türkiye’nin Ekonomik Kalkınmasında Ulaştırma Sektörü**, Ankara, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, No:10, 1985.

Gerede, Ender: “The Evolution of Turkish Air Transport Industry: Significant Developments and the Impacts of 1983 Liberalization”, **Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt 17, Sayı 2, 2010, ss.63-91.

Gernigon, Bernand, Alberto Odero, Horacio Guido: **Collective Bargaining: ILO Standards And the Principles of the Supervisory Bodies**, Geneva, ILO Publications, 2000.

Gil, Avisha: “Air Transport Deregulation And Its Implications For Flight Attendants”, **International Labour Review**, Vol. 129, No. 3, 1990, ss.317-331.

Gillen, David, William G. Morrison: “Regulation, Competition and Network Evolution in Aviation”, **Journal of Air Transport Management**, Issue:11, 2005, ss. 161–174.

Göktepe, Hülya: “Hava Taşımacılığı Sektöründe Rekabet Hukuku Kurallarının Uygulanması”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 7, Sayı 1, 2007, ss.213-240.

Güloğlu, Tuncay, Melih Sertkan: “Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”, **Kamu-İş**, C:7, S: 2/2003, 2003, ss.2-13.

Güven, Sami: **Sosyal Politikanın Temelleri**, Bursa, Ezgi Kitabevi Yayınları, 2001.

Hava-İş: **14. Genel Kurula Sunulan Çalışma Raporu (20 Nisan 1977 – 29 Haziran 1979)**, İstanbul, Hava-İş, 1979.

- Hava-İş: **20. Genel Kurul Çalışma Raporu (1989-1992)**, İstanbul, Hava-İş, 1991.
- Hava-İş: **23. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu (15 Ocak 1995 / 3-4 Ocak 1998)**, İstanbul, Hava-İş, 1998.
- Hava-İş: **24. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu (3-4 Ocak 1998 / 22-23 Aralık 2001)**, İstanbul, Hava-İş, 2001.
- Hava-İş: **25. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu (22-23 Aralık 2001 / 17-18 Aralık 2005)**, İstanbul, Hava-İş, 2005.
- Hava-İş: **26. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu (Aralık 2005 / Aralık 2009)**, İstanbul, Hava-İş, 2009.
- Hava-İş: **27. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu (Aralık 2009 / Aralık 2013)**, İstanbul, Hava-İş, 2013.
- Hava-İş: **Belgelerle THY ve HAVAŞ Toplu İş Sözleşmeleri 1992-1994**, Eğitim Dizisi 20/6, İstanbul, Hava-İş, 1994.
- Hava-İş: “Kazanan Direnen Emekçi Olacak”, **Hava-İş Dergisi**, Kasım-Aralık 2012, ss.16-24.
- Hava-İş: **Sendikal Mücadelede Otuz Yıl**, İstanbul, Hava-İş Eğitim Dizisi 20/3, 1992.
- Hava-İş: “TEC ve Sabiha Gökçen Havalimanı’nda İlk Toplu İş Sözleşme Sevinci!”, **Hava-İş Dergisi**, Haziran-Temmuz 2011, ss.2-6.
- Hava-İş: **THY 305 Direnişi ve Grevi: Yer Gök Direnişi**, İstanbul, Hava-İş, 2013.
- Hava-İş: **THY A.O. 3.Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Hava-İş, 1968.
- Hava-İş: **THY A.O. 5.Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Hava-İş, 1973.
- Hava-İş: **THY A.O. 6.Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Hava-İş, 1975.
- Hava-İş: **THY A.O. 7.Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Hava-İş, 1977.
- Hava-İş: **THY A.O. 8.Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Hava-İş, 1979.

- Hava-İş: **THY A.O. 9.Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Hava-İş, 1981.
- Hava-İş: **THY A.O. 11.Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Hava-İş, 1986.
- Hava-İş: **THY A.O. 12.Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Hava-İş, 1988.
- Hava-İş: **THY A.O. 13.Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Hava-İş, 1990.
- Hava-İş: **THY A.O. 14.Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Hava-İş, 1992.
- Hava-İş: **THY A.O. 15.Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Hava-İş, 1994.
- Hava-İş: **THY A.O. 16.Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Hava-İş, 1997.
- Hava-İş: **THY A.O. 18.Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Hava-İş, 2001.
- Hava-İş: **THY A.O. 19.Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Hava-İş, 2003.
- Hava-İş: **THY A.O. 20.Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Hava-İş, 2005.
- Hava-İş: **THY A.O. 21.Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Hava-İş, 2007.
- Hava-İş: **THY A.O. 22.Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Hava-İş, 2009.
- Hava-İş: **THY A.O. 23.Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Hava-İş, 2011.
- Hava-İş: **THY A.O. 24.Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Hava-İş, 2013.
- Hava-İş: “THY Teknik A.Ş.’de 2.Dönem Toplu İş Sözleşmesi Anlaşma ile Sonuçlandı”, **Hava-İş Dergisi**, Şubat-Nisan 2011, ss.2-7.
- Hava-İş: **Uçucu Ekipler İçin Mesai Kılavuzu**, İstanbul, Hava-İş Eğitim Yayını, 2008.
- HAVAŞ: **Sürdürülebilirlik Raporu 2011-2012**, İstanbul, HAVAŞ, 2013.
- IATA (International Air Transport Association): **2012 Annual Review**, Beijing, IATA, 2012.
- IATA (International Air Transport Association), **2013 Annual Review**, Cape Town, IATA, 2013.

ICAO (International Civil Aviation Organization), **Annual Report of the Council 2012**, Montréal, ICAO, 2013.

International Transport Forum, **ITF Transport Outlook 2013: Funding Transport**, Paris, OECD International Transport Forum, 2013.

International Transport Workers' Federation: **'Open Skies' The Impact of Liberalising Flying Rights**, London, ITF, 2005.

International Transport Workers' Federation: **Airport Globalisation**, London, ITF, 2005.

International Transport Workers' Federation: **International Institutions and Transport Liberalisation and Privatisation**, London, ITF, 2004.

International Transport Workers' Federation: **Low-cost Carriers**, London, ITF, 2005.

International Transport Workers' Federation: **Privatisation in Civil Aviation**, London, ITF, 2006.

Işık, Volkan: "Endüstri İlişkilerinin Yeni Yüzü İnsan Kaynakları Yönetimi: Emegi Örgütsüzleştirme Stratejisi", **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 11 / 3, 2009, ss. 147 – 176.

Işıklı, Alpaslan: **Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri**, Ankara, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 1967.

Janić, Milan: "Liberalisation of European aviation: Analysis and Modelling of the Airline Behaviour", **Journal of Air Transport Management**, Vol.3, No.4, 1997, ss.167-180.

Kağnıcıoğlu, Deniz: "Endüstri İlişkilerinin Kavramsal Çerçevesi", **Endüstri İlişkileri**, Ed. Banu Uçkan, Şuayyip Çalış, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 2640, 2013, ss.2-25.

Kağnıcıoğlu, Deniz: **Türkiye'de Kamu Sektöründe İşçi Sendikacılığı ve Küreselleşmenin Etkileri**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1163, 1999.

- Kapar, Recep: “Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar”, **Çalışma ve Toplum**, 2007/1, 2007, ss.83-117.
- Kaya, Ergün: “Ulaştırma Kavramı ve Önemi”, **Ulaştırma Sistemleri**, Ed. Nil Aras, Ender Gerede, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 2505, 2012, ss.2-24.
- Kayserilioglu, R.Sertaç: **Osmanlı’da Ulaşımın Serüveni 1**, İstanbul, İETT, 2011.
- Kocabaş, Fatma: “Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 10, 2004, ss.33-53.
- Koray, Meryem, Alper Topçuoğlu: **Sosyal Politika**, İzmir, Karınca Matbaacılık, 1987.
- Korul, Vildan, Hatice Küçükönel: “Türk Sivil Havacılık Sisteminin Yapısal Analizi”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt 3, Sayı 1, 2003, ss.24-38.
- Kotil, Erdoğan: “Ulaştırma Sektörünün Sektörler Arası İlişkideki Yeri”, **Ulaştırma Politikaları Kongresi**, TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası, Ankara, Karayolları Genel Müdürlüğü, 16-17 Ekim 2003, ss.61-66.
- Kurt, Cihan: Türkiye’de Ulaştırma Sektörü İçerisinde Lojistiğin Yeri ve Önemi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
- Kurtulmuş, Numan: **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, İstanbul, İz Yayıncılık, 1996.
- Kutal, Metin: “Türkiye’de Toplu Pazarlık Düzeninin Otuz Yılı”, **Çağdaş Gelişmeler Işığında Türkiye’de Toplu Pazarlığın 30 Yılı**, Ankara, Kamu-iş, 1994, ss.79-88.
- Kutal, Metin: “Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler”, **Çalışma ve Toplum**, 2005/2, 2005, ss.11-26.
- Kuyucak, Ferhan, Yusuf Şengür: “Değer Zinciri Analizi: Havayolu İşletmeleri İçin Genel Bir Çerçeve”, **KMU İİBF Dergisi**, Yıl:11, Sayı:16, Haziran/2009, ss.132-147.
- Lordoğlu, Kuvvet, Nurcan Özkaplan: **Çalışma İktisadı**, İstanbul, Der Yayınları, 2007.

- Lordoğlu, Kuvvet: “Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları”, **Çalışma ve Toplum**, 2004/1, 2004, ss.81-96.
- Mahiroğulları, Adnan: **Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık**, Bursa, Ekin Yayınevi, 2013.
- Mahiroğulları, Adnan: “Küreselleşme Sürecinde Sendikacılığın Gücündeki Değişim (Fransa Örneği)”, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı 4, Cilt 16, Temmuz 2002, ss.3-16.
- Mahiroğulları, Adnan: “Teorik Çerçevesi ve Dünyadaki Uygulamalarıyla Sendika-Siyaset, Sendika-Siyasal Parti İlişkisi”, **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt 19, Sayı 1, 2004, ss.349-371.
- Makal, Ahmet: **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, İstanbul, İmge Kitabevi, 1999.
- Milli Eğitim Bakanlığı, **Havayolu Taşımacılığı**, Ankara, Milli Eğitim Bakanlığı, 2011.
- Mimaroğlu, Sait Kemal: **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1964.
- Murat, Sedat, Levent Şahin: **Dünden Bugüne İstanbul’da Ulaşım**, İstanbul, İTO Yayınları, Yayın No:2010-58, 2010.
- NERA Economic Consulting: **The Impact of International Air Transport Liberalisation on Employment**, London, NERA, 2008.
- Oum, Tae Hoon, Xiaowen Fu, Anming Zhang: **Air Transport Liberalization and Its Impact on Airline Competition and Air Passenger Traffic**, Paris, OECD International Transport Forum, 2009.
- Oxford Economics: **Turkey Country Report: Economic Benefits From Air Transport in Turkey**, Oxford, Oxford Economics, 2011.
- Oyman, Korhan: “Sivil Havacılığa Giriş”, (Yayımlanmamış Ders Notları), Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Sivil Havacılık Meslek Yüksek Okulu, 1994.

- Önsal, Naci: **Endüstri İlişkileri Notları**, Ankara, Türk-İş Yayınları, 2010.
- Önsal, Naci: **Endüstri İlişkileri Sözlüğü 1**, Ankara, TÜRK-İŞ Yayınları, 2011.
- Özcan, İsmail Çağrı: **Comcec Transport Outlook 2013**, Ankara, COMCEC, 2013.
- Özen, Sadettin: “Ulaştırma Politikalarının Teknik ve Ekonomik Temelleri, Sorunları ve Yöntem Yaklaşımı” **Ulaştırma Politikaları Kongresi**, TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası, Ankara, Karayolları Genel Müdürlüğü, 16-17 Ekim 2003, ss.81-93.
- Pearce, Brian: **Profitability and the Air Transport Value Chain**, Switzerland, IATA, 2013.
- Pelling, Henry: **A History of British Trade Unionism**, 4.Baskı, New York, Macmillan, 1988.
- Saatçioğlu, Cem: **Ulaştırma Sistemleri ve Politikaları: Türkiye-Avrupa Birliği Uygulamaları**, 1.bs. Ankara, Gazi Kitabevi, 2006.
- Sarıca, Pınar Sokut: “Uluslararası Çalışma Örgütü ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, **“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 15, Sayı 3, Temmuz 2013, ss.1-19.
- Selamoğlu, Ahmet: “Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı”, **Çalışma ve Toplum**, 2004/2, 2004, ss.39-54.
- Seyyar, Ali: **Sosyal Siyaset Terimleri (Ansiklopedik Sözlük)**, Sakarya, Sakarya Yayıncılık, 2008.
- Short, Jack: “ A Look Back at the Forum”, **Transport for a Global Economy**, Paris, OECD International Transport Forum, 2009.
- Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü: **2013 Yılı Kurumsal Mali Durum ve Beklentiler Raporu**, Ankara, SHGM, 2013.
- Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü: **2010 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara, SHGM, 2011.

Starkie, David: **The Airport Industry In A Competitive Environment: A United Kingdom Perspective**, London, OECD International Transport Forum, 2008.

Sümer, Halûk Hâdi: **İş Hukuku**, 15.Baskı, Konya, Mimoza Yayınları, 2010.

Şahbaz, Ramazan Pars: “Türkiye Cumhuriyetinin Seksen Yılında Ulaştırma, 1923-2003”, **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı 1, 2004, ss.189-208.

Şahlanan, Fevzi: “Sendikalar Hukukunda 6356 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler”, **İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri**, Ankara, Kamu-iş, 20-21 Şubat 2013, ss.41-64.

Şenkal, Abdulkadir: “Globalleşen Dünyada Sendikalararası Rekabet”, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı 5, Cilt 12, Eylül 1998, ss.16-26.

Şenkal, Abdulkadir: “İletişim Teknolojisi ve Sendikalar (Sanal Sendika ya da İnternet Sendikacılığı)”, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı 1, Cilt 17, Ocak 2003, ss.30-44.

T.C. Çalışma Bakanlığı: **50 Yılda Çalışma Hayatımız**, Ankara, Çalışma Bakanlığı Yayınları, 1973.

Talas, Cahit: **Toplumsal Ekonomi: Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, İmge Kitabevi, 1997.

Talas, Cahit: **Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Ankara, Bilgi Yayınevi, 1992.

Taş, H. Yunus: “Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Yıl: 1, Sayı: 1, 2012, ss.60-80.

THY: **Faaliyet Raporu 2007**, İstanbul, THY, 2008.

Tokol, Aysen: **Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket**, Bursa, Uludağ Üniversitesi Basımevi, 1993.

Tokol, Aysen: **Sosyal Politika**, Bursa, Vipaş A.Ş., 2000.

- Tokol, Aysen: **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, Bursa, Dora Yayınları, 2012.
- Tokol, Aysen: **Türkiye’de Sendikal Hareket**, Bursa, Ezgi Kitabevi, 1994.
- Tuna, Orhan: **Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri II.Kitap Neticeler Kısmı**, İstanbul, Milli Eğitim Basımevi, 1970.
- Tuna, Orhan, Nevzat Yalçıntaş: **Sosyal Siyaset**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2011.
- Tuncay, Aziz Can: “Toplu İş Sözleşmesi Hukukunda 6356 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler”, **İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri**, Ankara, Kamu-iş, 20-21 Şubat 2013, ss.65-92.
- Tunçomağ, Kenan: **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul, Beta Yayınları, 1988.
- Turan, Güngör: “Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri”, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı 2, Cilt 15, Mart 2001, ss.20-28.
- Türk Dil Kurumu, **Türkçe Sözlük**, 11.Baskı, Ankara, Türk Dil Kurumu Yayınları, 2011.
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği: **Türkiye Sivil Havacılık Meclisi Sektör Raporu 2011**, Ankara, TOBB Yayınları, 2012.
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği: **Türkiye Sivil Havacılık Meclisi Sektör Raporu 2012**, Ankara, TOBB Yayınları, 2013.
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği: **Türkiye Ulaştırma ve Lojistik Meclisi Sektör Raporu 2011**, Ankara, TOBB, 2012.
- Uçkan, Banu, Deniz Kağnıcıoğlu: “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, 2009/3, 2009, ss.35-56.
- Uğur, Adem: **İşçi-İşveren İlişkileri**, Sakarya, Sakarya Üniversitesi Basımevi, 1998.
- Ulaştırma Bakanlığı: **Türkiye Ulaşım ve İletişim Stratejisi Hedef 2023**, Ankara, Ulaştırma Bakanlığı, 2011.
- Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı: **11.Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Şurası: Havacılık ve Uzay Teknolojileri Çalışma Grubu Raporu**, Ankara, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, 2013.

- Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı: **İstatistiklerle Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme (2003-2011)**, Ankara, UDHB, 2012.
- United States Government Accountability Office: **Airline Deregulation: Reregulating the Airline Industry Would Likely Reverse Consumer Benefits and Not Save Airline Pensions**, Washington, GAO, 2006.
- Urhan, Betül, Ahmet Selamoğlu: “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, 2008/3, 2008, ss.171-197.
- Urhan, Betül: “İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri”, **"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 02, Nisan 2012, ss.33-56.
- Urhan, Betül: “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları”, **Çalışma ve Toplum**, 2005/1, 2005, ss.57-88.
- Wiltshire, James: **Airport Competition**, Geneva, IATA, 2013.
- Yalçın, Osman: “Kuruluşundan Günümüze Türk Hava Kurumu”, **Gazi Akademik Bakış**, Cilt 6, Sayı 11, Kış 2012, ss.267-291.
- Yalçın, Osman: “Türk Havacılık Tarihinde Bağış Uçakları ve Havacılık Sanayii Kurulmasına Tesirleri”, **Gazi Akademik Bakış**, Cilt 3, Sayı 6, Yaz 2010, ss.191-212
- Yazgan, Ayşe Elif, Sema Yiğit: “Türk Sivil Havacılık Sektörünün Uluslararası Rekabetçilik Düzeyinin Analizi”, **Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Yıl: 13, Sayı: 25, Nisan 2013, ss.419-443.
- Yazgan, Turan: **Türkiye’de Sendikal Hareketler (Kısa Tarihçe)**, İstanbul, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayını, 1982.
- Yorgun, Sayım: “Endüstri İlişkilerinde Değişim-Dönüşüm Tartışmaları Üzerine Bir Değerlendirme”, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı 6, Cilt 18, Kasım 2004, ss.23-35.

Yorgun, Sayım: “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler”, **Çalışma ve Toplum**, 2005/3, 2005, ss.137-162.

Zaim, Sabahattin: “Kollektif Pazarlık Sisteminin Mahiyeti ve Prensipleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 12, 1961, ss.1-11.

Zaim, Sabahattin: **Çalışma Ekonomisi**, 10.Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997.

ÇEVİRİMİÇİ KAYNAKLAR

Abdelwahab, Walid: “Transport: Global Trends, Challenges and Opportunities”, (Çevrimiçi) <http://www.comcec.org/UserFiles/File/ulastirma/COMCEC-drwalid-present-final.pdf>, Erişim Tarihi: 27.01.2014.

Airport Haber: “Havayolu Şirketleri Birleşmeleri Artacak”, (Çevrimiçi) <http://www.airporthaber.com/havacilik-haberleri/havayolu-sirketleri-birlesmeleri-artacak.html>, Erişim Tarihi: 26.02.2014.

Anadolu Ajansı: “THY'de grev bitti, personel dönüyor”, (Çevrimiçi) <http://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/264923--thyde-grev-bitti-personel-donuyor>, Erişim Tarihi: 08.04.2014.

Başol, Servet: Havacılık Kronolojisi, (Çevrimiçi) <http://www.servetbasol.com/Articles/HavacilikKronolojisi.htm>, Erişim Tarihi: 29.01.2014.

BBC, “A Guide To Global Airline Alliances”, (Çevrimiçi) <http://www.bbc.com/travel/feature/20111130-a-guide-to-global-airline-alliances/1>, Erişim Tarihi: 24.04.2014.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: “2013 Temmuz Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayıları”, (Çevrimiçi) <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=sendikauye>, Erişim Tarihi: 29.04.2014.

Çelebi Hava Servisi: “Kısaca Çelebi Hava Servisi”, (Çevrimiçi) <http://www.celebihandling.com/?pg=kurumsal>, Erişim Tarihi: 11.03.2014.

- ÇSGB: “2014 Ocak Ayı İstatistiği”, (Çevrimiçi)
http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/2014_ocak_6856, Erişim Tarihi: 17.03.2014.
- Devlet Hava Meydanları İşletmesi: “Hakkımızda” (Çevrimiçi)
http://www.dhmi.gov.tr/DHMIPage.aspx?PageID=1#.UyF-nz9_tic, Erişim Tarihi:13.03.2014.
- Haber7: “Havacılık sektöründe ciro 10 kat arttı”, (Çevrimiçi)
<http://ekonomi.haber7.com/sectorler/haber/1116356-havacilik-sektorunde-ciro-10-kat-artti>, Erişim Tarihi: 11.03.2014.
- Hava-İş: “Hava-İş Sendikasının Tarihçesi ve Olaylar İle İlgili Bilgilere İlişkin Sunum”, (Çevrimiçi) <http://havais.org.tr/download/49/>, Erişim Tarihi: 03.01.2014.
- IATA: “The Founding Of IATA” (Çevrimiçi)
<http://www.iata.org/about/Pages/history.aspx>, Erişim Tarihi: 29.01.2014.
- ICAO: “ICAO In Brief”, (Çevrimiçi) <http://www.icao.int/about-icao/Pages/default.aspx>, Erişim Tarihi: 29.01.2014.
- Özelleştirme İdaresi Başkanlığı: “THY A.O.”, (Çevrimiçi)
http://www.oib.gov.tr/portfoy/thy/thy_index.htm, Erişim Tarihi: 03.02.2014.
- Pegasus Airlines: “Dünden Bugüne Pegasus”, ”, (Çevrimiçi)
<http://www.flypgs.com/pegasus-hakkinda/dunden-bugune-pegasus.aspx>, Erişim Tarihi: 11.03.2014.
- Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü: “Uluslararası İlişkiler”, (Çevrimiçi)
<http://web.shgm.gov.tr/tr/uluslararasi-iliskiler/2188-uluslararasi-iliskiler>, Erişim Tarihi:13.03.2014.
- SunExpress: “Şirket Profili”, (Çevrimiçi) <http://www.sunexpress.com/tr/irket/irket-profil>, Erişim Tarihi: 11.03.2014.
- TGS: “Rakamlarla TGS”, (Çevrimiçi) <http://tr.tgs.aero/>, Erişim Tarihi: 11.03.2014.
- THY: “Çalışan Profili”, (Çevrimiçi) <http://www.turkishairlines.com/tr-tr/kurumsal/kariyer/calisan-profil>, Erişim Tarihi: 11.03.2014.

TÜİK: “İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Sabit Fiyatlarla Gayri Safi Yurtiçi Hasıla”,
(Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1503,
Erişim Tarihi: 17.03.2014.

TÜİK: “İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları ,Nace
Rev.2”, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007,
Erişim Tarihi: 17.03.2014.

TÜİK: “İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Cari Fiyatlarla Gayri Safi Yurtiçi Hasıla”,
(Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1501,
Erişim Tarihi: 17.03.2014.