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

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN İÇERİK ANALİZİ:METAL SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ(1981-2012)

HASAN ÇÖLGEÇEN
2501110380

TEZ DANIŞMANI:
PROF. DR. MUSTAFA DELİCAN

İSTANBUL, 2014

T.C. İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
1982



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN

Adı ve Soyadı	**: HASAN ÇÖLGEÇEN**	Numarası	**: 2501110380**
Anabilim/Bilim Dalı	**: ÇALIŞMA EKONOMİSİ**	Tez Savunma Tarihi	**: 04.02.2014**
Danışman	**: PROF. DR. MUSTAFA DELİCAN**	Tez Savunma Saati	**: 12.00**
Tez Başlığı	**:TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN İÇERİK ANALİZİ: METAL SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ (1981-2012)**		

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

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. MUSTAFA DELİCAN	M. Delican	Kabul
2- YRD. DOÇ. DR. MUHARREM ES		Kabul
3- YRD. DOÇ. DR. HASAN ŞENOCAK		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DOÇ. DR. EYÜP ZENGİN		
2- DOÇ. DR. ŞELALE UŞEN		

ÖZ

Tezin konusu, Türkiye'de metal sektöründe MESS ile Türk Metal Sendikası arasında 1981-2012 döneminde bağıtlanan 14 tane grup toplu iş sözleşmesi hükümlerinin analizidir. Çalışmada toplu iş sözleşmeleri hükümlerinden ücret dışında kalan sosyal haklara ilişkin (işyeri düzeni, disiplin vb.) hükümler ele alınmıştır. Toplu iş sözleşmesi hükümleri analizinde toplu iş sözleşmelerini etkileyen hukuki, ekonomik, siyasal nitelikli makro faktörler ile işletme ve sektördeki gelişmeler ile işçi ve işveren örgütleriyle ilgili mikro faktörlerin etkisi aranmıştır. Analizde 1981-2012 yılları arasında bağıtlanan 14 toplu iş sözleşmesinin metni ile konuya ilişkin literatürün taranması yoluyla veriler elde edilmiştir. Çalışmanın sonucunda, metal sektöründe bağıtlanan toplu iş sözleşmelerinde ücret dışında kalan ve araştırmaya konu olan sosyal haklara ilişkin hükümlerin değişmesinde ana etken olarak yasal faktörlerin doğrudan, ekonomik ve siyasi faktörlerin ise dolaylı olarak etkilerinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Metal Sektörü, Toplu İş Sözleşmesi, Grup Toplu İş Sözleşmesi, Sosyal Haklar, Türk Metal, MESS.

ABSTRACT

The main topic of the thesis is the analysis of 14 group collective labor contract agreed by MESS and Turkish Metal Union between 1981-2012 in Turkey's metal industry. In this work, issues on collective labor contract clauses about social rigths excluding payments(workplace order, disciplinary etc.) has been approached. Legal, economical and political macro factors and micro factors as sectoral and firm based developments and both labor and employer's unions that effects labor contracts has been looked upon the analysis of collective labor contract clauses. Analysis concluded between the years 1981-2012 in 14 collective bargaining agreements with the text of the relevant data were obtained by scanning the literature. In conclusion; it is identified as legal factors have direct effect, whereas economical and political factors have subsidiary effects on social rights excluding payments that are the subject of the research in collective labor contracts in metal industry.

Keywords: Metal Segment, Collective Labor Contract, Group Collective Bargaining Agreement, Social Rights, Turkish Metal Union, MESS.

ÖNSÖZ

Toplu pazarlık sürecinin sonucunda işçi ve işveren tarafından bağıtlanan toplu iş sözleşmeleri endüstri ilişkileri alanında önemli bir yere sahiptir. Bu önemin yanı sıra toplu iş sözleşmeleri gerek ülke ekonomisi gerekse çalışma yaşamı açısından da vazgeçilmez bir unsur olarak belirmektedir. Bu unsurun tamamlayıcısı olan yasal mevzuatta, bu sözleşmelerin çerçevesini çizmesi bakımından büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle bu çalışmada ele alınan toplu iş sözleşmelerinin dünyadaki ve Türkiye'deki tarihsel gelişim süreci, günümüzdeki mevcut durumu, bu sözleşmelerde ele alınan konular, bu konularda meydana gelen değişim, üzerinde titizlikle durulması gelen konuların başında yer almaktadır. Bu konular bilimsel çalışmanın gereği olarak ekonomik, siyasi ve yasal faktörlerin çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Bu çalışmada metal sektöründe MESS ile Türk Metal Sendikası 1981-2012 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmeleri içerik bakımından analiz edilmiştir. Bu analizde ücret dışı konularda olan değişim ekonomik, siyasi ve yasal faktörler açısından incelenmiştir. Bu çalışmayla 1980'den günümüze toplu iş sözleşmelerinde ücret dışında kalan konularda, örneğin; sosyal güvenlik, disiplin, kadın işçilere yönelik konularda ne gibi değişiklikler olmuş ve bu değişikliklerin ne gibi faktörlerden etkilenerek meydana geldiği ortaya konmak istenmiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde gerek tarihsel açıdan geçmişteki durumu ortaya koyması gerekse günümüzde var olan durumu anlatmasından dolayı önem arz etmektedir.

Çalışmam esnasında yorum ve önerileriyle bana yol gösteren, destek ve yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Sayın Prof. Dr. Mustafa DELİCAN' a ve değerli hocalarım Sayın Yrd. Doç. Dr. Muharrem ES' e, Sayın Doç. Dr. Elif Yüksel Oktay'a, Sayın Doç. Dr. Eyüp ZENGİN' e ve çalışma arkadaşlarım Arş. Gör. Fatma TOSUN ile Arş. Gör. Kutluğ Kağan KARAHAN' a teşekkürü bir borç bilirim. Beni büyüten ve bugünlere gelmemde en çok pay sahibi olan değerli babam Kenan ÇÖLGEÇEN ve annem Perihan ÇÖLGEÇEN' e, çalışmalarım sırasında fedakâr tavır ve tutumlarıyla beni güdüleyen değerli eşim Yasemin ÇÖLGEÇEN' e, teşekkür eder ve saygılarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZ ..... **iii**
ABSTRACT ..... **iv**
ÖNSÖZ ..... **v**
TABLOLAR ..... **x**
GRAFİKLER ..... **xi**
KISALTMALAR ..... **xii**
GİRİŞ **1**
1.BÖLÜM TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ **4**
1.1. Toplu İş Sözleşmesinin Tarihçesi **4**
1.2. Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı **9**
1.3. Toplu İş Sözleşmesinin Önemi **11**
1.3.1. Ekonomik Önemi 11
1.3.2. Hukuki ve Politik Önemi 12
1.3.3. Psiko-Sosyolojik Önemi 13
1.4. Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı **13**
1.4.1. Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamını Etkileyen Faktörler 14
1.4.1.1. Ülkelerin Gelişmişlik Düzeyleri 14
1.4.1.2. Toplu Pazarlık Düzeyi 14
1.4.1.3. Ekonomik Konjonktür 15
1.4.1.4. Siyasi İktidarların Tutumu 15
1.4.1.5. İstihdamın Yapısı 16
1.4.1.6. Yasal Düzenlemeler 16
1.4.1.7. Sendikalaşma Oranı 17
1.4.2. Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi 17
1.4.2.1. İşyeri veya İşyerleri (Grup) Toplu İş Sözleşmesi 18
1.4.2.2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi 19
1.4.2.3. İşkolu 20

1.4.2.4. Ülke Seviyesi 20
1.5. Toplu İş Sözleşmelerinin İçeriği 21
1.5.1. Sosyal Haklara İlişkin Konular 23
1.5.1.1. Ücret 23
1.5.1.2. İşe Alma ve İşten Çıkarma 25
1.5.1.3. Çalışma Süreleri 26
1.5.1.4. Kıdem Tazminatı 28
1.5.1.5. Tatil Ödemesi ve Ek Yardımlar 29
1.5.1.6. Sosyal Güvenlik 29
1.5.2. İş ve İşyerinin Düzenine İlişkin Konular 30
1.5.2.1. İşyeri Değişikliği 30
1.5.2.2. Teknolojik Yenilikler 30
1.5.2.3. İşin Organizasyonu 31
1.5.2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği 32
1.5.3. Disipline İlişkin Konular 32
1.5.4. Sendika Güvenliği 33
1.5.5. Kariyer Geliştirme 33
1.5.6. Uyuşmazlık Çözümüne İlişkin Konular 34
1.5.7. Anlaşma Ünitelerinin Belirlenmesi 35
2. BÖLÜM TÜRKİYE'DE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ 36
2.1. Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesinin Gelişimi 36
2.2. Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı 38
2.3. Toplu İş Sözleşmesinin Süresi 39
2.4. Toplu İş Sözleşmelerinin Düzeyi 39
2.5. Toplu İş Sözleşmesinin Türleri 40
2.5.1. İşyeri veya İşyerleri (Grup) Toplu İş Sözleşmesi 40
2.5.2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi 41
2.6. Toplu İş Sözleşmelerini Etkileyen Faktörler 42

2.6.1. Ekonomik Faktörler 42
2.6.1.1. Ekonomik Krizler 42
2.6.1.2. İstihdam, İşsizlik ve Artan Kayıt Dışı Çalışma 46
2.6.1.3. Üretimin Yapısında Meydana Gelen Değişim 47
2.6.2. Siyasal Faktörler 49
2.6.2.1. Siyasal Gelişmeler 49
2.6.2.2. Kamu Toplu Pazarlık Politikalarındaki Değişim 50
2.6.3. Yasal Faktörler 51
2.6.4. Sosyo- Kültürel Faktörler 53
2.7.Toplu İş Sözleşmeleri Kapsamındaki İşçi ve İşyeri Sayısı 54
2.7.1. İşyeri Sayısı 54
2.7.2. İşçi Sayısı 54
3. BÖLÜM METAL SEKTÖRÜNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ 57
3.1. Metal Sektörü 57
3.2. Metal Sektörünün Niteliği 58
3.3. Metal Sektörünün Gelişimi 60
3.4. Metal Sektöründe Sendikacılık ve Toplu Pazarlık 62
3.4.1. Metal Sektöründe Sendikal Gelişmeler 62
3.4.2. Metal Sektöründe Toplu İş Sözleşmelerindeki Gelişmeler 68
3.5. Metal Sektöründe Toplu İş Sözleşmelerinin Etkileyen Faktörler 70
3.5.1. Ekonomik Faktörler 70
3.5.1.1. Ekonomik Gelişmeler 70
3.5.1.2. İşgücünün Yapısı 75
3.5.2. Siyasal Faktörler 77
3.5.3. Yasal Faktörler 79
3.5.4. Sosyo-Kültürel Faktörler 82
3.6. Metal Sektöründe Toplu İş Sözleşmeleri Kapsamındaki İşçi ve İşyeri Sayısı 83
3.6.1. İşyeri Sayısı 83

3.6.2. İşçi Sayısı 85

3.7. Metal Sektöründe Toplu İş Sözleşmelerinin İçeriği(1981-2012) 85

3.7.1. Sosyal Haklara ilişkin konular 86

3.7.1.1. Çalışma Süreleri ile ilgili Hükümler 86

3.7.1.1.1. Çalışma Süreleri 87

3.7.1.1.2. Günlük Çalışmadan Sayılan Süreler 90

3.7.1.1.3. Fazla Çalışmalar 92

3.7.1.1.4. Fazla Çalışmaların Düzenlenmesi 95

3.7.1.2. Kadın İşçilerle İlgili Hükümler 96

3.7.1.3. Sosyal Güvenlikle İlgili Hükümler 102

3.7.1.4.Kıdem Tazminatı 103

3.7.2. İş ve İşyerinin Düzenine İlişkin Konular 104

3.7.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği 105

3.7.2.2. İşyeri Değişikliği 106

3.7.2.3. İşin Organizasyonu 107

3.7.2.4. Teknoljik Yenilikler 108

3.7.2.5. Uyuşmazlık Çözümüne İlişkin Konular 108

3.7.2.6. Anlaşma Ünitelerinin Belirlenmesi 109

3.7.3. Disipline İlişkin Hükümler 110

3.7.3.1. Kuruluş ve Çalışma Yöntemi 111

3.7.3.2. Disiplin Cezaları 112

3.7.4. Kariyer Geliştirme ile İlgili Hükümler 114

3.7.5. İşe Alma ve İşten Çıkarma 116

3.7.6.Sendika Güvenliği 118

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME 119

KAYNAKÇA 126

TABLOLAR

Tablo 1. Toplu İş Sözleşmeleri Kapsamındaki Sektöre Bağlı İşyeri ve İşçi Sayıları 55
Tablo 2. Metal Sektörü İstatistikleri 59
Tablo 3. Osmanlı Döneminde Metal İşkolunda Grevler 63
Tablo 4. İmalat Sanayinde Alt Sektörlerin Nispi Paylarının Gelişimi: 1980-2008 (%) 72
Tablo 5. Türkiye'de Ana Metal Sanayinde Büyümenin Kaynakları:1980-2001(%) 73
Tablo 6. Ana Metal Sanayi Üretim değeri (Cari Fiyatlarla) 74
Tablo 7. Ana Metal Sanayiinde Dış Ticaret Hacmi 74
Tablo 8. İstihdamın Sektörel Durumu (Bin Kişi) 75
Tablo 9. Ücretlilerin Durumu(Bin Kişi) 76
Tablo 10. Metal İşçilerinin Sendikadan Bekledikleri 83
Tablo 11. MESS ile Türk Metal Arasında Bağıtlanan Grup Toplu İş Sözleşmelerinin Kapsadığı İşyerleri sayısı(1984-1990) 84
Tablo 12. MESS ile Türk Metal Arasında Bağıtlanan Grup Toplu İş Sözleşmelerinin Kapsadığı İşyerleri sayısı(1990-2012) 84
Tablo 13. MESS ile Türk Metal Arasında Bağıtlanan Grup Toplu İş Sözleşmelerinin Kapsadığı İşçi Sayısı(1984-2012) 85
Tablo 14. MESS ile Türk Metal Sendikası Arasında Bağıtlanan Grup Toplu İş Sözleşmelerinde Yıllara Göre Sosyal Haklara İlişkin Konulardaki Düzenlemeler (1981-2012) 86
Tablo 15. Kıdem Tazminatı Uygulanacak İşyerleri 103
Tablo 16. MESS ile Türk Metal Sendikası Arasında Bağıtlanan Grup Toplu İş Sözleşmelerinde Yıllara Göre İş ve İşyerinin Düzenine İlişkin Konulardaki Düzenlemeler (1981-2012) 104
Tablo 17. MESS ile Türk Metal Sendikası Arasında Bağıtlanan Grup Toplu İş Sözleşmelerinde Yıllara Göre Disipline İlişkin Konulardaki Düzenlemeler (1981-2012) 110
Tablo 18. MESS ile Türk Metal Sendikası Arasında Bağıtlanan Grup Toplu İş Sözleşmelerinde Yıllara Göre Kariyer Geliştirme İle İlgili Hükümlerdeki Düzenlemeler 116

GRAFİKLER

Grafik 1. İşyeri Sayısının Gelişimi 60
Grafik 2. Metal Sektöründe Yıllara Göre Sendikalaşma Oranı (%) (2003-2013) 65
Grafik 3. Metal Sektöründe Toplam ve Türk Metal Sendikasının Üye Sayısı 66
Grafik 4. Türk Metal Sendikasının Sendikalaşma Oranı (%) 67
Grafik 5. Yıllara Göre İmalat Sanayiinde Kadın İstihdamı 77

KISALTMALAR

a.e. : Aynı Eser

a.g.e. : Adı Geçen Eser

a.g.m. : Adı Geçen Makale

a.sz. : Aynı Sözleşme

AB : Avrupa Birliği

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

ÇSGB : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Çev. : Çeviren

DPT : Devlet Planlama Teşkilatı

Der : Derleyen

Ed. : Editör

Mad. : Madde

MESS : Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası

s. : Sayfa Numarası

s.s : Sayfalar arası

T.C. : Türkiye Cumhuriyeti

t.y. : Tarih Yok

TFV : Toplam Faktör Verimliliği

TİS : Toplu İş Sözleşmesi

TİSGLK : Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

vb. : Ve benzeri

vd. : Ve diğerleri

vs. : Ve saire

Yay. Haz. : Yayına Hazırlayan

yay. : Yayıncılık

YHK : Yüksek Hakem Kurulu

GİRİŞ

Endüstri ilişkileri sisteminin aktörleri olan işçi ve işveren arasında istihdam ilişkisi kurulması 19. yüzyılda bireysel hizmet akitleriyle gerçekleşmekte iken sonrasında işçi ve işveren arasında kurulan bu ilişkilerde devlet koyduğu kurallarla bu ilişkiyi düzenlemeye çalışmıştır. Batıda 18.yüzyıldan başlayarak ve 19.yüzyılı da etkisi altında bırakan sanayi devrimi birçok gelişmeyi beraberinde getirdiği gibi önceleri bireysel düzeyde hareket eden işçilerin toplu halde sendikaların çatısı altında hareket etmelerine sebep olmuştur. Bunun sonucunda bireysel iş sözleşmelerinin yanında toplu iş sözleşmeleri de ortaya çıkmıştır. Toplu iş sözleşmeleri sayesinde işçiler bireysel hizmet akitleriyle elde ettikleri hakların üstünde haklar elde etme imkânı bulmuşlardır. Oluşan yeni koşullar yeni ihtiyaçları doğurmuş dolayısıyla işçiler zamanın değişimiyle günün gerektirdiği sorunların çözümüne yönelik çeşitli taleplerde bulunmuşlardır. Bu talepler sonucunda toplu iş sözleşmeleri geçmişten günümüze kapsam, içerik olarak değişim göstermiştir. İşletmelerde toplu iş sözleşmeleri sayesinde çalışma ilişkilerinde istikrar ve barışa kavuşmuşlardır.

Toplu sözleşmeler esas olarak işyerindeki çalışma koşullarının belirlenmesinde ele alınması gerekli konuları ve sorunları içerir. Sözleşmelerin ilk dönemlerin de ücret ve çalışma süreleri gibi şartlara öncelik verilmiştir. Ancak daha sonraki süreçte ve özellikle günümüz de toplu sözleşme hükümleri arasına personel yönetimi, insan ilişkileri ve özellikle davranış bilimlerinin kapsamına giren birçok konunun dâhil edildiği görülmektedir.

Toplu iş sözleşmeleri, toplu pazarlık süreci sonucunda iki tarafın bir araya gelerek kabul ettiği, içerisinde çalışma koşullarının yanı sıra personel yönetimi gibi birtakım konuların da olduğu kapsamı ve geçerliliği belli olan sözleşmelerdir. Bu süreç bir bakıma sosyal tarafların kendilerini yönetmesidir. Devletin burada herhangi bir yaptırımı ya da zorlaması söz konusu değildir. Devlet sadece burada belli kurallar koyarak bu sürecin düzenini sağlamak adına belli bir çerçeve çizer.

Toplu iş sözleşmeleri gerek içerdiği konular gerekse kapsadığı kesim göz önüne alınacak olursa, endüstri ilişkileri sistemi açısından önemi daha açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Bu önem işçi ve işveren taraflarını buluşturarak toplu pazarlık çatısı altında ortak bir fikirde buluşmaları ve anlaşmalarında yatmaktadır. Çünkü farklı fikirlerin savunulduğu bu ortamda demokrasinin ön plana çıkarak tarafların anlaşmaları söz konusudur. Bu durumun endüstri ilişkileri sisteminde

demokratikleşmenin yaygınlaşmasına katkıda bulunmaktadır. Bu gerçeğin yanı sıra toplu iş sözleşmelerini, toplu sözleşme sistemi olarak endüstri ilişkileri sistemi açısından önemine değinilecek olursa bu önem iktisadi, hukuki, siyasi ve psiko-sosyal önem gibi birkaç başlık altında incelenebilir. Burada özetle ifade edilecek olursa, toplu sözleşme sistemi iktisadi açıdan sendikaların işlevlerini karşılayan bir sistemdir ve bu açıdan önem teşkil etmektedir. Bunun yanında işçi ve işveren ilişkilerinde değişimi ifade eden toplu sözleşme sistemi sosyal bir değişimi de beraberinde getirir. İş ortamında barışçıl, demokratik bir zemin oluşturması hukuki ve siyasi önemini arttırırken, toplu iş sözleşmelerinin birçok disiplinin ilgisini çekmesi ve insanlar arası grup ilişkilerinin özel bir şekli olarak sosyoloji ve psikolojinin de konuları içerisine girmiş olması toplu sözleşme sisteminin sosyo-psikolojik öneminin ne denli yüksek olduğunun kanıtıdır.

Çalışmanın konusunu oluşturan toplu iş sözleşmelerinin içeriğinin analizi, Türkiye' de metal sektöründe 1981-2012 yılları arasında, Türk-Metal Sendikası ve MESS arasında imzalanan sözleşmelerde yer alan maddelerin tarihsel süreç içerisinde ne gibi değişimler geçirdiğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Tarihsel süreç içerisinde incelemeye konu olacak bu sözleşmelerde meydana gelen değişimler gerek toplumsal gerekse ekonomik, siyasi ve hukuki gelişmelerden ne denli etkilendiği ve değişen koşullara ne denli uyum sağlayabildiği irdelenecektir. Toplu iş sözleşmelerinin tarihsel süreç içerisinde kapsamındaki değişimlerin de nedeni sorgulanacak, bu değişimlerin sonucunda ortaya çıkan mevcut durum açığa çıkartılacaktır. Bir başka ifadeyle, endüstri ilişkileri sistemi açısından büyük önem taşıyan toplu iş sözleşmelerinin içerikleri ve içeriklerinde yıllar arasında meydana gelen değişim incelenerek değerlendirmesi yapılacaktır. Bu değerlendirme yapılırken yöntem olarak analize konu olan veriler MESS ve Türk-Metal Sendikası arasında 1981-2012 yıllarında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinin metinleridir. Toplu iş sözleşmeleri yıllara göre fark ve benzerlikleri ortaya konulacaktır. Bu analiz yapılırken "ücret" konusu değerlendirmenin dışında bırakılacaktır. Bunun nedeni ise literatürde "ücret" ile ilgili çalışmaların yaygın bir şekilde bulunmasıdır. Araştırmada gerek konuya gerekse incelenen toplu iş sözleşmelerin bağıtlanması sürecine ilişkin literatür taraması yapılmıştır.

Çalışma, üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde "Toplu İş Sözleşmeleri" başlığı altında, Toplu İş Sözleşmelerinin tanımı yapılarak kapsam ve içerik yönünden ele alınmış bunun yanında toplu iş sözleşmelerinin kapsamını belirleyen faktörlere değinilmiştir. Bu faktörlerin yanı sıra birinci bölümde dünyada toplu iş sözleşmeleri incelenerek, bu sözleşmelerin tarihsel gelişimine yer verilmiştir. İkinci bölümde "Türkiye'de Toplu İş Sözleşmeleri" başlığı altında ise toplu iş sözleşmelerinin tarihsel gelişimi Türkiye açısından ele alınmış ve Türkiye'deki toplu iş sözleşmelerinin kapsamı, içeriği ve tanımı üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda 2822 Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 1475 sayılı İş Kanunu ile 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ele alınmıştır. Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise Türkiye'de Metal Sektöründe yer alan Türk-Metal Sendikası ve MESS arasında 1981-2012 yılları arasında bağıtlanan 14 adet grup toplu iş sözleşmesinin içeriği incelenerek yıllar arasında değişen maddeler ve ortaya çıkan gelişmeler incelenmiştir. Bu bölümde bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesi metinleri yıllara göre analiz edilmiş birbirleriyle karşılaştırılmıştır. Sonuç ve değerlendirme kısmında ise tezin bölümlerinde ulaşılan sonuçlar bir bütün halinde değerlendirilmiştir.

1. BÖLÜM TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

1.1. Toplu İş Sözleşmesinin Tarihçesi

Toplu iş sözleşmelerinin dünyada nasıl bir tarihsel süreç içerisinden geçip günümüze değin ulaştığının inceleneceği bu bölümde öncelikle toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkmasında önemli olan aktörler (işçiler ve işçi sendikalarının, işveren ve işveren sendikalarının) ele alınacaktır. Bunun sebebi toplu iş sözleşmeleri, işçi ve işçi temsilcileri ile işveren ve işveren temsilcilerinin bir araya gelerek toplu pazarlık sürecinin sonunda ortaya çıkan metinlerdir.

İşçi-işveren arasındaki çalışma ilişkisi önceleri bireysel düzeyde hizmet sözleşmeleriyle kurulmuş ve devlet bu ilişkiyi koyduğu yasalarla düzenlemeye çalışmıştır. Batıda Sanayi Devrimiyle birlikte işçi sayısının artması, üretim tarzının değişmesi beraberinde işçilerin sendikaların çatısı altında birleşerek toplu hareket etmelerine neden olmuştur. İşçiler bu toplu hareket (sendikalar) içerisinde birlikten güç doğar düşüncesiyle işverenlerle toplu pazarlık masasına oturarak çalışma koşulları, ücret gibi birçok konuda iyileştirmeler yapılmasını amaçlamışlardır.[1] Bu şartlar altında işçiler, ya işverenin kararını kabule mecbur olmak veya taleplerini kabul ettirebilmeyi denemek için greve başvurmak yolunu seçmişlerdir.[2] Sendikalar günümüze dek bir "var olma" ve işçilerin temsilcileri olarak "tanınması" mücadelesi göstermişlerdir. Bunun başarısı ancak toplu sözleşme yapma yetkisiyle anlam ve işlev kazanmaktadır.[3]

Dünyada işçi hareketleri toplu bir şekilde ilk olarak sendikalar çatısı altında endüstriyelleşmenin bir sonucu olarak İngiltere' de gerçekleşmiştir.[4] İngiltere'de 1825 yılında işçi sınıfının ücretler ve çalışma sürelerini etkilemek gayesiyle örgütlenmesine fırsat tanıyan kanuni düzenlemelere yer verilmiştir.[5]

Sanayileşmenin ilk yıllarında kötü çalışma şartlarına ve işverence tek taraflı, olarak belirlenen ücret ve haklara bir süre sessiz kalan işçiler, sonraları aralarında birlik oluşturmaya ve küçük çaplı direnişlere gitmeye başlamışlardır. Buna karşılık devlet ve işverenler, işçiler arasındaki her türlü birleşmeyi ve grevleri yasaklamışlardır. 1780'lerden 1824'e kadar süren bu yasaklama dönemi 1824 yılında çıkarılan bir

---

[1] A. Can Tuncay, **Toplu İş Hukuku**, 2.Bası, İstanbul, Beta, 2010, s.131.
[2] Milletlerarası Çalışma Bürosu, **Kollektif Müzakereler** (İş Eğitimi Dersleri), Çev. Ferit H. Saymen, İstanbul, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Kitap Yay., 1960, s.22.
[3] Sayım Yorgun, **Toplu Pazarlık Sistemi ve Grev**, İstanbul, Toleyis Eğitim Yayınları, 1994, s.9.
[4] Nusret Ekin, **Endüstri İlişkileri**, 6.Bası, İstanbul, Beta,1994, s.73.
[5] Yusuf Balcı, **Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi**, İstanbul, Alfa Yayın., 1999, s.12.

yasayla sona ermiş ve sendikal faaliyetler resmen tanınmıştır. Bu tarihten sonra gerek İngiltere'de gerekse Kara Avrupası'nda hem sendikaların sayısı giderek artmış hem de zaman zaman şiddet olayları ile birleşen çok sayıda grev hareketi meydana gelmiştir. Dünyada sendikacılık faaliyetlerini ülkelerde nasıl bir tarihsel süreçten geçtiği belirtilecek olursa öncelikle, A.B.D. 'de ilk ciddi sendikal faaliyetler 1930'larda ortaya çıkmıştır. Bu tarihten önce ancak vasıflı işçiler arasında ve küçük bazı sanayi dallarında sendikal anlamda hareketler olmuştur. [6] Avrupa ülkelerinde toplu iş sözleşmelerinin geçirdiği tarihsel evrim sıklıkla sendikaların "temsilcilik" meselesine bağlı olarak gerçekleşmiştir.[7]

Sanayileşmenin ortaya çıktığı ülkelerde toplu iş sözleşmeleri işçilerin yoğun bulunduğu sanayi alanlarında yapılmaya başlanmıştır. Örneğin; Belçika'da Vervviers' de işverenlerle tekstil işçilerinin ücret ve çalışma koşulları hakkında Eylül 1789'da imzaladıkları sözleşmenin en eski toplu iş sözleşmesi olduğu ileri sürülmektedir. Belçika'da yürürlükte bulunan Toplu İş Sözleşmesi Kanunu da 1968'de kabul edilmiştir.[8] Fransa'da 1831 yılında tekstil işkolunda Lyon'da, İtalya'da 1848 yılında yapılan bazı toplu iş sözleşmeleri bir yana bırakılacak olursa toplu iş sözleşmelerinin yoğun olarak 19. yüzyılın ikinci yarısında ortaya çıkmaya başladığı göze çarpmaktadır. İngiltere'de 18. yüzyıl sonlarında ortaya çıkan ilk toplu iş sözleşmeleri işverenle işçi toplulukları arasında sadece ücret belirlemesini konu edinmişlerdi. Bu tarihlerde henüz yasal bir kimliğe sahip olmayan toplu iş sözleşmeleri sendikalaşma yasağı getiren kanunun 1824'te kaldırılmasıyla ilk kez hukuken tanındılar. Gerçek anlamda, yani kapsam ve konu itibariyle geniş toplu iş sözleşmeleri 1850'lerden sonra güçlü sendikaların ortaya çıkmasıyla imzalanmaya başlandı.[9]

ABD'de ve Avrupa'da sendikacılık hareketi hemen hemen aynı dönemlerde birbirine yakın sosyal baskılar sonucunda ortaya çıkmışsa da toplumların yapısındaki bazı farklılıklar bu ülkelerde sendikacılık hareketinin felsefe ve yapı bakımından birbirinden önemli ölçüde farklı olmalarına yol açmıştır.[10] Avrupa sendikal

---

[6] Adem Uğur, **İşçi-İşveren İlişkileri**, 2.Baskı, Sakarya, SAÜ Matbaa, 2004, ss.43-44.
[7] Silvana Sciarra, "The Evoulution of Collective Bargaining: Observations on a Comparison in the Countries of the European Union"**Comp.LaborLaw& Pol'y Journal**,Vol.29. ,2007, s.6.
[8] Roger Blanpain, **Belgium**, Netherlands, Kluwer Law İnternational, 2010, p.261.
[9] Tuncay, **a.g.e**. , s.142.
[10] Aysen Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, 2.Baskı, Bursa, Dora Yayın., 2008, s.26.

faaliyetlerinin temeli sınıf mücadelelerine ve kapitalist sisteme tepkiye dayandırılmaktadır. [11]

ABD'de sanayileşme hareketi İngiltere'dekinden hemen sonra başlamıştır. Bu ülkede toplu iş sözleşmelerine ilişkin ilk yasal hükümler 1926 tarihli Demiryolları İş Kanununda yer almıştır.[12]Bu yasayla işçiler sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkını elde etmişlerdir. İşverenlerin bu yapılanmaya müdahale etmeleri yasaklanmış ve işçileri temsil kabiliyeti olan sendikayla da toplu pazarlık yapma mecburiyeti getirilmiştir.[13] ABD sendikaları sürekli pragmatik özellik göstermektedir. Sendikal hareketin radikal niteliğini kaybetmesinde endüstrileşmenin hızlanması, artan yaşam düzeyi, siyasi demokrasi uygulaması, sosyal reformlar, sendikalara toplu pazarlık hakkının tanınması, Birinci ve İkinci Dünya Savaşı'nın getirdiği sorumluluklar, yönetime katılma uygulamaları, sosyal diyalog sisteminde yaşanan gelişmeler önemli rol oynamıştır. [14] İkinci Dünya savaşından sonra toplu sözleşmeler 1945 Ocağında yaklaşık 15 milyon 300 bin işçiyi kapsamına almaktaydı. Bu sayı sanayi işçilerinin %47'sini; maden, demiryolu, liman ve deniz nakliyatı işçilerinin %95'ini, otomobil, çelik, erkek elbisesi, gemi inşaatı işçilerinin %90'ını, bürolarda çalışanların, memurların %20'sini teşkil etmektedir.[15]

Japonya'da işçi hareketlerinin başlaması 1870'li yıllara kadar gitmektedir. İlk sendikal örgütler 1887'de matbaa, demir işçileri ve diğer meslek işçileri tarafından kurulmuş ancak daha sonra yok olmuşlardır. [16] Japonya'da sendikal hareket II. Dünya Savaşı sonrası ABD tarafından yeniden şekillendirilmiş ancak ülkenin sosyokültürel yapısı ABD sendikacılığına benzeyen ancak tümü ile Japonya'ya özgü sendikacılık hareketinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. [17]Japonya 'da merkezi olarak dört büyük işçi kuruluşu bulunmaktadır. Bunlardan en güçlü olanı 4,5 milyon üyeye sahip Genel Sendika Konseyi (SOHYA)' dir. Diğerleri ise; Japon İşçi Konfederasyonu (DOMEİ), Bağımsız Sendikalar Federasyonu (CHURİT SUROREN) ve Endüstriyel Kuruluşlar Federasyonu (SHİHİNBATSU) dur. Bu kuruluşlar, sendikaların stratejilerini, toplu

---

[11] Uğur, **a.g.e**. , s.45.
[12] Alexandra Hegji, **Federal Labor Relations Statues: An Overview**, y.y., Congressioanal Research Service, 2012, pp.1-5.
[13] Mustafa Delican, "Sanayileşmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi"(Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, Sosyal Bil. Ens.,1995, s.42.
[14] Tuncay, **a.g.e**. , s.143.
[15] Georges Lefranc ve Kemal Sülker, **Dünyada ve Bizde Sendikacılık**, Çev. Asım Bezirci, İstanbul, Varlık Yay., 1966, s.86.
[16] Delican, "Sanayileşmenin End…", s.91.
[17] Tokol, **Endüstri İlişkileri….** , s.27.

pazarlıklarda ileri sürülecek istekleri ve yapılacak eylemleri planlama ve koordinasyon görevini yapmakla yükümlülerdir. Sendikaların toplu pazarlıklara bakış açısı şu şekilde özetlenmektedir: "Bizim işletmemizde, bizim çalışma şartlarımızı belirleyecek, bizim görüşlerimiz".[18]

Japonya'daki işletme sendikacılığı, genel olarak toplu pazarlık sonucunda işletme ve tesis düzeyinde kurumsal sendika ile yönetim arasında gerçekleşir. Bir kural olarak, sendika federasyonları ve konfederasyonları toplu pazarlığa dahil değildir. Japonya'da toplu iş sözleşmeleri Batıdan farklı birçok özelliklere sahiptir. Bir özelliği toplu sözleşmeler genellikle genel ve soyut olmasıdır. Bunun yanında Japonya'da, karşılıklı anlayış ve güvene göre anlaşmazlıkların başarıyla çözmek için ayrıntılı bir anlaşma yapmak çok daha önem arz etmektedir.[19]Japon ahlakına göre pazarlık hoş değildir iyi niyetle pazarlık yapmak temelde çelişkilidir.[20]

Fransa'da ilk toplu iş sözleşmesi 1831 yılında yapılmıştır. Bu alandaki ilk yasal düzenleme ise 1919 yılında gerçekleştirilmiştir. 1936'da çıkarılan ve dört yıl yürürlükte kalan ikinci yasa zamanında yoğun bir toplu iş sözleşmeleri dönemi yaşanmıştır. Savaştan sonra çıkarılan 1946 tarihli kanun, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin en çok temsil yeteneğine sahip sendikaya verip her işkolunda tek bir toplu iş sözleşmesi yapılacağı kuralına da yer verince kanun pekte başarı gösterememiştir. 1950 tarihli kanun daha esnek bir yol seçmiş, taraflara toplu iş sözleşmesinin uygulama alanını kendilerinin belirleme serbestisini sunmuş, bir işkolunda yer alan değişik meslekler için de ayrı toplu iş sözleşmesi yapılabilmesine izin vermiştir Günümüzde halen yürürlükte olan kanun 1982 yılında kabul edilmiştir.[21]

Sendikal örgütlenmenin kapsamında gelişmiş ülkeler arasında değişiklikler gözlenmektedir. Gelişmiş ülkeler içinde İskandinav ülkelerinde sendikalaşma oranı yüksek, ABD, Japonya ve Fransa'da sürekli düşük olmuştur. ABD'de sendikalar XIX. yüzyılın sonunda gösterdikleri büyük mücadeleye karşılık geniş çapta örgütlenmeyi gerçekleştirememişlerdir, işverenlerin olumsuz tutumları, toplu pazarlık yetkisi almak için getirilen yasal zorunluluklar, ülkenin coğrafi büyüklüğü, ücretliler arasında dayanışmayı engelleyen sosyokültürel farklılıklar, işyeri düzeyinde yapılan pazarlıklar sendikalaşmayı olumsuz yönde etkilemiştir. Bazı ülkelerde hükümetlerin desteği,

---

[18] Uğur, **a.g.e**. , ss.49-50.
[19] Mustafa Delican, "Evaluation of Japanese İndustrial Realations System in Transition", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:40, İstanbul,1995, ss.207-208.
[20] Delican, "Sanayileşmenin End…", s.94.
[21] Tuncay, **a.g.e**. , ss.143-144.

işverenlerin olumlu yaklaşımları, sendika güvenliğiyle ilgili düzenlemeler sendikalaşmayı olumlu yönde etkilemiştir. Buna karşılık Fransa'da sendikaların ideolojik olarak bölünmeleri, toplu pazarlık yerine siyasi eyleme ağırlık vermeleri, sınıf bilinci yüksek üyeleri tercih etmeleri gibi sendikalardan kaynaklanan sebepler bu ülkede sendikalaşma eğiliminin "düşük" olmasına neden olmuştur. [22]

Alman sendikalarının mesleki faaliyetleri içinde yer alan toplu iş sözleşmesi akdetmeleri 1873 yılında başlamış, ancak tam anlamıyla yasal çerçeveye 1949 yılında kavuşmuştur.[23] Toplu iş sözleşmeleriyle ilgili ilk yasal düzenleme Weimar Anayasası zamanında 1918'de çıkarılan toplu iş sözleşmeleri tüzüğüdür. Bu tüzük Nasyonal Sosyalistlerin iktidarı ele geçirip tüm işçi ve işveren kuruluşlarını dağıttıktan sonra Alman Çalışma Cephesini kurdukları 1933'e kadar yürürlükte kaldı. 2. Dünya Savaşı'ndan sonra yürürlüğe giren 1949 tarihli Toplu İş Sözleşmesi Yasası sınırlı bir coğrafi alanı kapsamına almaktaydı. 1953 ve 1959 tarihli değişikliklerle kapsamı daha da genişletildi. Toplu iş sözleşmeleri, bazılarına göre eski hukukta Alman Medeni Kanunu'nun 328 mad. anlamında üçüncü kişi lehine sözleşme idi. Bazılarına göre ise dernek tüzüğünün oluşturduğu bir topluluğa üyeler ne şekilde bağlı iseler toplu iş sözleşmelerinin oluşturduğu topluluğa da işçiler öyle bağlı olmaları gerekmektedir (topluluk teorisi). Diğer bir görüşe göre toplu iş sözleşmeleri tarafları üyelerin hukuki temsilcileri olduğuna göre işlemleriyle üyeleri bağlamış oluyorlardı (temsil teorisi). Nispeten daha çok benimsenen teori, H. Sinzheimer'in ortaya attığı "mesleki birlik" teorisidir. Buna göre işçi ve işveren kuruluşları toplu iş sözleşmesi yaparlarken kendilerine ait özel bir yetki ile hareket etmektedirler. Bu da bağımsız hukuk kuralı koyma yetkisidir.[24] Bunun yanında Almanya'da toplu iş sözleşmelerinde merkeziyetçilikten giderek uzaklaşılmaktadır. Bu durumun en açık örneği çalışma saatlerinin 40 saatten aşağı düşürülmesinin düzenleyen işyeri ve bölgesel toplu iş sözleşmelerinde görülmektedir. [25] Almanya' da 2004 yılı itibariyle toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki işçilerin sayısı %84'tür. İngiltere de ise bu oran 2005 yılı itibariyle özel sektör işçilerinin %21'i, kamu sektörü işçilerinin %71 toplu iş

[22] Tokol, **Endüstri İlişkileri..**. , ss.27-28.
[23] Adnan Mahiroğulları, **Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık**, 2. Baskı, Bursa, Ekin Yay, 2013, s.101.
[24] Tuncay, **a.g.e**. , s.143.
[25] Erdal Egemen, "UÇÖ ve AT Boyutlarıyla Türk Endüstri İlişkileri", Yay. Haz. Nusret Ekin, M. Delican, **Kamu-İş**, Ankara, 1994, s.87.

sözleşmelerinin kapsamındadır ki bu bütün işçilerin yaklaşık %35'nin toplu iş sözleşmesinin kapsamına girdiğini gösterir. [26]

İsveç, Batı toplumları içinde sendikalaşmanın en yüksek olduğu ülkedir. 1850'lerde başlayan sanayileşme hareketinin hızlı gelişmesinin beraberinde bu ülkede sendikal faaliyetlerde önemli gelişmeler görülmüştür. Birinci Dünya Savaşı'ndan önce Alman Sendikacılık modelini benimseyen İsveç, daha sonra kendi modelini geliştirerek sendikacılık konusunda dünyanın diğer ülkelerine örnek alınan bir ülke haline gelmiştir. İsveç' de, işverenler de çeşitli dernek ve federasyonlar halinde sıkı bir şekilde örgütlenmişlerdir. Toplu sözleşme görüşmeleri ise işçi sendikaları ile işveren federasyonları arasında yüksek seviye de (ulusal çapta) yapılmaktadır.[27]

1.2. Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı

İLO' ya göre toplu sözleşme, toplu pazarlık sürecinin sonucunda imzalanan anlaşmadır.[28] Toplu iş sözleşmeleri İLO' nun 91 no.'lu tavsiye kararında şöyle tanımlanmıştır: " Çalışma koşulları ve istihdam şartları ile ilgili, bir işveren, işveren ya da bir veya birden fazla işveren örgütünün diğer taraftan, bir veya daha fazla işçi temsilcisinin ya da işçi örgütünün arasında akdedilen yazılı tüm anlaşmalar, ulusal yasa ve yönetmelikler" olarak tanımlanmaktadır. [29]Kısacası toplu iş sözleşmesi tarafların toplu pazarlık süreci sonrasında, çalışma koşulları, ücret gibi istihdam şartları üzerine mutabakata vardıkları yazılı metinlerdir.[30]

İLO' nun 91 no.' lu tavsiye kararı 1951 yılında; bütün işçileri kapsayan toplu pazarlığa göre, istihdam koşullarının bireysel sözleşmelerinde daha elverişli olduğunu kabul etmektedir. Yıllar sonra 1980 yılında 154 no.' lu sözleşmeye göre Toplu İş Komitesi'nde tartışmalar sonucunda bir fikir birliğine varılmıştır. Buna göre "1951 yılında kabul edilen kararın düzeltilmesi için bir anlaşma yapıldı ve toplu pazarlık yoluyla işçilerin daha elverişli şartlara sahip olduğu öngörüldü" [31]. Endüstri İlişkileri Komitesi'nin 91 no.' lu tavsiye kararı üzerindeki çalışmaları sonucu toplu sözleşmelerin bağlayıcı niteliği olarak istenilen sonuca ulaşmak için bütün ülkelerin kabul edeceği bir metot olarak mevzuata başvurma yolunun seçilmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır.[32]

---

[26] Tuncay, **a.g.e**. , s.143.
[27] Uğur, **a.g.e**. , s.47.
[28]Bernard Gernigon v.d, **Collective Bargaining: ILO Standards and The Principles of The Supervisory Bodies**, Switzerland, ILO, 2000, p.7.
[29] Gernigon v.d., **a.e**. , pp.7-8.
[30] İLO, **Collective Bargaining and Negatiation Skills,** İndonesia, 2003, p.4.
[31] Gernigon v.d., **a.g.e**. , pp.9-10.
[32] Gernigon v.d., **a.e**. , pp.9-10.

Alman Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre toplu iş sözleşmesi, toplu sözleşme taraflarının hak ve borçların hizmet akitlerinin muhtevası, yapılması ve sona ermesine ilişkin hukuk kurallarını ayrıca istenirse işletme ve işletme temel düzenine ilişkin sorunları da düzenleyen bir sözleşme çeşididir. Yazılı yapılması gerekmektedir. Toplu iş sözleşmelerinin temel özelliği üçüncü kişilere yani sözleşen taraflar dışındakilere haklar tanıyan, onların durumunu düzenleyen hükümlere de yer vermeleridir. Aynı kanunun 2. maddesi toplu iş sözleşmelerinin taraflarının bir yandan işçi sendikası, diğer yandan işveren sendikası veya tek işverenden oluşacağını belirtir. İsviçre Borçlar Kanunu'na göre ise toplu iş sözleşmeleri, bir veya birden çok işveren veya bu işverenlerin birlikleriyle işçi sendikaları arasında, katılan işveren ve işçiler arasındaki bireysel iş ilişkilerinin kurulmasını, içeriğini ve sona ermesini düzenleyen hükümlerden oluşurlar. Toplu iş sözleşmeleri işçi-işveren ilişkilerini ilgilendiren diğer hükümler ile bu hükümlerin uygulanmasını sınırlayan hükümleri de içerebilir.[33]

İngiltere'de toplu iş sözleşmelerinin bazı tarihi nedenlerle onu imzalayan taraflar dışında kalan işçilere ve işverenlere bazı haklar tanıdığı ve borçlar yüklediği, bununla birlikte açıkça belirtilmiş olmadıkça yazılı yapılmış olsa bile gerçek anlamda bir sözleşme olmadığı, tarafları bağlayıcı gücü bulunmadığı kabul edilir. Amerikan Hukukunda ise toplu iş sözleşmeleri işçilerin istihdam koşullarına ve işyerine ilişkin dair konulara ilişkin hükümler içeren, işverenle işçilerin seçilmiş temsilcisi sayılan sendika arasında imzalanmış, yazılı yapılan ve bağlayıcı güce sahip bir sözleşmedir. Toplu iş sözleşmelerinde sözleşmenin uygulanmasına, sözleşmenin yorum ve uygulanmasından doğan bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yollarına ilişkin esaslar da bulunabilir.[34]

1976 tarihli İsveç Toplu İş Sözleşmesi Yasasında(md. 23) toplu iş sözleşmeleri, işçi kuruluşu ile işveren veya işveren kuruluşu arasında istihdam koşulları ve işçilerle işverenler arasındaki ilişkileri düzenleyen yazılı bir sözleşme olarak tanımlanır. Bu ülkede toplu iş sözleşmelerinin işçi tarafı ancak bir sendika olabilir ve aksi kararlaştırılmadıkça sendikaya üye işçileri kapsar.[35]

---

[33] Tuncay, **a.g.e**. , s.148.
[34] Tuncay, **a.e**. ,ss.148-149.
[35] Carina Gunnarsson, ,Cathrine Lilja Hansson and Inga Åkerlund,"Collective Agreements:Sweden, (Çevrimiçi)http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159954.pdf, 20 Şubat 2013.

İşçilerin toplu bir oluşum içerisinde yani sendikalar çatısı altında 19. Yüzyılın sonundan itibaren işverenler ve işveren temsilcileriyle girdikleri bu münasebetler toplu pazarlık süreci olarak adlandırılmaktadır. Bir diğer tanımına göre toplu pazarlık ya da toplu sözleşmenin; işveren ile sendika temsilcileri arasında istihdamın süresi ve şartları ile özellikle ücret ve sosyal haklar konusunda anlaşmaya varmak amacıyla yapılan bir seri müzakereleri ve bu müzakereler sonucunda kabul edilen prensip ve şartların tatbiklerini içeri eden dinamik bir süreçtir.[36] Toplu pazarlık sonucu imzalanan toplu sözleşmelerle taraflar, üzerinde anlaştıkları çalışma şartlarını ortaya koymakta ve çoğu zaman kendilerini bu toplu çalışma hükümleriyle bağlı saymaktadırlar. Genelde toplu pazarlık kavramıyla, toplu pazarlık görüşmeleriyle başlayan ve toplu sözleşmelerin bağıtlanmasıyla son bulan bütün bir süreç anlatılmaktadır.[37] Toplu pazarlık genel olarak işçi, işveren ve sendikaların bir araya gelerek çalışma koşulları üzerine yoğun tartışmaların yapıldığı bir süreci ifade etmektedir [38]

1.3. Toplu İş Sözleşmesinin Önemi

Toplu iş sözleşmeleri başta ekonomik olmak üzere hukuki, siyasi ve psiko-sosyolojik açıdan önem arz etmektedir. Dolayısıyla bu öneminin değerlendirmesi toplu iş sözleşmelerinin ülkeler açısından ne denli gerekli, faydalı ve endüstri ilişkileri sistemi açısından değişilmez bir yapı taşı olduğunu gözler önüne serecektir.

1.3.1. Ekonomik Önemi

Toplu iş sözleşmeleri sendikaların ekonomik işlevlerini sergiledikleri müzakerelerin sonucunda ortaya çıkmaktadır. İşletme gelirinin taraflar arasında paylaşılmasını sağlamaktadır ve bu nedenle işgücünün sendikalaşma oranı yüksek olan bir ekonomide toplu pazarlık sistemi ekonomik ihtiyaçlarla ve işçilerin pazarlık gücünü arttırmak amacıyla hareket eder ve ekonomik sistem üzerinde etkili olur. Günümüzde genel olarak ekonomik yapıya dikkat edildiğinde, toplu pazarlık sistemiyle ilgili olarak kuruluşların karşılaştığı ve çözmek zorunda olduğu belli başlı sorunlar bulunmaktadır. Bunların çözümünde ise toplu iş sözleşmelerine büyük rol düşmektedir. Örneğin; enflasyonsuz, tam istihdam içinde ekonomik gelişme, sınai ilişkilerin demokratik esaslara uyumu ve çalışma barışının sağlanması gibi. Tüm bu hususlar toplu sözleşme sistemi yayıldıkça ekonomik alanda etkisinin artmasıyla

---

[36] Sabahaddin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, 10. Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997, s.314.
[37] Meryem Koray, **Endüstri İlişkileri**, İzmir, Repar Matbaacılık, 1992, ss.132-134.
[38] Arthur A.Salone, Fred Witney, **Labor Relations**,13th ed, United States, Pearson, 2010, p.194.

çözüme kavuşabilir.[39] Sendikalar, bölge, işkolu ve milli düzeyde yapılanarak, toplu pazarlık yaparak (toplu sözleşmeler imzalayarak) ve uyguladıkları "eşit işe eşit ücret" ve "standart ücret" politikaları ile genelde her tür ücret farkını azaltıcı yönde ekonomik faaliyet gösterirler.[40]

Toplu sözleşmeler aslında emek ile sermaye arasındaki ilişkilerde, taraflar arasında bir güç dengesini kurabilmek ve böylece milli hasılanın adil bir şekilde dağılımını sağlamak amacıyla ortaya çıkmıştır. Bu açıdan toplu sözleşmeler her şeyden önce emek ile sermaye arasında bir denge ve aynı zamanda bir teknik ilerleme öğesi olarak kabul edilmelidir. Çünkü işçinin tek geliri olan ücretlere olağan bir düzey getirerek gelişmeden ve milli gelirin artışından toplumun bütün sınıflarının sosyal adalet ölçütleri içerisinde faydalanmalarını sağlamaktadır. Dolayısıyla bu yönüyle toplu sözleşmeleri işverenlere daha fazla karı, ücretleri yetersiz bir düzeyle tutmakla değil, teknolojik ilerleme ile daha yakından izleyerek ve işçi- işveren ilişkilerine daha insancıl bir yön vererek verimliliği artırmada aramalarını göstermektedir.[41]

Günümüzde sendikalar ülkelerin iktisadi, sosyal ve siyasi yapısı üzerinde etkili olan en önemli güçlerden birisi haline gelmiştir. Tam istidam ekonomisine ulaşan ülkelerde, ücretle çalışanların işgücü içindeki oranının artması, sendikaları özellikle büyük bir kesimin temsilcisi konumuna getirmiş, işçi sorunları ve meseleleri halkın büyük bir çoğunluğunun meselesi olarak ortaya çıkmaktadır. [42]

1.3.2. Hukuki ve Politik Önemi

Toplu iş sözleşmelerini hukuki ve politik açıdan incelediğimizde yalnızca istihdam koşullarını belirleyen bir sistem ya da süreçten ibaret olarak algılanabilir ve onun diğer fonksiyonları gözden kaçabilir oysa toplu iş sözleşmeleri vasıtasıyla istihdam şartlarının belirlenmesi, aynı zamanda çalışma barışı sağlanması adına yaşam alanlarını arasındaki sınırların belirlenmesidir. Dolayısıyla işçi-işveren ilişkilerinde ve sanayi hayatında esaslı bir sosyal değişmeyi ifade eder. Toplu iş sözleşmelerinin mevcut olmadığı bir sanayi yönetim sistemi otoriter bir sitemi teşkil eder ve otorite işverende toplanır. Aslında iyimser bir işveren bazen işçilerine sendikalar aracılığıyla elde edebileceklerinden fazlasını sunabilir ve birçok işçiyi de memnun edebilir. Ancak

[39] Zaim, **Çalışma Ekonomisi**. , s.318.
[40] Balcı, **a.g.e**., s.166.
[41] Cahit Talas, **Toplumsal Ekonomi**, 7.Baskı, Ankara, İmge Yayınevi, 1997, ss.322-323.
[42] Zaim, **Çalışma Ekonomisi**. , s.319.

sistemin otoriter olması gerçeği ortadan kalkmaz bu da bütün otoriter sistemler gibi tehlike arz eder.[43]

Toplu sözleşmelerle önce işletmelerin sonra da tüm ülkenin çalışma koşulları ve süreleri belirleniyor olması önemli sosyal ve politik olgudur. Çünkü böyle bir durum demokratik siyasi rejimlerin ve özgür girişim anlayışının bir göstergesidir. Totaliter rejimlerde ise bilindiği gibi toplu sözleşme sistemi yoktur ve istihdam koşulları ve ücretler tek taraflı olarak merkezi otorite tarafından tespit edilir. Günümüzün iktisadi ve sosyal şartlarına dikkat edilecek olursa işverenlerin kendiliğinden işçilerin hakkını temsil etmeleri beklenemez. İşte bu durumda toplu sözleşme sistemi devreye girerek sosyal refahı sağlamaya çabalar.[44]

Dolayısıyla toplu iş sözleşmeleri demokratik ülkelerin temel unsurlarından birisidir. Nitekim Hitler Almanya'sı, Mussolini İtalya'sı, Komünist Rusya ve Komünist Çin gibi totaliter rejimlerde ilk önce yıkılan iki kuruluş bulunmaktadır, bunlarda bireysel karakteri geliştiren ve ülkenin demokratik temelini oluşturan özgür sendikacılık ve özgür toplu sözleşme sistemidir.[45]

1.3.3. Psiko-Sosyolojik Önemi

Toplu sözleşme sistemi çok taraflı karakterinden dolayı çeşitli disiplinlerin ilgisini çekmiştir. Bir taraftan iktisat, hukuk, siyaset bilimi gibi disiplinlerin araştırma sahasına girerken, öteki taraftan da insanlar arası grup ilişkilerinin özel bir şekli olduğundan sosyoloji ve psikolojinin araştırma alanına girmiştir. Bir işletme, topluluk olarak ve sosyal bir sistem olarak sosyologların ilgisini çekmektedir. Toplu sözleşme sistemi ise, bir işletme ya da sanayi kolu düzeyinde bireyler arasında ve gruplar arası ilişkiler üzerine olan etkisi açsından ilgi çekmektedir. Toplu sözleşme sisteminden doğan meselelerin geniş görüşüyle analizi disiplinler arası bir senteze varılmasını gerektirmektedir. Dolayısıyla özellikle 2.Dünya Savaşı sonundan itibaren bu alandaki araştırmalarda, disiplinler arası işbirliği büyük yol kat etmiştir.[46]

1.4. Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı

Toplu iş sözleşmesinin kapsamı genişledikçe buna bağlı olarak işçiler arasındaki dayanışma ve ücretli çalışanların önemli bir bölümünü oluşturan işçilerin

---

[43]Sabahaddin Zaim, "Kollektif Pazarlık Sisteminin Mahiyeti ve Prensipleri", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:12, İstanbul,1961, s.6.
[44] Uğur, **a.g.e.** , s.64.
[45] Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, s.321.
[46] Zaim, **a.e.**, s.322.

milli gelirden aldıkları pay artmakta, istihdam şartları arasındaki farklılıklar azalmaktadır. Dolayısıyla kapsam genişledikçe sendikal hareket güç kazanmaktadır.[47] Toplu iş sözleşmelerini kapsamı bir takım faktörlere göre değişim göstermektedir. Bu nedenle öncelikle bu faktörlerin incelenmesi toplu iş sözleşmelerinin kapsamının belirlenmesi konusunda yol gösterecektir.

1.4.1. Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamını Etkileyen Faktörler

Toplu iş sözleşmelerinin kapsamına giren işçi sayısı pek çok etkene bağlı olarak değişim göstermektedir. Bu etkenlerden en önemlileri, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, toplu pazarlık düzeyi, ekonomik konjonktür, siyasal iktidarların tutumu, istihdamı yapısı, yasal düzenlemeler ve sendikalaşma oranıdır.

1.4.1.1. Ülkelerin Gelişmişlik Düzeyleri

Toplu iş sözleşmelerinin kapsamı ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişim göstermektedir. Burada ülkelerin gelişmişlik düzeylerinde esas alınan kriter bağımlı çalışan işgücü oranıdır. Gelişmiş ülkelerde ileri düzeyde bir sanayi sektörünün varlığı ve büyük işletmelerin sayıca fazla oluşu sebebiyle toplu pazarlığın kapsamı, gelişmekte olan ülkelere göre daha geniştir. Örneğin, Almanya'da tüm işçilerin %74'ü, Hollanda'da 10 işçiden 6'sı, Kuzey Avrupa ülkelerinde 4 işçiden 3'ü toplu pazarlık kapsamına dâhilken; Hong-Kong'da toplu pazarlık işgücünün yalnızca %4'ünü, Tayvan'da ise imalat sanayi işçilerinin %9'unu kapsamaktadır.[48]

1.4.1.2. Toplu Pazarlık Düzeyi

Toplu pazarlıkların ülkelere göre değişen düzeylerde yapıldığı bilinmektedir. Her ülkenin ekonomik ve sosyal yapısına, işçi ve işveren sendikalarının tutumlarına göre toplu pazarlık düzeyi ortaya çıkmaktadır. Bunların yanında işkolu ve işyerlerinin özellikleri de toplu pazarlıkların düzeyini etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. Toplu pazarlık düzeyi ile her ülkede toplu pazarlık sisteminin önemli bir özelliği olan dikey ve yatay katmanlar anlatılmak istenmektedir.[49]

Toplu pazarlığın kapsamı, toplu pazarlığın düzeyine göre değişmektedir. Toplu pazarlığın düzeyi arttıkça kapsamı da buna bağlı olarak genişlemektedir. Örneğin,

---

[47] Tokol, **Endüstri İlişkileri...** , ss.55-56.
[48] Banu Uçkan, Deniz Kağnıcıoğlu, **Endüstri İlişkileri**, Ed. Banu Uçkan, Deniz Kağnıcıoğlu, Eskişehir, Anadolu Üni. Yay., 2004, s.193.
[49] Koray, **a.g.e.** , s.140.

milli düzeyde merkezi sözleşmeler işkolu ve işyeri sözleşmelerine göre daha fazla işçiyi kapsamı içerisine almaktadır.[50]

1.4.1.3. Ekonomik Konjonktür

Ülkelerin sosyo-ekonomik koşulları tamamıyla endüstri ilişkileri sistemini etkilediği gibi sistem içerisinde yer alan toplu pazarlıkların yapısını ve uygulanmasını da etkilemektedir. Toplumsal sistemin temel özellikleri dışında ise Dunlop' un belirlediği endüstri ilişkilerinin üç unsuru olan işçiler ve işçi kuruluşları; işverenler ve işveren kuruluşları ve endüstri ilişkileriyle ilgili kamu kuruluşları toplu pazarlığın yapısını doğrudan belirleyici rol oynamaktadır. Dolayısıyla toplu iş sözleşmeleri de bu doğrultuda etkilenmektedir. Örneğin; işçi ve işveren sendikalarının güçlenme rekabetten kaçınma istekleri, ekonomik sorumluluk anlayışları, benimsedikleri ideolojiler toplu sözleşmelerin işyeri düzeyinde veya iş kolu düzeyinde yapılması da önemli rol oynarken hükümetlerin izledikleri sosyal politikalar, yasal düzenlemeler ve ekonomik koşullar da toplu sözleşmelerin kapsamını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır.[51] Bu faktörlere bağlı olarak toplu iş sözleşmelerinin kapsamı ekonomik konjonktüre bağlı olarak değişim göstermekte refah dönemlerinde artmakta, durgunluk dönemlerinde daralmaktadır.

1.4.1.4. Siyasi İktidarların Tutumu

Siyasi iktidarın sendikalara bakış açısı toplu iş sözleşmelerinin kapsamını da etkilemektedir. Örneğin, İngiltere'de 1979 yılına kadar toplu pazarlık, hükümetler tarafından güçlendirilirken, 1979 sonrasında hükümetlerin izlediği politikalar sonucu kapsam daralmıştır. Bunun yanında sanayi sektöründen hizmet sektörüne geçiş ve standart dışı istihdamın artması kapsam üzerinde olumsuz etki yapmıştır.[52]

Siyasal iktidarların iş piyasalarını düzenlemedeki rolü İspanya ve Hollanda gibi ülkelerde azalmıştır. Bu da toplu iş sözleşmelerine yansımıştır. Örneğin Hollanda'da hükümet, işçi- işveren ilişkilerine ve işgücü piyasasına aşırı derecelerde müdahale geleneğine sahipken, günümüzde ülkede çalışma şartlarının belirlenmesinde işverenlere ve işçilere daha fazla yükümlülük verilmektedir. Buna karşılık, toplu sözleşmelerin diğer Avrupa ülkelerinde olduğu kadar belirleyici rol oynamadığı

[50] Tokol, **Endüstri İlişkileri….** , s.55.
[51] Koray, **a.g.e.** , ss.141-142.
[52]Tokol, **Endüstri İlişkileri...,** s.55.

Fransa'da hükümet, işgücü piyasası esnekliğinde iki taraflı görüşmeleri özendiren idari tedbirlerini devam ettirmiştir. Hükümet işsizliği azaltmanın bir yolu olarak, işverenlere ve sendikalara vergi indirimi teklif etmeye başlamıştır. Bu vergi indirimi için gerekli görülen işçi ve işveren taraflarının, toplu iş sözleşmelerinde, ya mevcut işlerden yüzde 10'unu korumak ya da fazladan yüzde 10'luk yeni iş imkânları için çalışma saatlerini en az yüzde 19 azaltacak anlaşmaya varmalarıdır.[53]

1.4.1.5. İstihdamın Yapısı

Sanayi sektöründen hizmetler sektörüne doğru istihdamın sektörel kayması, kadınların işgücüne katılım oranlarının artması ve geçici çalışma, kısmi çalışma, evde çalışma, tele çalışma gibi standart-dışı (atipik) istihdamın yaygınlık kazanmasıyla birlikte toplu iş sözleşmelerinin kapsamı da daralmaya başlamıştır. Çünkü hizmetler sektöründe çalışan beyaz yakalı işgücünün sanayi sektöründe çalışan mavi yakalı işgücüne oranla ve kadın işgücünün erkek işgücüne oranla sendikaya katılım oranları daha azdır. Ayrıca standart-dışı çalışma modellerinde işçiler arasındaki dayanışma duygusu ve birlikte hareket etme eğilimi daha azken, işçiler ve işverenlerin arasındaki ilişkilerin daha yoğun ve yakın olması da, işçilerin sendikaya katılım oranlarını ve dolayısıyla toplu iş sözleşmelerinin kapsamını olumsuz yönde etki etmektedir.[54]

1.4.1.6. Yasal Düzenlemeler

Toplu pazarlık ile yasal düzenlemeler arasında genellikle değişik biçimlerde ortaya çıkan bir sinerji vardır. Yasal düzenlemelerde toplu pazarlık için açıkça bir rol biçilebilir ve böylece toplu sözleşmeler yasaların uygulanmasında bir araç olabilir. Yasal düzenlemelerle toplu pazarlık arasındaki ilişki örneğin, Brezilya'da olduğu gibi anayasal terimlerle bile nitelendirilebilir. Bu ülkedeki anayasada ücretlere ve çalışma saatlerine ilişkin temel koruyucu hükümler yer alırken toplu sözleşmelerde bu hükümlerden uzaklaşılabilmesine açık kapı bırakan ifadeler de yer almaktadır. Bu açık kapıdan örneğin çalışma saatleri konusunda kapsamlı bir şekilde yararlanılmıştır. Yani yasal düzenlemelerin toplu iş sözleşmesinin kapsamının belirlenmesindeki önemi büyüktür. Çünkü yasaların çizdiği çerçevede toplu iş sözleşmeleri oluşturulmaktadır.[55] Örneğin, kamu görevlilerinin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının yasal güvence

---

[53] İLO, **Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik**, Ed. Muneto Ozaki, Çev. Rüçhan Işık, Ankara, Yiğit Ofset, 2003, ss.75-76.
[54] Uçkan, **Endüstri İlişkileri**., s.193.
[55] İLO, **Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik,** s.59.

altına alındığı ve çalışma mevzuatında teşmil uygulamasına yer verildiği bir ülkede toplu sözleşmelerin kapsamı daha geniş olurken; özellikle kollektif sendika özgürlüğünün yasal güvence altına alınmadığı ve kamu görevlilerine sendikal hakların tanınmadığı bir ülkede toplu iş sözleşmelerinin kapsamı daha sınırlı olmaktadır.[56]

1.4.1.7. Sendikalaşma Oranı

Sendikalaşma oranı ile toplu sözleşmelerin kapsamı arasında her zaman için doğru orantılı bir ilişki bulunmamaktadır. Örneğin sendikalaşma oranının düşük olduğu Fransa gibi bazı ülkelerde yasal düzenlemeler veya sendikal uygulamalar sayesinde toplu sözleşmelerin kapsamı daha geniş olabilmektedir.[57] Fransa'nın yanında yine bu durumu örnek olarak İtalya ve Avusturya örnek gösterilebilir. Bu ülkelerin iş kanunlarına göre, imzalanan bir toplu iş sözleşmesinden sadece taraf sendikaya üye olan işçiler değil; başka bir sendikaya üye olan veya hiçbir sendikaya üye olmayan işçiler de yararlanabilmektedir. Bu nedenle İtalya'da sendikalaşma oranı %50 olmasına rağmen toplu pazarlığın kapsamı %100, Fransa'da sendikalaşma oranı %10 olmasına rağmen toplu pazarlığın kapsamı %92 ve Avusturya'da sendikalaşma oranı %46 olmasına rağmen toplu pazarlığın kapsamı %98'dir.[58]

Teşmil uygulamasıyla veya toplu sözleşmeye taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilerin, toplu sözleşmeye taraf sendikaya dayanışma aidatı ödemeleri veya taraf işçi sendikasının onayıyla sendikasız işçilerin de toplu sözleşmeden yararlanmaları gibi uygulamalarla toplu sözleşmelerin kapsamı genişlemekte ve daha geniş kitleleri içerisine alabilmektedir.[59]

1.4.2. Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi

Toplu iş sözleşmeleri dünyada ülkeden ülkeye değişen farklı düzeylerde kendisini göstermektedir. Örneğin; İsveç'te işkolu ve işyeri düzeyinde toplu görüşme usulü yaygındır. Amerikan Hukukunda ise toplu iş sözleşmeleri çok geniş bir düzeyde yapılmaktadır. Günümüzde çok uluslu şirketlerin çoğalması sınır ötesi işlemlerin yoğunluk kazanması nedeniyle Avrupa düzeyinde bir toplu iş sözleşmesi yapma fikri Avrupa Birliği'nde gittikçe kabul görmektedir.[60] Bunun yanında Avrupa ülkelerinde

---

[56] Uçkan, **a.g.e**., s.193.
[57] Tokol, **Endüstri İlişkileri….** , s.55.
[58] Uçkan, **Endüstri İlişkileri**, s.193.
[59] Tokol, **Endüstri İlişkileri...**. , s.55.
[60] Tuncay, **a.g.e**. , s.162.

işletme düzeyi sözleşmeler hala sınırlı kalmaktadır. 1995 yılında işletme düzeyindeki sözleşmelerin kapsamına giren özel sektör çalışanlarının oranı Hollanda'da yüzde 8 (oysa sanayi ölçeğindeki sözleşmelerin kapsamına giren işçilerin ağırlığı yüzde 75'tir). İspanya 'da yüzde 14 (sanayi ölçeğindeki yüzde 70) ve Fransa'da yüzde 25'tir (sanayi ölçeğindeki yüzde 80). Üstelik işletme düzeyindeki toplu sözleşmelerin önemi bu rakamların gösterdiğinden daha az da olabilir. Örneğin, Fransa'daki metal sanayii üzerine yapılan bir araştırmada, işletme düzeyindeki anlaşmaların sayısı son zamanlarda artmış olsa bile (kısmen yasal düzenlemeler sayesinde) bu anlaşmaları içeriği ve etkisi görece zayıf kalmaktadır.[61]

Ulusal ve bölgesel ölçeklerdeki toplu sözleşmenin dünya üzerindeki görünümüne değinilecek olursa, eldeki veriler sektörel sözleşmelerin, bu kesimde ele alınan Avrupa ülkelerinin pek çoğunda, ulusal işçi işveren ilişkileri sisteminin çok önemli bir unsuru olduğunu göstermektedir. Son yıllarda meydana gelen gelişmeler sektörel toplu sözleşmenin ortadan kalkmamasının yanı sıra ağırlığında bir azalma bile yaratmamıştır. Ancak günümüzde sektörel anlaşmalar daha öncekilere göre daha az kesinlik taşımaktadır. Bu anlaşmalar en başta işletme düzeyi pazarlıklar için genel çerçeve çizecek biçimde hazırlanmakta, işletme düzeyindeki hareketler için geçmiştekine göre daha fazla alan sunmaktadır. Örneğin, İtalya'da Temmuz 1993 tarihli merkezi anlaşma ve Belçika'da ise 1996 yılında çıkartılan çerçeve yasalarla, sektörel sözleşmenin rolü son dönemlerde daha da pekişmiştir.[62]

1.4.2.1. İşyeri veya İşyerleri (Grup) Toplu İş Sözleşmesi

Grup toplu iş sözleşmeleri yabancı hukuklarda da örneklerine rastlanan yaygın bir uygulamadır. İsviçre ve Alman Hukukunda grup toplu iş sözleşmesi "mehrgliedrige Tarifvertag" olarak adlandırılır. İngiliz ve Amerikan Hukukunda "multi employer" ya da " multiunion bargaining" olarak nitelendirilen grup toplu iş sözleşmeleri, toplu görüşme usulünden bir işçi sendikasının aynı anda birden fazla işverenle toplu görüşme yapılması sonucu ulaşılan sözleşmeyi anlatır. İngiliz ve Amerikan Hukukunda işçi tarafından birden fazla işçi sendikasının yer aldığı toplu görüşmelere de rastlanır ki bunlar da grup toplu sözleşmesi olarak nitelendirilir. ABD'de grup toplu iş sözleşmesi yapmak yaygın bir usul olarak göze çarpmaktadır ve tamamen isteğe bağlıdır. Bu konuda herhangi bir zorlama söz konusu değildir.

---

[61] İLO, **Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik,** s.80.
[62] İLO, **a.e.,** ss.82-83.

Amerika'da grup toplu iş sözleşmelerinin tercih nedenleri olarak, aynı işkolunda çok sayıda toplu görüşme yapılacağına bir tane yapılarak zaman ve maliyetten tasarruf sağlanması, işverenler arasında çalışma koşulları eşitlenmek suretiyle rekabetin azaltılması, piyasanın daha kolay kontrol edilebilir hale gelmesi gibi etkenler sayılabilir. [63]

1.4.2.2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi

Toplu sözleşmeler çok az sayıda işçiyi kapsamına alabileceği gibi geniş işçi kitlelerini de kapsamına alabilir. Bu sözleşmeler bir işletme hatta tek bir işyeri ile sınırlandırılabilir. Tek bir işletme ve işyeri sözleşmeleri ABD, Kanada, Japonya gibi bazı ülkelerde yaygındır. Diğer yandan dünyada en çok uygulanan modelin, işveren mesleki kuruluşlarıyla anlaşmaya varılan ve birçok işvereni taraf olarak kabul eden sözleşmeler olduğu göze çarpmaktadır.[64]

Dünyada merkezi düzeydeki toplu sözleşmeler, sosyal ortaklık geleneğine sahip birçok Avrupa ülkesinde hala önemli bir rol oynamaktadır. Üst düzeydeki görüşmeler işletme düzeyindeki görüşmeler için bir çerçeve sunmakta ve belirli sosyal gündeme ilişkin makro-ekonomik istikrar ve uyum sağlamaktadır. Ancak günümüzde bu tür ülkelerde bile âdemi merkezileşme eğilimi vardır. Bu eğilim merkezi düzeydeki toplu sözleşmelerin gerilemesinde değil, işletme ya da işyeri düzeyindeki görüşmelerin yaygınlaşmasında kendisini göstermektedir. Bu durumun başlıca nedeni, işgücü piyasalarında daha az esneklik ve rekabetçilik arayışının, tek tek işletmelerin kendilerine has koşullarına iyi uyarlanabilen çözümleri daha çok gerektirmektedir.[65]

Genellikle işverenleri örgütlenmemiş ve bireyci nitelikler taşıyan ülkelerde rastlanan işyeri/işletme düzeyinde toplu iş sözleşmeleri mikro ekonomik faktörler ön plana çıkmakta, sendikalar işyerinin veya işletmenin ekonomik durumunu, teknik donanımını, piyasadaki rekabet gücünü, personel politikalarını ve işçilere yönelik yaklaşımını daha yakından izleme fırsatını edinmektedirler. İşletme düzeyindeki toplu iş sözleşmeleri aynı zamanda işverenlere geniş bir hareket alanı sunmakta ve esneklik sağlamaktadır. Özellikle ekonomik durgunluk ve kriz dönemlerinde işverenler, kendi

---

[63] Tuncay, **a.g.e**. , ss.164-165.
[64] Ekin, **a.g.e**. , s.105.
[65] İLO**, Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik,** s.78.

finansal yapılarına uygun esnek hükümler içeren toplu iş sözleşmelerine sahip olabilmektedir.[66]

1.4.2.3. İşkolu

İşkolu düzeyinde faaliyet gösteren işçi ve işveren sendikalarının taraf oldukları ve sektörel düzeyde veya sanayi düzeyinde toplu sözleşme olarak da adlandırılan işkolu düzeyinde toplu sözleşmeler ulusal, bölgesel veya yerel düzeyde yapılmaktadır. Bu düzeyde genellikle belirli bir işkolundaki ücretler, çalışma süreleri, sosyal yardımlar, eğitim, işyeri temsilciliği gibi konularda özel şartlar saptanmakta ve işyeri/işletme düzeyinde toplu pazarlıklar için genel bir çerçeve oluşturulmaktadır. Ancak Avustralya, İngiltere ve ABD gibi kimi ülkelerde bazı işkollarında belirli meslek grubuna dâhil olan işçilerin çalışma koşullarını düzenlemek maksadıyla mesleki toplu sözleşmelere de rastlanmaktadır. [67]

İşkolu düzeyinde toplu sözleşmeler, birçok Avrupa ülkesinde görülmektedir. Batı Avrupa ülkelerinin çoğunda sendikalar, sadece kendi üyelerinin çıkarlarını koruyan mesleki kuruluşlar olmanın ötesinde, toplumlarını tümüyle değiştirecek siyasal ve sosyal hakların arayışı içerisine girmişlerdir. Bu nedenle daha geniş kesimleri içerisine alan işkolu düzeyinde toplu sözleşmeler bu ülkelerde benimsenmiştir.[68]

1.4.2.4. Ülke Seviyesi

Ülke seviyesindeki toplu sözleşmeler genellikle işçi ve işverenlerin geniş ölçüde örgütlenmiş oldukları, konfederasyon düzeyinde ayrılmaların olmadığı ve üst kuruluşların üye kuruluşlar üzerindeki otoritelerinin etkin olduğu ülkelerde görülmektedir. Örneğin, bu düzeydeki sözleşmeler İskandinavya ülkelerinde görülmektedir. Ülke seviyesindeki toplu sözleşmelerle varılan sonuç, genel ölçütler ve kararlardır. Konfederasyonların kendi alt kuruluşlarının fikirlerini de alarak yürüttükleri toplu pazarlık sonucunda saptamış oldukları genel ölçütler, alt kuruluşların kendi aralarında yapacakları toplu sözleşmelerde yer verecekleri, uyacakları ve uymaları gereken kurallardır. Ancak işçi ve işveren konfederasyonları arasında oluşturulan toplu sözleşmeler genel sorunları kapsamına alır. Fazla detaya

---

[66] Banu Uçkan, **Avrupa Birliği Düzeyinde Toplu Pazarlık**, İstanbul, Legal Yay., 2006, s.29.
[67] Uçkan, **Endüstri İlişkileri**, s.192.
[68] Koray, **a.g.e.** , ss.141-142.

girmez. Örneğin, uygulanacak ücret ve fiyat politikaları, çalışma süreleri, işçilerin işletme yönetimine katılmaları, verimlilik gibi konularda hakkında genel kurallar koyar. [69]

Ülke seviyesindeki toplu sözleşmelerin başarıya ulaşabilmesi için merkezi işçi ve işveren örgütlerinin sendikalı işçilerin büyük kısmını temsil etme yeteneğine sahip olması ve üye federasyonlar ve sendikalar üzerinde güçlü bir otoritesinin olması gereklidir. Ancak ülke seviyesinde yapılan toplu sözleşmeler; enflasyon, işsizlik gibi ulusal sorunları çözümleyebilmek amacıyla genel bir takım düzenlemeler getirdiği için, işkolu ve işyeri düzeyindeki sorunları çözmekte yetersiz kalmaktadır. Dolayısıyla ülke seviyesindeki bu sözleşmeler alt düzeyde gerçekleştirilen diğer sözleşmeler aracılığıyla tamamlanmaktadır.[70]

1.5. Toplu İş Sözleşmelerinin İçeriği

Toplu sözleşme esas itibariyle istihdam ilişkisinin özü ile ilgilidir.[71] İlk zamanlarda sadece ücret artışları için yapılırken kapsamı da ücretten meydana gelmekteydi. Zamanla toplu sözleşme kapsamına dâhil edilen konular artmış ve işçi işvereni ilgilendiren çok değişik unsurlar toplu sözleşme kapsamına alınmıştır.[72]

Ücretler, yan ödemeler, sosyal yardımlar gibi parasal haklara ilişkin isteklerin hepsi ekonomik niteliktedir. Bunun yanında iş güvencesi, çalışma saatleri, izinler, eğitim, kariyer geliştirme gibi çalışma koşullarına dair talepler de dolaylı olarak ekonomik nitelikler taşırlar. Ancak toplu pazarlıklarda ekonomik niteliği bulunmayan hedefler ve talepler de bulunmaktadır. Genel olarak sözleşmenin yönetimi, çeşitli personel konuları, şikâyet ve iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesi gibi toplu sözleşmelerde yer alan bazı hükümlerin ekonomik niteliği bulunmadığı gibi, işin, işyerinin yönetimine işçilerin katılmasına yönelik çeşitli toplu sözleşme hükümleri de ekonomik nitelik arz etmemektedir.[73]

Toplu sözleşmelerde yer alan konular farklılık gösterse de bir toplu sözleşme normatif ve borç doğurucu hükümlerden meydana gelmektedir Normatif hükümler, işletme veya işkolunda bireysel hizmet sözleşmeleri ile ilgili olarak sözleşmenin yapılması, içeriği ve sona ermesi konularında düzenlemeler içermektedir. Taraflar

---

[69] Talas, **a.g.e**. , ss.304-305.
[70] Uçkan, **Endüstri İlişkileri**, s.192.
[71] Harold W. Davey, **Çağdaş Toplu Pazarlık**, Çev. İbrahim Hoyi, İstanbul, Türk Sevk ve İdare Dern.,1963, s.6.
[72] Uğur, **a.g.e**. , s.64.
[73] Koray, **a.g.e**. , s.136.

normatif hükümlerle, toplu iş sözleşmesinin kapsamı ile sınırlı kalmak ve kanunlara aykırı olmamak şartıyla genel ve tarafsız hukuk kuralları koyabilmektedir.[74]Borç doğurucu hükümler ise tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanması ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümünde başvurabilecek yolları inşa etmektedir.[75]

Son yıllardaki eğilim, müzakere edilebilir sorunların sayıca artması şeklindedir. Bunlar, iş güvenliği, yeni teknolojilerin getirilmesi ve bunların sosyal sonuçları, eğitim ve yeniden-eğitim, tamamlayıcı sosyal güvenlik programları ve işçilerin refahını kapsamaktadır. "Müzakere edilebilir bir sorun nedir ?"[76] sorusunun çözümünün çeşitli yolları vardır. Kimi durumlarda, doğrudan ilgili olan taraflar, müzakerelerden sonra, sorun üzerinde bir anlaşma sağlayabilirler. Diğer durumlarda, yasa, bir toplu sözleşmeye nelerin eklenmesi gerekip nelerin çıkarılması gerektiğini belirleyebilir; işverenin pazarlıktan kaçınamayacağı hususları koşullara bağlayabilir ya da yalnızca iki tarafın anlaşması halinde müzakere edilebilir oldukları düşünülebilecek hususları sıralayabilir.[77]

Toplu sözleşmelerin içeriği zaman içinde değişim göstermektedir. Toplu sözleşmeler başlangıçta sınırlı sayıda konuyu kapsamış, uzun süre ücretler, çalışma süreleri ve diğer istihdam koşullarını da kapsamına almıştır. Fakat zaman içerisinde gelişmiş ülkelerde toplu iş sözleşmelerin içeriği zenginleşmiştir. Örneğin, işyeri düzeyinde yapılan bir toplu sözleşme; tarafların tanınması, ekonomik koşullar ve çalışma koşulları (ücret, çalışma saatleri, dinlenme, fazla çalışma), istihdamla doğrudan ilgili koşullar (kıdem, eğitim, işten çıkarma), istihdam koşullarını dolaylı olarak etkileyen yönetimle ilgili sorunlar (alt işveren, yatırım teknolojisindeki değişme), işçilerin çalışma hayatını etkileyen diğer konular (refah ödemeleri, çocuk bakımı, kantin, ulaşım), sosyal güvenlik koşulları (emeklilik, hastalık, doğum), diğer sosyal yardımlar (ek ödemeler, tatil, tıbbi yardım), çalışma hayatının kalitesinin yükseltilmesi sorunları (emniyet, sağlık, fiziksel çalışma koşulları, işçi katılımı), taraflar arasında ilişkileri düzenleme (barış yükümlülüğü, yönetim hakkı, sendika güvenliği, sözleşme süresi), sözleşmenin yönetimiyle ilgili şartlar (hak uyuşmazlığının çözümü ile ilgili kurallar) gibi çeşitli konuları içerebilmektedir.[78]

---

[74] Tuncay, **a.g.e**. , ss.149-150.
[75] Tokol, **Endüstri İlişkileri**. , s.64.
[76] İLO, **Toplu Pazarlık İşçi Eğitimi El Kitabı**, Çev. Ahmet Gökdere, Ankara, İLO, 1995, ss.4-5.
[77] İLO, **a.e**., ss.4-5.
[78] Tokol, **Endüstri İlişkileri....** , s.63.

Toplu sözleşmelerin içerdiği konular bir ülkeden diğerine değişmektedir. Genellikle Avrupa ve İngiliz sözleşmeleri, bütün bir endüstri veya bazı endüstrileri kapsadığı zaman, sadece en az ücret düzeylerini sunmakla yetinmektedir. Şüphesiz bireysel işveren, işgücü açıklarının olduğu gergin emek piyasalarında bu en az düzeyden daha yüksek ücrete ödeyebilir. Belirli ücretlere ödenecek ücretler ve ücret miktarı ile ilgili diğer ayrıntılı hususlar ulusal sözleşmelerde görülmektedir. Genellikle böyle geniş kapsamlı ulusal sözleşmeler, daha düşük seviyedeki detaylı sözleşmelerle tamamlanmaktadır. Örneğin İngiltere'de, en az seviyenin üzerinde standartlarını bulunmasına yönelik yerel sözleşmeler yapma konusunda dikkat çekici hareketler mevcuttur. Toplu sözleşme sisteminin Dünya'da en karmaşık ve detaylı bir şekilde görüldüğü ülke ABD'dir. Ücretler ve iş saatleri ile ilgili hükümler yanında bu sözleşmeler, sendika güvenliğini sağlayacak, "sendikalı işletme" veya diğer şekillerdeki hükümleri de sözleşmelerin içerisine almaktadır. Bunun yanında toplu işten çıkarma, statü yükselmeleri ve işçilerin işten çıkarmaları ile ilgili hükümleri de bünyesinde barındırmaktadır. Ayrıca teknoloji değişmelerin işçileri etkileyen olumsuz sonuçları ile ilgili sorunlar, sağlık yardımları, emeklilik planları ve diğer sosyal yardımlarla ilgili hükümler yanında sözleşme süresince ortaya çıkacak şikâyet ve uyuşmazlıkları düzenleyen hükümlere de yer verilmektedir. Buna benzer şekilde Kanada ve Meksika'da esas itibariyle karmaşık ve detaylı sözleşmeler görülmektedir.[79]

1.5.1. Sosyal Haklara İlişkin Konular

Sosyal haklara ilişkin konular altında ücret, işe alma ve işten çıkarmalar, çalışma süreleri, kıdem tazminatı, tatil ödemesi ve ek yardımlar ele alınacaktır.

1.5.1.1. Ücret

Ücretlerin belirlenmesi genel olarak toplu sözleşmelerin en önemli konusunu oluşturur. Bununla işçi ücretlerinin değişen hayat şartlarına göre yeniden düzenlenmesi, çoğunlukla artırılması amaçlanmaktadır. Ücret artışları ya toplu sözleşme dönemleri itibariyle ya da belli süreler (1 yıl, 2 yıl, 3 yıl gibi) dikkate alınarak düzenlenir. Enflasyonist etkilerin yüksek olduğu ekonomilerde ücretlerin gerçek ücret olmasına ve artışların da fiyat indeksleri dikkate alınarak yapılmasına çaba gösterilir.

[79] Ekin, **a.g.e.** , ss.106-107.

Bazı görüşlere göre ise ücretlerdeki artışı her yılki enflasyon artış oranına göre belirlemek en uygun yoldur.[80]

Günümüzde tüm dünyada küreselleşme sürecinin de bir sonucu olarak işverenlerin ve hükümetlerin toplu yaygınlaştırmaya çalıştıkları ücret esnekliği, özünde, ücretlerin bireysel ve toplu üretkenliğe, bu arada piyasaların ortaya koyduğu rekabetçi maliyet baskılarına karşı sergilediği duyarlılıktır. Yöneticiler, işverenler, sendikalar ve araştırmacılar arasında bugün sürmekte olan tartışmaların odak noktasını ise, ücret belirlemesiyle ilgili şu hususlar oluşturmaktadır: Asgari ücret, ücretin başarıma (performans) bağlanması ve ücret endekslemesi.[81]

Ücretlere dair toplu pazarlıklar sırasında, yer alan bir takım tartışma konularını belirtilecek olursa;

- İşletmenin veya işkolunun mali yönden gelişimi durumu (ve kazançları) ve bunun yansımalarının işletmenin mali kapasitesine yaptığı etkiler;
- Geçim şartları ve bunun yansımalarının işçilerinin yaşam standartlarına etkileri;
- Toplu pazarlık süreciyle doğrudan doğruya ilgili olan işçi ücretleriyle diğer zanaat ve meleğe tabi işçilerin ücretleri arasındaki ilişki.

Toplu pazarlık sırasında karşılaşılacak farklı durumlara göre bunlardan biri veya diğeri daha ağır basacaktır.[82]

Ücret pazarlığı tartışmaları, pazarlığın gerçekleştiği düzey üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bazıları, merkezi ya da işkolu düzeylerindeki ücret pazarlığının daha düşük üretkenlikle çalışan işletmeler için güçlük yaratabileceği düşüncesini taşımaktayken, bazıları ise işletme düzeyindeki pazarlığın firmanın özel koşullarını daha iyi yansıtabileceğini savunmaktadırlar. Asgari ücret uygulamalarında, başta enformel sektördeki işler için başvuran genç ve düşük beceri düzeyindeki işçilere iş fırsatlarının yaratılmasını engellediği düşünülmektedir. Çünkü bu uygulamayla işverenler en düşük ücret düzeyinden işçi alamamaktadırlar. Ücretin başarıma bağlanması ise işçilere motivasyon sağlamanın ve işletmenin genel üretkenliğini artırmanın yolu olarak ileri sürülmektedir. Son olarak, ücret endekslemesi de, gerçek ücretlerdi aşağı doğru bir katılık yaratarak, işgücü piyasasının, işgücü arz ve talep

[80] Uğur, **a.g.e.** , s.65.
[81] İLO, **Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik**, s.16.
[82] MÇB, **a.g.e.**, s.69

miktarlarındaki değişikliklere daha az bağlı olmasını sağlamak gayesiyle düşünülmektedir. Dolayısıyla, öncelikle hükümetlerin ve işverenlerin ücretlerin belirlenmesindeki daha fazla esnekliğe yönelik arayışları, ücret pazarlıklarının âdemi-merkezileştirilmesine(hem özel hem kamu sektöründe) ya da asgari ücretten bütünüyle vazgeçilmesine, ücret ile başarım arasındaki bağın güçlendirilmesine ve ücretlerle fiyatlar arasındaki bağlantının dolaylılaştırılmasına yönelik eğilimler meydana getirmiştir.[83]

Toplu iş sözleşmelerinin ücretler başlığı altında içerdiği konuları özetle belirtilecek olunursa; Temel ücretlerin listesi ve bu listedeki genel değişmeler; ücret sistemlerince ödeme metotları; parça başına ücrete sisteminin cari olması halinde sendikanın bu düzeninin yönetimine katılması; yeni ve değişen işçilerin ücret düzeylerinin saptanması; kıdem yeteneğe göre kişisel ücretlerin artması biçimi; işçilere esas ücretten ayrı olarak yapılan diğer ödemeler, ücretli tatiller, gece çalıştırmalı için yapılacak ödemeler vb. gibi konulardır.

1.5.1.2. İşe Alma ve İşten Çıkarma

İşe alma ve işten çıkarma konusunu dünyada çoğu ülkede toplu iş sözleşmeleri içerisinde yer alan konular arasındadır. Bu konu bazı ülkelerde yasalarla, bazı ülkelerde toplu iş sözleşmeleriyle, bazılarında bireysel hizmet akitleriyle, bazılarında içtihat hukuku ve bazılarında da geleneklerle oluşturulmuştur. Örneğin, Almanya'da bu konuyu Medeni Yasa, İşten Çıkarmalara Karşı Koruma Yasası (1969), Çalışanların Temsili Yasası (1972) ve toplu iş sözleşmeleri irdelemektedir. Hollanda'da Medeni Yasa, İstihdam İlişkileri Konusunda Özel Kararname (1945), İşyeri Konseyleri Yasası (1971), toplu iş sözleşmeleri ve bireysel hizmet akitleri, hizmet akdinin sona ermesine ilişkin düzenlemeleri içermektedir. İspanya, Fransa, Hollanda, Portekiz, Finlandiya ve İsveç gibi ülkelerde ise içtihatlar önemlidir. Geleneklerin işlevi genellikle sınırlı kalmıştır. [84]

Toplu iş sözleşmesinde yer alan bazı işten çıkarma sebepleri şunlardır: İtaatsizlik, görevini ihmal etme, aşırı devamsızlık, sarhoşluk, güvenlik kurallarına uymama, kavga çıkarma vb.[85]

---

[83] İLO, **Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik.,** ss.16-19.
[84] Yıldırım Koç," Dünyada İş Güvencesi" , (Çevrimiçi) http://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1322169926b.pdf, 15 Şubat 2013.
[85] Uğur, **a.g.e**. , s.66.

1.5.1.3. Çalışma Süreleri

Geleneksel anlamda çalışma süresi, günde belirli bir saat (örneğin sekiz saat) ve haftada belirli sayıda gün (örneğin 5 gün) tam zamanlı-çalışma esasına göre saptanır, işbaşı ve iş bırakma saatleri, dinlenme araları ve günlük asgari dinlenme süreleri hep önceden belirlenir ve belirli bir grup içinde yer alan bütün işçiler aynı çalışma programına dâhil edilir. Bugün bu sistem işçiler ve işverenler tarafından giderek daha yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle, sayıları giderek artan kimi ülkelerde çalışma sürelerinin düzenlenmesine yönelik çeşitli girişimlerde bulunulmaktadır. Örneğin, Fransa'da çalışma sürelerinde esneklik, işgücü piyasası esnekliğini sağlamak amacıyla hükümetin 1980'lerden bu yana ard arda başlattığı girişimlerde önemli bir yer tutmaktadır.[86]Haftalık ve günlük çalışma süreleri her ülkenin kanunlarında belirtilmiştir. Bu sürelerin dışında işçilerin çalıştırılması durumunda kendilerine ayrıca ve daha yüksek bir ölçüde ücret ödenmesi gerekir ki bu konu, toplu sözleşmelerin üzerinde durduğu önemli konulardan biridir.[87]

Çalışma süreleri üzerine geçmişten günümüze dünyada birçok ülkede birçok gelişme yaşanmıştır. Bu gelişmeleri genel olarak çalışma sürelerinin yıllıklaştırılması, günlük ve haftalık çalışma sürelerinde yenilikler, fazla mesai ücretlerinin belirlenmesinde yeni yöntemler olarak sıralayabiliriz. Çalışma sürelerinin yıllıklaştırılması konusunda toplu iş sözleşmelerinde birçok ülkede düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin; Birleşik Krallık çalışma saatlerinin yıllıklaştırılması alanında zengin bir deneyime sahiptir. Bu uygulama, talebin değişken ve önceden kestirilemez olduğu, ayrıca işleme süreçlerinin kesintisiz devam ettiği sanayi kollarında daha yaygındır. Bu durum, fazla mesai ödemelerinin getirdiği masrafları artırmaksızın 12 saatlik vardiyaların, yalnızca hafta sonu vardiyalarının ve haftada 7 gün çalışmanın yerleştirilmesini kolaylaştırmıştır. Fransa'da 93-1313/1993 Sayılı Yasa ("relative au travail, a l'emploi et a la formation professionnelle") haftalık çalışma süresinin yılın bir bölümünde ya da tamamında, belirli sınırlar içinde dalgalanmaya bırakılması fırsatını sunmuştur. Fakat bu uygulama için, çalışma süresinde bir azalma gerçekleşmesi gerekmektedir. İtalya'da, sanayi kolu düzeyindeki toplu sözleşmeler, yarım zamanlı çalışma dâhil çalışma sürelerinin yıllıklaştırılması için bir çerçeve sunmaktadır. Örneğin tekstil sanayiinde 1995 yılında yapılan bir ulusal anlaşma ile

---

[86] İLO, **Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik,** ss.26-27.
[87] Uğur, **a.g.e.** , s.65.

tekstil firmaları, üretim gereksinimlerindeki değişiklikleri yılın belirli dönemlerinde farklı çalışma programlan uygulayarak gerçekleştirme imkânını buldular. Bu düzenlemede, bir işçinin toplam yıllık fazla mesai süresi azami 96 saat olarak tespit edilmiştir.[88]

Çalışma süresinin yıllıklaştırılması yönünde milli ölçekte görünür bir eğilim olmadığı durumlarda bile, bu uygulamanın önemli örneklerine rastlanmaktadır. Örneğin, Arjantin'deki motor sanayiinde yıllıklaştırılmış çalışma süreleri Chrysler, General Motors ve Toyota gibi yeni kurulan işyerlerinde belirlenmiştir(sırasıyla 2.080, 2.138 ve 2.133 saat). Bu sonuç, çoğunlukla, daha işyerleri açılmadan önceki toplu sözleşmelerle elde edilmiştir. Buna karşılık, örneğin Fiat gibi geçmişi çok daha eski olan şirketler çalışma sürelerinin hesaplamasında geleneksel yöntemlere bağlı kalmışlardır. İspanya'da, Alcatel Cable Iberica'da imzalanan toplu sözleşmede çalışma süresinin yıllıklaştırılması, yılın ikinci yarısında çalışma süreleri uzatılarak saptanmıştır. Bu ise, yılın ikinci yarısında daha yüksek talep beklentisi olmasından kaynaklanmaktadır.[89]

Çalışma sürelerinin düzenlenmesi ve buna bağlı olarak işçi sağlığı ile güvenliğinin korunması gereksinimi, çağdaş iş hukukunun doğmasının temel nedenlerinden birisidir. İşçinin korunması gayesiyle devletin çalışma hayatına müdahalesi, emredici kurallarla çalışma sürelerinin sınırlanmasına yönelik olmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hazırladığı 1 sayılı sözleşme de çalışma sürelerinin sınırlandırılmasını konu almaktadır. Yirminci yüzyılın sonlarından itibaren, gelişen bazı eğilimler geleneksel çalışma yöntemlerini ve sanayi ilişkilerini yapısal olarak değiştirmiştir. Küreselleşmenin çalışma hayatına ilişkin olarak getirdiği sonuçlardan birisi, çalışma sürelerini katı kurallara bağlamak yerine, taraflara serbest düzenleme imkânı sunmasıdır. Küreselleşmenin getirdiği rekabet koşullarından dolayı çalışma ilişkilerinde esneklik sağlanması birçok ülkenin hukuku tarafından benimsenmiştir.[90]

Günlük haftalık çalışma sürelerinde ise birçok ülkede yenilikler yaşanmıştır. Bu yenilikler ifade edilecek olursa, örneğin, Avustralya ve Yeni Zelanda, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinde önemli mesafe kat eden ülkelerden biridir. Bugün Avustralya'da işçilerin çoğunluğu standart dışı haftalık çalışma süreleri

---

[88] İLO, **Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik,** ss.27-28.
[89] İLO, **a.e.,** s.28.
[90] Esin Gürbüz Güngör," İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma için İşçinin Onayı", **Ege Akademik Bakış**, Cilt:4, Sayı:9, 2009, s.1546.

kapsamındadır. Toplam işgücünün sadece yüzde 37'lik bir bölümü haftada 40 saat çalışmaktadır. Toplam işgücünün yüzde 22'sı haftada 40 saatten fazla, yüzde 25'i ise daha az çalışmaktadır. 1995 yılı Şubat ayında yapılan bir araştırma, işletme düzeyindeki sözleşmelerin yüzde 70'inin çalışma sürelerinin esnekliğiyle ilgili hükümler içerdiğini gözler önüne sermiştir. Yeni Zelanda'da, haftalık normal çalışmanın bir parçası olarak cumartesi ve pazar günleri de çalışan işçilerin yüzdesinde son dönemde artış gözlenmiştir. Çalışma sürelerine ilişkin hüküm bulunan toplu sözleşmelerin kapsadığı işçiler söz konusu olduğunda, bu işçilerin toplam içindeki payı 1992-93 yıllarında yüzde 30 iken, 1994-95 yıllarında yüzde 41'e yükselmiştir. Otel ve restoranlar, perakende ticaret, tarım, finans, kamu hizmetleri, sağlık ve madencilik gibi sektörlerde çalışanların yüzde 80'inden fazlası bu tür düzenlemeler kapsamında yer almaktadır. Bu sonuca yol açan başlıca etmenler, 1991 tarihli İş Sözleşmeleri Yasası ile birlikte "olağan haftalık çalışma süresi" kavramının bırakılması ve bunun sonucunda çalışma sürelerini düzene bağlayan toplu sözleşmelerin sayısının giderek azalmasıdır. Bu tür sözleşmelerin payı 1992-93 yıllarında yüzde 62 iken, bu pay 1994-95 yıllarında yüzde 55'e gerilemiştir. İspanya'da haftalık azami çalışma süresi hâlâ 40 saattir. Günlük en fazla çalışma süresi 9 saat, haftalık asgari dinlenme süresi de bir buçuk gündür. Örneğin, tekstil sektörünü kapsayan bir sözleşmede, işletmelere, haftalık çalışma süresini 13 hafta süre ile 50 saate çıkarma izni sunulmuştur. Fransa'da, 1997 yılı Ocak ayında imzalanan bir toplu sözleşme ile kamuya ait elektrik şirketinin (EDF) günlük çalışma saatleri 06.00 - 20.00 arası, haftalık iş günü de 6 gün olarak belirlenmiştir. Bu değişiklikler karşılığında, toplam çalışma süresinde azalma görülmüştür.[91]

1.5.1.4. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, kanunda öngörülen asgari çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin yine kanunda belirtilen nedenlerden birisiyle son bulması durumunda, işverence işçiye veya mirasçılarına ödenen paradır.[92] Bu tanımdan yola çıkarak işyerinde çalışan işçilerin kıdemlerinin nasıl hesaplanacağı, hangi alanlarda kıdemin esas olacağı, ödemelerde kıdemin nasıl dikkate alınacağı konuları da toplu iş sözleşmelerinin konuları arasındadır. İşyerinin kapanması, teknolojik değişme veya

[91] İLO, **Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik,** ss.29-30.
[92] F. Kerim Anadolu, "Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Konya, t.y., s.241.

ekonomik kriz dönemlerinde işlerini kaybetme durumuna düşecek olan işçilere bunun için bir tazminat ödenmesi hükmü de toplu sözleşmede yer alabilir. İşçilerin kıdemlerinin nasıl hesaplanacağı, hangi alanlarda kıdemin esas olacağı, ödemelerde kıdemin nasıl dikkate alınacağı konuları da toplu iş sözleşmelerinde belirlenir. [93]

Kıdem tazminatı, işçinin işyerine ve işverene bağlılığının, iş sözleşmesiyle üstlendiği işin sorumluluğunu iyi niyetli bir şekilde ve gereği gibi yerine getirmesinin, işyerini kendi işyeri gibi görerek bir çalışma istek ve arzusu içinde olmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin sona ermesinin en önemli hukuksal sonuçlarındandır. Kıdem tazminatının kendine has hukuksal bir niteliği vardır. Kıdem tazminatının işsizlik sigortası fonu ve iş güvencesiyle yakın ilişkisi bulunmakla birlikte, kıdem tazminatı işsizlik sigortasının alternatifi değildir. Bunun yanında kıdem tazminatı ne hukuksal ne de ekonomik anlamda iş güvencesiyle eşit bir kavram değildir. [94]

1.5.1.5. Tatil Ödemesi ve Ek Yardımlar

İş kanununda belirtilen tatil ödemelerinin nasıl ve ne şekilde yapılacağı konusu da toplu iş sözleşmelerinin düzenlediği konular arasında yer almaktadır. Bunun yanında İşçiye ücret ödemesinin dışında işverenden ayrıca çıkacak olan kaza ve sağlık sigortası işsizlik sigortası, emeklilik keseneği ve bunun gibi ek ödemeler de toplu sözleşmede yer alan konular arasındadır.[95]

1.5.1.6. Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik, toplumun her ferdinin, sosyal risklere karşı korunması amacıyla gerekli önlemlerin alınması ve doğabilecek zararların karşılanması anlamına gelmektedir.[96] Bu bakımdan sosyal güvenliğin çalışma yaşamı açısından önemi büyüktür. Dolayısıyla sosyal güvenlikle ilgili hükümler geçmişten günümüze toplu iş sözleşmelerinin ele aldığı konular arasında yer bulmaktadır.

---

[93] Uğur, **a.g.e.** , s.66.
[94] Sıddık Topaloğlu, M. Z. Camkurt, "İş Mevzuatında Kıdem Tazminatı", **TÜHİS İş hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:1, Sayı:2-3, 2008, s.41.
[95] Uğur, **a.g.e.** , ss.66-67.
[96] Hasan Şenocak, "Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 56, İstanbul, 2009, s.410.

1.5.2. İş ve İşyerinin Düzenine İlişkin Konular

Çalışmanın bu kısmında iş ve işyerinin düzenine ilişkin konular kapsamında işyerinin taşınması, teknolojik yenilikler, işin organizasyonu, iş sağlığı ve güvenliği gibi konular ele alınacaktır.

1.5.2.1. İşyeri Değişikliği

Yasaların çizdiği sınırlar içerisinde toplu iş sözleşmeleri, işyerlerinde çalışma koşullarını belirleyen kaynaklardan biridir. [97]Toplu iş sözleşmeleri iş yerindeki çalışma koşullarını belirleyen maddelerin yanı sıra iş yerinin taşınması ya da mevcut iş yerinin değişmesi gibi durumlarda da işçinin ne gibi haklara sahip olduğunu belirtmektedir. Bunun yanında toplu iş sözleşmelerinin çoğu böyle durumlarda işyerinin taşınacağı yerin sınırlarını sözleşmede belirtmekte ve işçinin bu taşınma sırasında alet edevatın nakline ilişkin yardımının olup olmayacağı gibi çeşitli konular da bu sözleşmelerde ayrıntısıyla belirtilmiştir. [98]

1.5.2.2. Teknolojik Yenilikler

Teknolojik gelişmelerin işgücü ve ücretler üzerinde olumsuz etkiler yaptığı bilinmektedir. Dolayısıyla sendikalar, toplu sözleşmeye madde koydurarak işveren teknolojik yenilikleri uygulaması ile ortaya çıkabilecek işsizlik ve ücret azalması karşısında ne gibi tedbirler alacağını önceden saptayabilir. Bu hükümlerin bağlayıcılığı bir yandan işçiye güven verirken, öteki taraftan işvereni sorumsuzca teknoloji tercihinden alıkoyar.[99] Hukuki düzenlemeler getiren az sayıda ülke olmasına karşılık işletmeler önemli değişikliklerde işçilerle ve sendikalarla görüşme ve danışma gereksinimi duyduklarından toplu sözleşmelerde bu konuda hükümlere yer vermekte veya enformel olarak danışma ve görüşme sürecini kullanmaya yönelmektedirler. Bu konuda ülkeler ve işletmeler arasında farklılıklar bulunmaktadır. Ancak sendikaların yeni teknolojiler karşısında etkin katılımı çok sınırlı olup, genelde teknolojinin işçiler açısından yol açtığı sonuçlar üzerine pazarlık yapılıp ve bu düzenlemelerde toplu iş sözleşmelerine yansıtılmaktadır.[100]

---

[97] Koray, **a.g.e**. , s.68.
[98] Gaye Baycık, "İşyerinin Nakil Yetkisinin Kullanım Denetimi", **Ank. Üni. Huk. Fak. Dergisi**, Cilt:61, Sayı:2,Ankara 2012, ss.487-500.
[99] Uğur, **a.g.e**. , s.65.
[100] Tokol, **Endüstri İlişkileri**, s.93.

Bunun yanında gelişen teknolojiye işçinin adapte olmasını sağlamak adına verilebilecek eğitim çalışmaları toplu sözleşmelerde değinilen konular arasında yer almaktadır. Örneğin, İtalya'da imzalanan çok sayıda toplu iş sözleşmesinde firmanın teknolojik değişme konusunda işçilere önceden haber vermesini içeren hükümlerde bulunmaktadır.[101] Bir başka örnekte teknolojik değişmeyle alakalı olarak eğitimi öngören bir toplu sözleşmenin etkileri üzerinde Danimarka'da yapılan bir araştırma ise, olumlu sonuçların işletme düzeyinde sınırlı kaldığını, bu nedenle işletme düzeyindeki eğitimin işkolu ve ulusal düzeydeki eğitimle bütünleştirilmesi gerektiğini ileri sürümüştür. Bu konuda bir yandan esnekliği sağlarken aynı zamanda sosyal koruma ve adaleti gerçekleştirmeye çalışan ILO'nun çalışmaları uluslararası sözleşmeler yoluyla yeni dengeler kurmayı amaçlamaktadır. Şüphesiz ki bu konuda her topluma uygulanabilecek bir şekil bulunamaz; ancak 21. yüzyılda işçiler, işverenler ve toplumun beklentilerini karşılayan yeni bir sosyal sözleşmeye ihtiyaç vardır. Yeni teknolojilerin ve küreselleşmenin giderek daha fazla etkisinde kalan Türkiye' de de emek piyasalarının belirtilen gelişmelerin ışığında yeniden düzenlenmesine gerek vardır.[102]

1.5.2.3. İşin Organizasyonu

Dünyada ve Türkiye' de toplu iş sözleşmelerin üzerinde durduğu bir diğer konu ise işin organizasyonu ile ilgili olan durumlardır. İşçilerin bireysel olarak verilen görevleri yerine getirmesinin yanında alacağı çapraz eğitim programlarıyla meslekler arasındaki ayrımların azalmasını sağlamış ve bu şekilde ekip çalışmasıyla birlikte giderek işin organizasyonu daha etkili bir şekilde kurulmuştur. Ekip çalışması ile birlikte etkili yönetimin bir işletme açısından ne denli önemli olduğu gerçeği de gözler önüne serilmiştir.[103] Ekip çalışmasının yanında işin organizasyonu ile ilgili işin örgütlenmesi, iş bölümü gibi birçok konu günümüzde toplu iş sözleşmelerinde yer almaktadır.

---

[101] Abdülkadir Şenkal, "Teknolojik Gelişmelerin Toplu Pazarlık Üzerindeki Etkileri", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt: 43-44, Sayı: 1, İstanbul, 2000, s.272.
[102]Toker Dereli, "Teknolojik Değişmeler- Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri", **İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,** Cilt: 3, Sayı: 2, 2001, ss.1-3.
[103] İLO**, Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik,** ss.43-44.

1.5.2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği işçilerin sağlıklarının ve güvenliklerinin korunmasını amaçlar. Bunu sağlamak, onları çalıştıran kimseler olarak işverenlerin görevleri arasındadır. Çünkü işçinin işini yaptığı sırada beden ve ruh sağlığına yönelen tehlikelerin kaynağı, işverenin iş organizasyonu kapsamında yürüttüğü faaliyetlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Toplu iş sözleşmesi ile düzenleme yetkisi çerçevesinde, toplu iş sözleşmelerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili somut kurallara yer verilmesi mümkündür. Ancak toplu iş sözleşmesine giren iş sağlığı ve güvenliğine ait bir düzenleme iş ilişkisinde doğrudan uygulanabilir bir kural olarak dikkate alınmak zorundadır. [104] Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği konusu toplu iş sözleşmelerinde ayrıntısıyla belirtilmesi gereken bir konu olarak belirmektedir.

1.5.3. Disipline İlişkin Konular

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan konulardan bir diğeri disipline ilişkin konulardır. İşçinin sözleşmede belirtilen çeşitli nedenlerden dolayı işine son verilmesi ya da ücretinde kesintiye gidilmesi gibi yaptırımlar uygulanmaktadır. Ancak toplu sözleşmelerin çoğunda işverenin disiplin cezalarına ilişkin yaptırımları sınırlandırılmıştır. Bu sınırlandırma "geçerli haklı bir sebep" olmasını öngörür. Yani işveren keyfi olarak işçiye ceza veremez, bunu geçerli haklı bir sebebe dayandırmak zorundadır.[105]

Toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen disiplin cezaları, bu sözleşmelerde belirtilen disiplin kurullarınca verilmektedir. Bu kurullar işçi ve işveren temsilcilerinin eşit katılımıyla oluşturulmakta, kurullara genel olarak işverenin atadığı kişi başkanlık yapmakta, nadiren dönüşümlü başkanlık sistemi uygulanmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinde disiplin cezalarının verilmesinde uygulanacak usule ilişkin kurallar da belirtilmektedir.[106]

Toplu iş sözleşmeleri ve iç yönetmeliklerde disiplin suçları detaylı olarak belirtilmekte ve bunlara uygulanacak disiplin cezaları gösterilmektedir. Toplu iş sözleşmelerinde yer alan en yaygın disiplin cezası türleri, uyarı, kınama, ücret kesintisi ve işten çıkarma olmakla birlikte daha ender olarak işin veya işyerinin değiştirilmesi,

---

[104] Mahmut Kabakçı, "İş sağlığı ve Güvenliğin Türk Hukuk Sistemindeki Yeri", **TBB Dergisi**, 2009, Sayı:86, ss.249-258.
[105] Harold W. Davey, **a.g.e.,** s. 150.
[106] Sarper Süzek, "İş Hukukunda Disiplin Cezaları", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:28, 2011, s.13.

terfi ettirilmeme, geçici işten uzaklaştırma gibi cezalara da yer verilmektedir. Toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen disiplin cezaları, bu sözleşmelerde yer alan disiplin kurulları tarafından verilmektedir. Bu kurullar işçi ve işveren temsilcilerinin eşit katılımıyla oluşturulmakta, kurullara genel olarak işverenin atadığı kişi başkanlık yapmakta, nadiren dönüşümlü başkanlık sistemi uygulanmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinde disiplin cezalarının verilmesinde uygulanacak usule ilişkin kurallar da belirtilmektedir.[107]

1.5.4. Sendika Güvenliği

Toplu iş sözleşmelerine konulan hükümlerle ve daha çok Anglo-Sakson kökenli ülkelerde, sendikayı korumaya ve güçlendirmeye yönelik güvenceleri ifade eden sendika güvenliği, bir sendikanın varlığına işverenlerden, sendikasız işçilerden ve diğer sendikalardan yönelen tehlikelere ve işverenlerin sendikalı işçiler aleyhine ayrımcı eylemlerine karşı her çeşit tedbiri ifade eden bir kavramdır.[108]

Sendika güvenliği, özellikle işverenlerin sendikalara karşı olumsuz davranışlarının söz konusu olduğu veya yapı sanayii ve liman işleri gibi işgücü temininin belirsizlik taşıdığı ortamlarda da büyük bir önem taşımaktadır. Örgütlenmenin zor olduğu ve sendikalaşma oranının düşük olduğu bu ortamlarda sendika güvenliği uygulamaları, sendikaların üyelerini ve gelirlerini güvence altına almalarına destek olmaktadır.[109]Sendikalar, varlıklarını sürdürebilmek için işveren karşısında işçiyi temsile yetkili tek unsur olduklarını destekleyecek bir takım maddeleri toplu sözleşmeye koydurmaya çalışırlar, örneğin işletmeye işçi alınmasında sendikaya üye olma şartı getirilmesi ya da sendikalı olmayan işçilerin de toplu sözleşmeden doğan haklardan faydalanabilmesi için sendikaya girme şartlarının aranması gibi hususlar bunlara arasında sayılabilir.[110]

1.5.5. Kariyer Geliştirme

Toplu sözleşmelerde yer alan konular arasında bulunan terfi imkânı ve terfi şartları gibi konular kariyer geliştirme konusunda ele alınan konular arasında yer

---

[107] Süzek, **a.g.m**., ss.12-14.
[108] İlhan Akalın v.d., "Sendika Güvenliği **", Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**,3 Cilt, Ed. Cahit Talas, Toker Dereli v.d., İstanbul, Numune Matbaacılık,Cilt:3, 1998, s.362, ss. 21 -23.
[109] Banu Uçkan, "Sendika Güvenliğinin Teorik Çerçevesi ve Endüstri İlişkileri Sistemin Etkisi", **A.Ü. S.B.F. Dergisi**, Cilt:56, Sayı:3, 2001, ss.158-159.
[110] Uğur, **a.g.e**. , s.65.

almaktadır.[111] Kariyer geliştirme olanaklarının yanında toplu sözleşmelerde işçinin terfi konusunda terfi adaylığı, adaylık süresi, ücret koruması gibi çeşitli durumlarda ele alınmaktadır.

1.5.6. Uyuşmazlık Çözümüne İlişkin Konular

Toplu iş uyuşmazlığı, işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında çalışma ilişkileriyle ilgili konularda meydana gelen uyuşmazlıktır. Toplu iş uyuşmazlığı, tüm işçileri ilgilendiren ortak bir konu sebebiyle veya toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra bir işçi ile işveren arasında çıkan bireysel iş uyuşmazlığının işçi sendikasınca benimsenmesi ve sendikanın bu uyuşmazlığa taraf olması halinde gerçekleşmektedir. Örneğin, toplu iş sözleşmesiyle işçilere sağlanan ücret zammının işveren tarafından işçilerden birine verilmemesi halinde sendikanın konuyu toplu iş uyuşmazlığı haline getirmesi bir toplu iş uyuşmazlığı olarak nitelendirilebilir.[112] Genellikle zıt fikirlerin tartışıldığı toplu pazarlık sürecinde meydana gelen bu uyuşmazlıklar barışçı çözüm yollarıyla çözülmelidir.[113]

Uygulama sırasında daha önceden rastlanmayan bu nedenle sözleşmede yer almayan bazı uygulamalar olur ve bu işçi tarafından şikâyet konusu olursa nasıl davranılacağı ve itirazların çözüm yerinin ve şeklinin ne olacağı sözleşmede belirtilebilir. Birçok toplu sözleşmede, bu arada Türkiye' de iş kanunlarında da bu tür uyuşmazlıkların nasıl çözüleceği anlatılmıştır. Bunun için "Uzlaştırma" ve "Tahkim" esası mevcuttur. Yani arabuluculuk ve hakem heyetlerine başvurulması söz konusudur.[114]

Toplu sözleşme sistemi ekonomik kalkınmayı sosyal adalet içinde gerçekleştirmek isteyen çeşitli sistemlerden birini ifade eder. Bu da demokratik siyasî rejim ve serbest ekonomi düzeni içinde ve özgür sendikacılık yoluyla (toplu sözleşme) bu neticenin sağlanmasıdır. Eğer toplu sözleşme sistemi başarılı olmazsa, sosyal adalet içinde ekonomik gelişme sağlanamaz. O zaman toplu sözleşme sisteminden ve dolayısıyla demokratik rejimden vazgeçme eğilimi boy gösterir. O zaman toplu sözleşme sisteminden beklenen amaç, sözleşmelerin yapılması sırasındaki kısa süreli anlaşmazlıklar dışında sözleşmelerin süresi içinde çalışma barışının sağlanması,

---

[111] Harold W. Davey, **a.g.e.,** s. 78.
[112] Tokol, **Endüstri İlişkileri...**, s.66.
[113] Metin Kutal, "Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Çözüm Yollarıyla Çözümlenmesi", **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı: 19, İstanbul , 1968, s.235.
[114] Uğur, **a.g.e**. , s.66.

verimliliğin ve üretimin artırılmasıdır. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıkların çözüme kavuşturulması ile;

- Toplu sözleşmelere sözleşmenin uygulanmasından çıkacak uyuşmazlıkları giderici hükümler konursa, olası uyuşmazlıkların barışçı yollarla çözümü ve sözleşmenin muntazam işlemesi sağlanır.
- Sözleşmede yer almamış hususların, sözleşme süresinde ortaya çıkması halinde, bunların çözümü sağlanmış olur. İş hayatındaki pürüzlerin anında ve yerinde çözümü gerekir.
- İşletmenin verimli çalışmasını sağlar.
- Tarafların uygulamadaki pürüzleri çözüme çalışması toplu sözleşme sistemindeki başarı oranını arttırır. [115]

1.5.7. Anlaşma Ünitelerinin Belirlenmesi

Bazı ülkelerde yasal olarak toplu sözleşmeye taraf olacak kuruluşların (işçi ve işveren temsilcilerinin) hangileri olduğu belirtilmiştir. Bunun belirtilmediği ülkelerde taraflar kendilerinin temsil edecek organları belirleyerek toplu sözleşmede buna yer verirler.[116]

Toplu pazarlık sistemi öncelikle demokratik bir tepki hareketi olarak başlar. Fakat sendika gerekli güvenliği sağlayınca, işletmelerde görüldüğü gibi, merkezileşme eğilimi gösterir. Yani otorite üyelerden lidere geçer. Çünkü toplu pazarlık, ancak bir liderin başaracağı iştir ve uzmanlığa dayanan bilgi, hızlı karar verebilme ve pazarlık kabiliyeti ister. Böylece, hukukî ve idarî güçle birlikte bürokrasi artar. İşçiler bu durumdan memnundur, hakkını liderine devreder; fakat bunun karşılığında menfaatlerinin daha iyi korunmasını ister. Eğer sendika lideri, toplu sözleşmeyi her yıl geliştirirse işçiler memnun olurlar. Bu durum, sendikaları pragmatik, işletme anlayışı ile hareket eden, kısa vâdeli işler peşinde koşan, muhafazakâr bir yapıya dönüştürür. Her ülkede, sendika teşkilât kademelerinden hangisinin veya hangilerinin toplu sözleşme yapmaya yetkili olduğu o ülke mevzuatıyla belirlenir. Bu neden uygulamada durum ülkeden ülkeye farklı olabileceği gibi, aynı ülkede zaman içinde de farklı uygulamalar olur.[117]

---

[115] Zaim, **Çalışma Ekonomisi**. , s.327.
[116] Uğur, **a.g.e**. , s.64.
[117] Zaim, **Çalışma Ekonomisi**. , s.325.

2. BÖLÜM TÜRKİYE'DE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

2.1. Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesinin Gelişimi

Türkiye'de toplu iş sözleşmesi tarihsel süreç içerisinde değerlendirildiğinde cumhuriyet öncesi dönem ve cumhuriyet dönemi olmak üzere sınıflandırmak mümkündür. Türkiye'de toplu iş sözleşmesinin cumhuriyet öncesindeki tarihsel gelişimi incelenecek olursa, toplu iş sözleşmeleri tarihsel süreçte Osmanlı'dan günümüze yani Türkiye Cumhuriyeti'ne dek birçok değişime ve gelişime konu olmuştur. Osmanlı İmparatorluğu'nda ülke sanayileşmede geri kalmış durumdaydı. Sendika ve toplu iş sözleşmesi haklarının kabulü ise sanayinin gelişmesine ve işçi sayısının artması gibi faktörlere bağlıdır. 13 Temmuz 1766 yılında Kütahya'da eyalet divanı toplantısında Vali Ali Paşa'nın huzurunda gayrimüslim fincancı ustaları ile kalfaları arasında yapılan bir sözleşmede fincancı kalfalarına ne kadar ücret ödeneceği konusunda hükümler yer almaktadır.[118] Bu sözleşme dışında Osmanlı İmparatorluğu zamanında ne toplu sözleşmeye ne de bir düzenlemeye rastlanmamaktadır. II. Meşrutiyet döneminde 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu kamu hizmeti gören kurumlarda toplu sözleşmeyi, sendikalaşmayı yasaklamıştır.[119] Bu kanun Osmanlı İmparatorluğu'nda toplu iş ilişkileri ilgili olarak çıkartılan ilk kanun olarak da bilinmektedir.[120]

Cumhuriyet döneminde, toplu iş sözleşmelerinin tarihsel gelişimini yasal düzenlemelere bağlı olarak 1924-1947, 1947-1960, 1961-1980 ve 1980 sonrası dönem olarak sınıflandırılabilir.[121] 1924-1947 döneminde, Türkiye Cumhuriyetinde 1924 Anayasası'nda da sendika hakkı ve toplu iş sözleşmesi hakkına ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. 1926 yılında yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanununun 316. ve 317. maddelerinde "Umumi mukavele "öngörülerek bu şekilde Türkiye'de ilk toplu sözleşme modelinin düzenlendiği göze çarpmaktadır.[122] 818 sayılı Borçlar Kanununun 316. maddesinde iş sahibi kimselerin veya örgütlerinin işçilerle veya örgütleriyle yaptıkları sözleşmede hizmete ilişkin hükümler koyabileceklerini, bu sözleşmelerin yazılı yapılmasının geçerlilik koşulu olduğu belirtilmiştir. Bunun

---

[118] Ahmet Ünsür, "Kütahya Fincancılar Esnafı Anlaşması" **Sosyal Siyaset Konferansları** (Prof.Dr. Nevzat YALÇINTAŞ'a Armağan Özel Sayısı), Sayı: 50, İstanbul, 2005, ss.575-578.
[119] Tuncay, **a.g.e**. , s.145.
[120] Aysen Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, 2.Baskı, Ankara, Nobel, 2005, s.13.
[121] Mustafa Delican, "Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:51, İstanbul, 2006, s.3.
[122] Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 22.Baskı, İstanbul, Beta, 2009, s.537.

yanında maddede umumi mukavelenin süresinin taraflarca belirleneceği, süre belirlenmediği takdirde, bir yıl için yapıldığının kabul edileceği ve bu sürenin sonunda altı ay önceden ihbarda bulunularak feshedilebileceği öngörülmüştür. [123] 818 sayılı Borçlar Kanununun 317. maddesine göre ise, umumi bir mukavele ile bağlı bulunan iş sahipleriyle işçiler arasında yapılacak özel iş sözleşmelerinin, umumi mukaveleye aykırı hükümleri geçersiz olacak ve geçersiz hükümlerini umumi mukavele hükümleri alacaktır.[124]

1947-1960 yılları arasındaki gelişmeler incelenecek olursa, 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu'ndaki sınıf sasına dayalı cemiyet kurma yasağı 1946 yılında kaldırılmasıyla, 1947 yılında 5018 sayılı Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk sendikalar yasası yürürlüğe konmuştur. [125] Daha sonra sendikalara toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanınmıştır. 5018 sayılı sendikalar yasası, sendikaların faaliyetleri arasında üyeleri adına genel sözleşmeler yapmayı da sayıyordu(md.4/a).Ancak toplulukla iş uyuşmazlıklarında grevin yasaklanmış olması, bunun yerine tahkim sisteminin tercih edilmesi yapılan toplu iş sözleşmelerinin sayısının çok sınırlı sayıda olmasına neden olmuştur.[126]

Toplu pazarlığın tam anlamıyla kurumsallaşması 1961-1980 döneminde, 1961 Anayasası'nın yürürlüğe girmesi ile olmuştur.[127] 1961 Anayasası'nın 47. maddesinde toplu iş sözleşmesi hakkı güvence altına alınmıştır. 1961 Anayasası'na uygun olarak yürürlüğe konan 1963 tarihli ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 1. maddesinde toplu iş sözleşmesi bugünküne benzer bir biçimde "hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere, 7. maddede gösterilen işçi teşekkülleri ile işveren teşekkülleri veya işverenler arasında yapılan sözleşme" olarak tanımlanmıştır. 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda hem işyeri hem de işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılmasına izin verilmiştir.[128]

1980 sonrası dönemde, toplu iş sözleşmesi hakkının hukuki dayanağını 1982 Anayasası'nın 53. Maddesi teşkil etmektedir. 1982 Anayasa rejimine paralel olarak

---

[123] Süleyman Başterzi, **Toplu İş Hukuku**, Eskişehir, Anadolu Üni. Yay., 2013, s.114.
[124] Tuncay, **a.g.e**. , ss.145-146.
[125] Yıldırım Koç, **Türkiye'de İşçiler ve Sendikalar (Tarihten Sayfalar)**, Ankara, Yol-iş Sendk Yay., 2000, s.65.
[126] Başterzi, **a.g.e**. , s.114.
[127] A. Murat Demircioğlu, Tankut Centel, **İş Hukuku**, 13.Baskı, İstanbul, Beta, 2009, s.246.
[128] Çelik, **İş Hukuku Ders...** , s.512.

yürürlüğe giren 1983 tarihli 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, 275 sayılı Kanundan farklı olarak aynı anda işyeri ve işkolu toplu iş sözleşmesi yapılması olanağını ortadan kaldırmış ve işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılması esasını benimsemiştir.[129]

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, 18.10.2012 tarihli 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. Türkiye'de halen bu kanun kapsamında toplu iş sözleşmeleri bağıtlanmaktadır.[130]

2.2. Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı

Toplu iş sözleşmesi, "Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, iş sözleşmesinin (hizmet akdinin) yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümleri düzenlemek için yapılan, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözüm yollarına ilişkin hükümleri de içerebilen yazılı bir sözleşmedir."[131] şekilde tanımlanmıştır.

Anayasa'nın 53. maddesine göre, işçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Bu şekilde işçi ve işverenlere tanınan çalışma koşullarını serbestçe belirleme hak ve yetkisine toplu iş sözleşmesi özerkliği adı verilmektedir.[132]

Toplu iş sözleşmesi, 5.5.1983 tarihinde kabul edilen ve 2012 yılına kadar yürürlükte kalan, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunun 2 ve 4. maddelerinde sözleşmenin tanımı için gerekli unsurlara yer verilmiştir. Kanunun 2. maddesi şöyledir:

"Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan bir sözleşmedir. Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yollan düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir"[133]

---

[129] Demircioğlu, **a.g.e**. , s.278.
[130]Toker Dereli, "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme" , **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:36, 2013, s.54.
[131] Çelik, İş Hukuku Ders... , s.504.
[132] Nuri Çelik, "Toplu İş Sözleşmeleri İle Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Artırılmasında Karşılaşılan Sorunlar", **Çalışma ve Toplum**, Sayı:4, 2011, s.12.
[133] Demircioğlu, **a.g.e**. , ss.278-279.

2.3. Toplu İş Sözleşmesinin Süresi

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda, toplu iş sözleşmesinin süresi ve bitimi konusunda hukuki güveni sağlayabilmek amacıyla toplu iş sözleşmesine özgü bazı sınırlamalar yapılmıştır (m. 7).Bu maddeye göre "Toplu iş sözleşmeleri bir yıldan az üç yıldan uzun süreli olamaz." Böylece kanunla toplu iş sözleşmelerinin alt ve üst sınırı çizilmiş, belirsiz süreli toplu iş sözleşmelerine izin verilmemiştir.[134] Toplu iş sözleşmesinin süresinin en az bir yıl olarak kabul edilmesinin nedeni 275 sayılı Kanunun gerekçesinde "iş yerlerinde durulmuş bir iş düzeni sağlamak" amacına dayandırılmıştır. Sürenin en çok üç yıl olarak kabul edilmesine ise değişen hayat ve çalışma koşulları karşısında kararlaştırılacak uzun bir süreden tarafların zarar görmelerinin engellenmesi fikri dayanak oluşturabilir.[135]Bunun yanında faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde toplu iş sözleşmesinin süresi, zorunlu olarak bir yılın altındadır (TİSGLK. m. 7/I-II).[136]

2.4. Toplu İş Sözleşmelerinin Düzeyi

Anayasada, toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi ile ilgili olarak herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Bu konularda yasa koyucu tamamen serbest bırakılmıştır. Anayasanın, bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesinin yapılamayacağı ve uygulanamayacağı yolundaki hükmü (m. 53/111) bu olanağı ortadan kaldırmış değildir. Bu hüküm, sözleşmeler hangi düzeylerde kabul edilirse edilsin, bir toplu iş sözleşmesinin yapılmasından sonra belli bir işyerinde sözleşmenin yürürlük süresi içinde aynı veya değişik düzeyde bir toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını engellemektedir. Yasaya göre, yürürlük süresi içinde sonraki dönem için yeni bir sözleşmenin yapılması mümkündür ama eskisinin süresi bitmeden yenisi yürürlüğe giremez.[137]

2822 sayılı Kanunda yalnız işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi kabul edilmiştir. Ancak işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yalnız bir tek işyerini değil, birden fazla işyerini de kapsamına alabilir. Bu durumda da toplu iş sözleşmesi çok sayıda olsa bile belirli işyerleri ile sınırlı bir kapsama sahiptir ve işçi ve işveren sendikalarının aynı işkolunda kurulu diğer işyerlerindeki üyelerine uygulanmaz. Oysa yerel, bölgesel ve işkolu düzeyinde yapılabilen işkolu toplu iş sözleşmesi, bu

---

[134] Tuncay, **a.g.e**. , s.231.
[135] Çelik, **İş Hukuku Ders**... , s.576.
[136] Demircioğlu, **a.g.e**. , s.286.
[137] Çelik, **İş Hukuku Ders...** , s.576.

sözleşmeye taraf işçi ve işveren sendikalarının üyelerinin bulunduğu tüm işyerlerinde bir sınırlama olmaksızın uygulanır. Bu sebeple toplu iş sözleşmesinin düzeyi ile türü birbirlerinden farklı kavramlardır.[138]

2.5. Toplu İş Sözleşmesinin Türleri

2822 sayılı Kanun'un 3. maddesinde işyeri düzeyi esas alınarak, üç tür toplu iş sözleşmesi düzenlenmiştir. İşyeri düzeyindeki bir toplu iş sözleşmesi tek bir işyeri için yapılmış olabileceği gibi, birden fazla işyeri (işyerleri) için de yapılmış olabilir. Sadece işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmelerini benimseyen 2822 sayılı Kanun'da bir işverenin tek bir işyeri için yapılan "işyeri toplu iş sözleşmesi", değişik işverenlerin aynı işkolundaki birden çok işyeri için yapılan "işyerleri toplu iş sözleşmesi (grup toplu iş sözleşmesi)" ve bir işverenin veya bir işveren gibi sayılan kamu kuruluşlarının aynı işkolunda kurulu birden çok işyerini kapsamak üzere yapılan "işletme toplu iş sözleşmesi" olmak üzere üç tür toplu iş sözleşmesi belirtilmiştir.[139]

2822 sayılı Kanun m. 3/ II' de; bir işverenin aynı işkolundaki birden çok işyeri için yapılacak toplu iş sözleşmesine "işletme toplu iş sözleşmesi" denileceği açıkça belirtilmiş olmakla beraber, işyeri veya işyerleri için yapılacak sözleşmelere ne ad verileceği belirtilmemiştir. Bununla beraber m. 3/ I' in "bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir" hükmü ve aynı ayrımı sözleşmenin kapsamına girecek "işyeri veya işyerleri" şeklinde tekrarlayan 2822 sayılı Kanun'un diğer maddeleri (m. 12/ I, 13/ I, 15/ I, 16/ III, 18), keza "iş yeri veya işyerleri" için yapılacak toplu iş sözleşmesinden söz eden m. 12/ I dikkate alındığında işletme toplu iş sözleşmesi dışında Kanunun bir işverenin tek işyeri için yapılacak sözleşmeleri "işyeri toplu iş sözleşmesi", değişik işverenlerin aynı işkolunda yer alan işyerleri için meydana getirilecek sözleşmeleri "birden çok işyeri toplu iş sözleşmesi" ya da "işyerleri toplu iş sözleşmesi" olarak adlandırıldığı göze çarpmaktadır. [140]

2.5.1. İşyeri veya İşyerleri (Grup) Toplu İş Sözleşmesi

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunun 3. maddesinin 1. fıkrasına göre, bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda tek bir işyerini kapsayabileceği gibi (işyeri toplu iş sözleşmesi), birden çok işyerini de kapsayabilir (iş yerleri toplu iş

---

[138] Algun Çifter, "Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası, Düzeyi ve Türleri ", **Kamu-İş**, Cilt:7, Sayı:4, 2004, s.7.
[139] Başterzi, **a.g.e** , s.114.
[140] İştar Urhanoğlu Cengiz, " Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi", **TBB Dergisi**, Sayı:89, 2010, ss.132-133.

sözleşmesi). [141]Kanun böylece bir yerdeki, bölgedeki, hatta işkolundaki bütün işyerlerini kapsayacak bir toplu iş sözleşmesinin yapılması fırsatını vermiştir. Dolayısıyla uygulamada grup sözleşmesi olarak adlandırılan bu sözleşmeler işkolu esasına göre değil, birden çok işyeri esasına göre işçi ve işveren sendikalar arasında yapılmış ve bir yerdeki veya bölgedeki veya işkolundaki değişik işverenlere ait birçok işyerini kapsayan sözleşmelerdir. Grup sözleşmesinin kapsamına işyerlerinin yanı sıra işletmeler de dâhil edilebilmektedir. Bu çözüm şeklinin işkolu sözleşmesi ile amaçlanan hususları engellemeyeceği maddenin gerekçesinde belirtilmiş ve ayrıca gerekçede grup sözleşmesi kavramına da yer verilmiştir.[142]

Grup Toplu iş sözleşmeleri rızai bir temele dayandırılmıştır. Bu nedenle taraflardan biri diğerini yasal olarak grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayamaz. Ancak bu durum tarafların anlaşmaları yoluyla grup sözleşmesi akdetmelerine engel değildir.[143]

2.5.2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi

2822 sayılı Kanunun 3. maddesinin değişik ikinci fıkrasına göre,

"Bir gerçek veya tüzel kişiye veya bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Bu kanun anlamında bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi denir. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzel kişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılır".[144]

Kanundaki düzenlemeye göre, ayrı tüzel kişiliğe sahip müessese ve işyerlerinin işletme kapsamı içinde kabul edilmesi sadece kamu kuruluşları için geçerlidir. Özel hukuk tüzel kişileri için bu kural kıyas yoluyla dahi uygulanamaz. Ayrı bir tüzel kişiliğe sahip bir şirket, holding adı verilen diğer bir tüzel kişiliğe sahip şirkete ait işyeri olarak nitelendirilemez. İşletme toplu iş sözleşmesi her zaman işletmenin bütün işyerlerini kapsamayacağından bu sözleşmeye "bu Kanun anlamında" işletme sözleşmesi denileceği kanunda vurgulanmıştır. Bir işletmenin aynı işkolundaki

[141] Can Şafak, "Türkiye'de Grup Toplu Pazarlığı", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:19, Sayı:4, 2008, ss.46-47.
[142] Çifter, **a.g.m**., s.7.
[143] Tuncay, **a.g.e**. , s.165.
[144] Ahmet Taşkın, "İş Hukukunda İşletme Kavramı", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:32, Sayı:1, 2010, s.101.

işyerlerinden oluşması halinde işletme sözleşmesi deyimi daha uygundur. Ancak işletmeye değişik işkollarındaki işyerleri de bağlı olabilir. Bu durumda kanundaki düzenlemede açıkça görüldüğü gibi, değişik işkollarına giren işyerlerinden oluşan bir işletmede, bütün işyerleri için değil, sadece işletmenin aynı işkolundaki işyerlerinin tümü için bir sözleşme yapılabileceğinden gerçek anlamda bir işletme sözleşmesi mümkün değildir. Bununla birlikte, başka bir deyimlendirme imkânı olmadığı için bu sözleşmeye işletme sözleşmesi adı verilir.[145]

2.6. Toplu İş Sözleşmelerini Etkileyen Faktörler

Türkiye' de özellikle 1980 sonrası dönemde hız kazanan değişim rüzgarı siyasi, ekonomik, hukuki, toplumsal olmak üzere bir çok alanda etkisini hissettirmiştir. Bu alanlardaki değişim ve gelişme süreci dolaylı ya da doğrudan bir şekilde toplu sözleşmeleri de etkilemiş toplu sözleşmeler hem nicelik hem nitelik bakımdan ekonomik, siyasi, yasal, sosyo-kültürel faktörlerin etkisi altında kalmıştır. Bu nedenle çalışmanın bu kısmında ekonomik, yasal, siyasal, sosyo-kültürel faktörlerin analizi yapılarak toplu iş sözleşmeleri üzerindeki etkilerine değinilecektir.

2.6.1.Ekonomik Faktörler

Türkiye' de toplu iş sözleşmesini etkileyen faktörler arasında yer alan ekonomik faktörler büyük öneme sahiptir. Bu önemden yola çıkarak bu kısımda ekonomik faktörlerin daha iyi analiz edilebilmesi için 1980 sonrasında yaşanan ekonomik gelişmeler tarihsel gelişmelerin perspektifinde ekonomik krizler değerlendirilecek ve iş piyasasına yönelik ekonomik gelişmeler irdelenecektir.

2.6.1.1.Ekonomik Krizler

1960'lı yıllardan itibaren dünyada hızlı bir yayılma dönemine giren enflasyon olgusu, uluslararası para sisteminde değişmelere, yüksek faiz oranlarına, finansal sistem ve ekonomi kuramında önemli gelişmelere neden olmuştur. Liberal ekonomik anlayışın içine girdiği krizden çıkış için, 1970'lerde Yeni Dünya Düzeni, 1980'lerin sonunda küreselleşme adıyla yeni modeller aranmaya başlamıştır. Bu uygulamalar; devletin küçülmesini, malî piyasa kontrollerinin kalkmasını, sermayenin dolaşım serbestliği kazanarak en yüksek getiri elde edeceği alanlara rahatça girmesini

[145] Çelik, **İş Hukuku Ders...** , s.515-516.

hedeflemiştir. 1980'li yıllardan itibaren teknolojideki çarpıcı gelişmelerle birlikte, dünyanın ekonomik ve siyasi görünümü hızlı bir değişim süreci içerisine girmiştir .[146]

1970'li yılların ekonomik problemleri ile boğuşan Türkiye Cumhuriyeti de böyle bir döneme, 24 Ocak Kararları olarak bilinen ve yapısal dönüşümleri içeren bir program uygulamasıyla girmiştir.[147] 24 Ocak kararlarıyla Türkiye'de ithalata dayalı sanayileşme politikası bırakılarak, ihracata dayalı sanayileşme politikasına geçilmiştir. Bu geçişe yol açan ana etken 1970'lerin sonlarında çok ağır şekilde kendini hissettiren döviz ihtiyacıdır. İthal ikamesiyle bunun gerçekleştirilememesi ihracata yönelmeye teşvik etmiştir. İhracata yönelmek ise ekonomiyi yeniden yapılandırmayı gerektirmiştir. [148]

1984-1989 yılları arasında Türkiye ekonomisinde bir genişleme dönemi yaşanmıştır. Bu dönemde Batı ekonomilerinde meydana gelen canlanma, Türkiye'nin izlediği ihracata dayalı büyüme stratejisi ile birleşerek ihracatın artmasına yol açmıştır. Ancak 1990 yılına gelindiğinde İran-Irak Savaşı'nın sona ermesi ve 1990 Körfez Krizi Türkiye ekonomisini doğrudan etkilemiştir.[149] Bu iki dış gelişme iki önemli pazarın kaybolmasına neden olmuştur. Bunların yanı sıra dünya ekonomisinde de bir daralma sürecinin yaşanması ihracat üzerinde olumsuz etki yaratmıştır. Ülke içinde kamu açıklarının enflasyon üzerinde yarattığı baskı ve izlenen kur politikası ile diğer ekonomik olumsuzluklar 1994 krizine götüren ortamı hazırlamış, 1994 yılında "5 Nisan Kararları" uygulamaya konmuştur.[150]

5 Nisan Kararları mali piyasalarda istikrar sağlamayı, enflasyonu düşürmeyi, kamu gelir ve gider dengesi kurmayı, ödemeler bilançosu açıklarım daraltmayı, ihracat artışını hızlandırmayı hedeflemiştir. Sabitleştirici olarak ücret ve maaşların seçildiği kararlarda, mal ve hizmet piyasalarında ve mali piyasalarda kısa sürede istikrar sağlamak için kamu sektöründe üretilen mal ve hizmetlerin fiyatlarına çok yüksek oranlı ani zamlar yapılması, bazı KİT'lerin özelleştirilmesi, bazılarının kapatılması, kamu sektöründe çalışan işçi ve memur sayısının azaltılması, faaliyetin gerektirdiği

---

[146] Cihan Bulut, **Ekonomik Yapı ve Politika Analizi**, İstanbul, Der Yay.,2006, s.222.
[147] Salih Köse, "24 Ocak 1980 ve 5 Nisan 1994 Kararlarının Karşılaştırılması", **Planlama Dergisi,** (Özel Sayı, DPT'nin kuruluşunun 42. Yılı), Ankara, 2002, s.119.
[148] Mustafa Delican, "Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri…", s.21.
[149] Suat Oktar, Levent Dalyancı, "Finansal Kriz Teorileri ve Türkiye Ekonomisinde 1990 Sonrası Ekonomik Krizler", **Marmara Üni. İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt: XXIX, Sayı: II, ss.12-13.
[150] Nadir Eroğlu, " Türkiye'de İktisat Politikalarının Gelişimi" ,Marmara Üni. Atatürk İlkeleri ve İnkilap Tarihi Araştırma ve Uyg. Merkezi, **80. Yılında Türkiye Cumhuriyeti Sempozyumu**, İstanbul, 2003, s.8.

alanlar dışında geçici işçi çalıştırılması uygulamasının kaldırılması, sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanması, erken emeklilik uygulamalarına son verilmesi gibi endüstri ilişkileri sistemi için önemli gelişmelere konu olmuştur.[151]

5 Nisan 1994 İstikrar Programını amaçlarına ulaşması bakımından değerlendirirse: 5 Nisan İstikrar Programı GSMH da %6'ya varan düşme pahasına, piyasalardaki 'yangını' durdurabilmiştir. Ancak 5 Nisan 1994 Programı yapısal hedefleri gerçekleştirmede başarılı olduğu söylenemez. Program uygulamasını takip eden yıllarda yıllık enflasyon oranı %70-%80 seviyesinde olmuştur. Kamu kesimi gelir-gider dengesizliği, vergi yasalarındaki düzenlemeye karşılık giderek artmıştır. Kamu harcamalarında hizmetleri aksatmayacak biçimde tasarruflara gidilmesi sağlanamamıştır, konsolide bütçe gelirinin %40'dan fazlası (1996-1999) kamu borçları faizlerinin ödenmesi tahsis edilmiştir. Özelleştirmede bugüne kadar istenilen düzeyde yol alınamamıştır. Sosyal Güvenlik yasası 5 Nisan 1994 İstikrar Programından 5,5 yıl sonra, Ağustos 1999'da yürürlüğe konulabilmiştir. Yerel Yönetimlere mali özerklik ve etkinlik kazandırılması, Tarımsal Destekleme Politikasının yeniden düzenlenmesi, dış ticaret bilançosu açıklarının küçültülmesi gibi sorunlar 2000'li yıllara girerken de devam etmiştir. Hazırlanan istikrar programı tamamıyla uygulanamamıştır. Sonuçta, Türkiye de kriz gündemden düşmemiş, ekonomiyi yönetenler IMF'nin kapısından bir türlü ayrılamamışlardır. IMF ile 1998 Haziran ayından itibaren sürdürülen görüşmeler ve 18 aylık Yakın İzleme Anlaşması ise 2000 yılına girilirken yeni bir stand-by anlaşması ile sonuçlanmıştır.[152]

Türkiye, 22 Kasım 2000'de patlak veren finansal bir kriz yaşamıştır. Bu tarihte bankalar arası piyasada gecelik borçlanma basit faizi yaklaşık üç kat artarak ortalama %110,8'e, en yüksek %210'a fırladı. Burada iki önemli nokta dikkat çekmektedir: Birincisi, bankalar arası piyasada ortalama faiz 13 Kasımdan itibaren önceki aylara göre yükselmekteydi. Örneğin 15 Kasım tarihinde ortalama gecelik faiz %81.45 olmuştu. Faiz sonraki günlerde düşmüş ve sıçrama kamu kesimi maaş ödemesine bağlanmıştı ama daha önceki aylarda böyle bir sıçrama yoktu. Ağustos, Eylül ve Ekim aylarının 15'inde gecelik faiz sırasıyla %37.3, 44.5 ve 38.5 idi. İkincisi, 2000 başından itibaren program uygulaması ile birlikte gecelik faizde zaten artan dalgalanma-volatilite, Ağustos ve Eylül'de önemli ölçüde yükseldi. Faizde volatilite yükselmesi

[151] Aysen Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, s.164.

[152] Zübeyir Turan, "Dünyadaki ve Türkiye'deki Krizlerin Ortaya Çıkış Nedenleri ve Ekonomik Kalkınmaya Etkisi", **Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 1, 2011, s. 67.

ile gelen artış, finansal piyasalarda bir baskı ve gerginlik olduğu manasına geliyordu ve 22 Kasımdaki kriz öyle bir günde patlak vermişti.[153]

Ekonomide oluşan Türk Lirası talebinin oluşturduğu bir likidite sıkışıklığı sonuçta döviz talebinde bir sıçrama göstermiştir. Krizin en yüksek seviyeye çıktığı bir noktada bile gerçek kişilerin dövize talebinde artış yaşanmamıştır. Krize temel konu, bankalarla ilgili düzenlemelerin çok kısa sürede yapılacağına ilişkin beklentilerdir. Kriz, kamu otoritesince yanlış teşhis edilmiş ve yanlış bir müdahaleye konu olmuştur. Merkez Bankası müdahalede geç kaldığı için de piyasaya likidite vermeyi sürdürerek krizi önleme yerine bunu yapmamıştır. Türk bankacılık sisteminin fonladığı menkul değer cüzdanı portföyü yaklaşık 1/3 oranında değer kaybetmiştir. Yani 33 milyar dolarlık portföyün 11 milyar dolarlık bölümü zarara dönüşmüştür. Bu kriz sonrasında bankacılık sistemi öz kaynakları önemli ölçüde azalmıştır. Kamu bankalarının irrasyonelliği tartışılmaya başlanmıştır.[154]

Daha sonra Şubat 2001'de yaşanan finansal kriz, beklenmedik ölçülerde bir ekonomik daralmayla sonuçlanmasının ötesinde, ülkenin orta vadeli perspektifini değiştiren çok boyutlu yeni koşulları da beraberinde sürüklemiştir. 2001 yılında büyük ölçekli sermaye çıkışının olumsuz etkilerini kontrol altına almak ve krizin fiskal maliyetini hafifletmek için geniş kapsamlı uluslararası mali destek sağlanmış, ekonominin mali ve kurumsal yapısındaki eksikliklerin giderilmesi için gerekli düzenlemelerin, uluslararası desteğin öngördüğü doğrultularda şekillendirildiği ve hayata geçirilmeye çalışıldığı bir ortam oluşmuştur. Mali sermayenin küresel ölçekte akışkanlık kazandığı ve uluslararası mali sistemin istikrarsızlaştığı bir ortamda oluşan finansal krizlerin başlıca olumsuz ekiler bıraktığı alan kamu, özel ve mali sektör bilançoları üzerinde yoğunlaşmıştır. Ekonominin stok (varlık ve yükümlülük) değişkenlerinin aniden olumsuz yönde değişimi, harcama-gelir gibi akım değişkenler üzerine yansıyor ve üretim-istihdam cephesinde performans düşmüştür. Şubat krizinin kur ve faiz şoklarından bilançoları hasar gören ve öz kaynakları azalan banka sisteminin yeniden sermayelendirilmesi sürecinde kamu borç yükünün artmış olması, bütçe politikalarıyla olumsuz talep/üretim konjonktürünü olumluya dönüştürme imkânlarını kısıtlamıştır. [155]

---

[153] Ercan Uygur, "Krizden Krize Türkiye: 2000 Kasım ve 2001 Şubat Krizleri", **Türkiye Ekonomi Kurumu,** Tartışma Metni No:2001/1, 2001, s.6.
[154] Turan, **a.g.m.**, s.69.
[155]Merih Celasun, "2001 Krizi Öncesi ve Sonrası", (Çevrimiçi)
http://content.csbs.utah.edu/~ehrbar/erc2002/pdf/i053.pdf, 20 Nisan 2013.

Şubat krizi sonrasında; ekonomi %8,5-9 daralmış, kişi başına gelir 725 dolar azalmış, 19 banka 125 işyeri kapanmış 1,5 milyon kişi işsiz kalmış, %30'lara düşen enflasyon %70'i aşmış Hazinenin faiz ödemeleri, %101 artmış, iç borç stoku 2000 yılının dört katına çıkmıştır.2001 yılı cumhuriyet tarihimizin en derin ekonomik krizi olmuş, ekonomi ikinci dünya savaşındaki küçülmenin ardından en büyük daralmayı yaşamış, Türkiye'nin GSMH'sı kriz yılında 50 milyar dolar kaybetmiştir. Yaşanan hızlı devalüasyonunda etkisi ile enflasyon fırlamış, iç-dış borç yükü artmıştır. Türk halkı, 2001 yılında yaşanan ciddi ekonomik krizin sonucu olarak 2002 yılında da ağır ve yüksek iç-dış borç yükü ile girmiştir. 2001, sadece uygulanmakta olan ekonomik program değiştiği için değil, tüm taşların yerinden oynadığı Cumhuriyet tarihinin en önemli kriz yılı olarak tarihe geçmiştir.[156]

2001 yılı itibariyle gerçekleştirilen ekonomik programlar ve yapısal değişiklikler sayesinde Türkiye ekonomisi, 2002 yılından itibaren 2008 yılına dek büyümede pozitif rakamlara ulaşmış, 2009 yılında yaşanılan küresel ekonomik krizde % -4,7 oranında küçülmüştür. 2010 yılında ise ülke ekonomisi %8,9 oranında büyüme göstererek Avrupa'nın en hızlı büyüyen ekonomisi olmuştur. 2011 yılında ise büyüme trendi devam ederek %8,5 oranında gerçekleşmiştir. Buna karşılık 2001'den günümüze dek Türkiye'nin esas meselelerinden biri de artan işsizlik olmuştur. TÜİK verilerine göre, işsizlik oranları, 2007'de %10,6, 2008'de %14,0, 2009'da %13,5, 2010'da %11,4 ve 2011 yılında ise %9,8 olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla Türkiye'de 2008-2009 krizi sırasında işsizlik hızla yükselmiş, 2010 ve 2011 yılında azalma eğilimi içine girmiştir. 2006'dan 2007'ye yıllık bazda enflasyon, TÜFE'de %9,7'den %8,4'ye, ÜFE'de ise %11,6'dan %5,9'a düşmüş, 2008'de de sırası ile %10,1 ve %8,1 ve 2009'da yıllık enflasyon TÜFE'de %6,5, ÜFE'de %5,9 ve 2010'da ise bu oranlar TÜFE'de %6,4, ÜFE'de ise %8,8 olmuştur. 2011'de ise bu oranlar sırasıyla %10,5 ve %13,3 olarak gerçekleşmiştir.[157]

2.6.1.2.İstihdam, İşsizlik ve Artan Kayıt Dışı Çalışma

1980 sonrası dönemde istihdamda olumlu bir gelişme sağlanamamıştır. Nüfus artış hızında belirli bir düşme sağlanmakla beraber nüfus artışını karşılayacak istihdam imkanları oluşturulamamıştır. Bu dönemde işgücüne katılım oranı düşmüş, işsizlik

[156] Turan, **a.g.m.**, s.70.
[157]Metin Bayrak, Osman Cenk Kanca, "Türkiye'de 1970-2011 Yılları Arasında Oluşan Ekonomik ve Siyasi Gelişmelerin Seyri", **Akademik Bakış Dergisi,** Sayı:35, Mart-Nisan 2013, s.16.

artmış, yıllık ortalama istihdam artış hızı, nüfus artış hızının gerisinde seyir etmiştir. 1999 yılına kadar nüfus artış hızını karşılayamayacak derecede de olsa istihdam artışı yaşanırken, bu yıldan sonra istihdamda gerileme olmuştur. Bu durumun oluşmasında 1999 sonrası yaşanan ekonomik krizlerin büyük etkisi olduğu söylenebilir.[158]

Türkiye işgücü piyasalarının dönüşümü, 1980 sonrası yaşanan ekonomik ve politik dönüşüm bağlamında analiz edilebilir. Dünya ekonomisine entegrasyonun işgücü piyasalarında oluşturduğu dönüşüm büyük çapta izlenen neo-liberal politikalar çerçevesinde gerçekleşmiştir. İşgücü piyasalarına ilişkin düzenlemelerin dış ticaret liberasyonu, finansal liberasyon gibi diğer önemli politika değişikliklerinin aksine yapısal uyum programlarının içinde formel olarak yer almamış oldukları belirtilmektedir. Bir başka mekanizma, 1980 askeri müdahalesi ve sonrasındaki 1984'e kadar uzanan geçiş döneminde adeta tek başına işgücü piyasasını baskı altına alacak askeri önlemlerin dayatılmasıdır: zorunlu tahkim, grev ve lokavt yasakları, sendikal faaliyetin yasaklanması ve 1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasının kabulü, izleyen dönemdeki neo-liberal politika dönüşümünü kolaylaştıran çok önemli "yerel" dinamikler olarak belirmektedir.[159]

2.6.1.3.Üretimin Yapısında Meydana Gelen Değişim

II. Dünya Savaşı'ndan sonra ve özellikle de 1970'lerden sonra hızla gelişen küreselleşme sürecinin çalışma hayatına getirdiği en önemli gelişmelerden biri, esnek çalışma veya standart dışı çalışma olarak nitelendirilen çalışma biçimleridir. Ekonomik entegrasyonun hızla ivme kazandığı bu dönemde, işletmelerin giderek önem kazanan uluslararası pazarlarda rekabet üstünlüğünü elde ederek pay sahibi olabilmesi için, daha ucuz ve daha nitelikli mal ya da hizmet üretmeleri gerekmektedir. Bu gelişmelerin sonucunda özellikle, 1980 sonrası ağırlık kazanan rekabete dayalı piyasa ekonomisi, tekellerin kaldırılması, fiyat kontrollerinin serbestleştirilmesi gibi politikalar karşısında işçi sendikaları alternatif politikalar üretememişler ve savunmada kalmışlardır. Teknolojik gelişmelerin hızlandırdığı küreselleşme olgusuna bağlı olarak artan dış rekabet de endüstri ilişkileri üzerinde önemli etkiler

---

[158] Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, s.170.

[159] Nurcan Özkaplan, " Türkiye İşgücü Piyasalarının Dönüşümü", **Çeşitli Yönleriyle Cumhuriyetin 85.yılında Türkiye Ekonomisi** , ed. Gülten E. Arslan , Gazi Üni. İletişim Fak. Bas., Ankara, 2008, s.165.

yaratmaktadır. Dolayısıyla toplu pazarlık stratejileri de buna bağlı olarak değişime uğramaktadır.[160]

Sanayi devriminin bir ürünü olan Fordist üretim sisteminin 1974 krizinden itibaren giderek etkinliğini yitirmesiyle 1980 yılların başında post-fordist üretim sistemine geçiş olmuştur. Bu geçiş beraberinde üretim yapısındaki değişim getirirken "esnek uzmanlaşma" ve "yalın üretim" gibi yaklaşımlarda endüstri ilişkilerinde üzerinde sıkça durulan konular haline gelmiştir.[161]

Üretim yapısının değişmesiyle beraber 1980'li yılların başından itibaren sanayileşmiş ülkelerin çoğunda, ulusal ve işkolu düzeyinde toplu pazarlıktan, işyeri sendikacılığı ve toplu pazarlığa geçiş olmuştur. Yeni teknolojiler ve rekabet şartları, işyerinin yeniden organizasyonunu ve işyeri düzeyindeki sorunların önemini arttırarak, toplu pazarlık düzeyinde desantralizasyon (decentralisation) eğilimini artırmaktadır. Bu da sendikalaşma oranın düşmesine sebep olmuştur. Son yıllarda meydana gelen toplu pazarlıktaki desentralizsayon eğiliminin üç temel nedeni vardır. Bunlar; işverenlerin artan pazarlık gücü, işyeri organizasyonunda yeniden yapılanma süreci ve işletme yapılarında ademi merkeziyetçiliğin artmasıdır.[162]

Toplu pazarlığın yapısının da üretimin yapısıyla beraber değişime uğrayarak yeni bir görünüm kazanması toplu sözleşmelere de yansımıştır. Bu dönemden itibaren işveren kesimi genel olarak esnek çalışmayı ve atipik çalışma biçimlerinin savunmuşlardır. İşverenlere göre işsizliğin azaltılması, istihdamın arttırılması hızla değişen teknolojik gelişmelere ve ekonomideki dalgalanmalara uyum sağlayabilmesi için verimliliğin artırılması rekabet gücünün yükseltilmesi gerekiyordu. Bu nedenle çalışma hayatında esnekliğin artırılması şarttı. Bunun yanından çok çeşitli açılardan esneklik gerekmektedir. Bunlar:

- Sayısal Esneklik: İşgücü sayısının piyasadaki değişimlere göre ayarlanabilmesi
- Zamana Göre Esneklik: Çalışma sürelerinin esnekleşmesi
- Fonksiyonel Esneklik: İşçilerin iş tanımlarının esnekleştirilmesi
- Ücret Esnekliği: Ücret yapısının emek piyasasına göre uyarlanabilmesi

---

[160] Fatma Kocabaş, "Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm", http://sbe.dumlupinar.edu.tr/10/33-53.pdf, 12.12.2013, ss.7-11.

[161] Zeki Parlak, "Yeniden Yapılanma ve Post-Fordist Paradigmalar", **Bilgi Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 1999, s.84.

[162] Fatma Kocabaş, "Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm", http://sbe.dumlupinar.edu.tr/10/33-53.pdf, 12.12.2013, ss.17-21.

- Üretim Sürecinde Esneklik: Üretimin bazı bölümlerinin şirketlere kaydırılmasıdır.

İşveren kesiminin çalışma yaşamında gerekli gördüğü bu fikirlere karşın işçi sendikaları aynı şekilde düşünmüyorlardı. Esnek çalışma biçimine karşı çıkıyorlardı.[163]

2.6.2.Siyasal Faktörler

2.6.2.1.Siyasal Gelişmeler

12 Eylül 1980 askeri müdahalesiyle başlayan "12 Eylül dönemi", 6 Kasım 1983'teki genel milletvekili seçimlerinden sonra oluşan TBMM'nin 6 Aralık 1983 günü Başkanlık Divanı'nın oluşmasıyla resmen sona erdi.[164]Yaşanan olumsuzluklara rağmen 1983 seçimlerinden itibaren özellikle 1987 seçimlerinden sonra çalışma hayatına ilişkin konular hem kamuoyunda hem de siyasi arenada gündemi daha fazla meşgul etmeye başlamıştır. 1983 seçimlerinde sandıktan ANAP (Anavatan Partisi) çıkmış ve ANAP iktidarları dönemi yaşanmıştır. 24 Ocak kararları olarak bilinen Turgut Özal'ın Türkiye ekonomisinde köklü değişiklikler yapma süreci başlamıştır. Özal'ın işçi hareketine yönelik politikaları ANAP/işçi hareketi sürtüşmesini ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla Türk-İş'in Özal ve ANAP'a karşı muhalefete, DYP ve SHP (Sosyal Demokrat Halk Partisi)'ye, açıktan destek vermesine yol açmıştır.[165]

1991 seçimleri DYP-SHP koalisyonunun iktidarı ile sonuçlanmıştır. Sekiz yıllık ANAP iktidarı son bulmuştur Koalisyon hükümetinin özelleştirme politikaları temelinde gerçekleştirdiği girişimler işçi sınıfı ve sendikalar tarafından tepkiyle karşılanmış ve taraflar arasında gerilime neden olmuştur. 18 Şubat 1995'te koalisyonun bir kanadı SHP ile CHP, CHP çatısı altında birleşmiştir. DYP-CHP hükümeti döneminde gerçekleştirilen önemli bir başka iş TBMM'den 21 maddelik bir sivil Anayasa paketinin geçirilmesidir. Derneklerin ve sendikaların siyaset yapmasını engelleyen maddeler değiştirilmiş, memurlara sendika kurma hakkı verilmiştir [166]

---

[163] MESS, **Gelenek ve Gelecek**, 3 Cilt, İstanbul, BZD Yayıncılık, 2000, Cilt:3, ss.5-8.
[164] MESS, **Gelenek ve Gelecek**, 3 Cilt, İstanbul, BZD Yayıncılık, 2000, Cilt:2, s.3.
[165] Zefure Uçar, "Türkiye'de Siyasal Dönüşümlerin Işığında Sendikal Hakların Gelişim Dinamikleri", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta, SDÜ, 2010, s.115.
[166] Ahmet Demirel, **Türk Siyasal Hayatı**, Eskişehir, And. Üni Yay., 2013, ss.82-85.

2.6.2.2.Kamu Toplu Pazarlık Politikalarındaki Değişim

Sendikal örgütlenmede olduğu gibi toplu iş sözleşmelerinde de kamu kesimi özel sektöre göre ağır basmaktadır. 1980 öncesinde işçi ücretlerinin toplu sözleşme sistemiyle belirlenmesinde kamu kesiminin belirleyiciliği ve öncülüğü, özel kesimi 1980 sonrasında kamu kesimindeki toplu pazarlık sürçlerine ve bağıtlanan toplu iş sözleşmelerine farklı yaklaşmalarına ve bu alana müdahale etmelerine sebep olmuştur.[167]

Özellikle 1983 yılı sonrasında kamu toplu pazarlık politikalarındaki değişim, toplu sözleşme sistemini etkileyen önemli gelişmelerden biridir.1983 sonrası serbest toplu pazarlık sistemine geçilmiş ancak 1983 kanunlarının sınırlayıcı hükümleri, istikrar politikaları ile tutarlı ücret politikaları, daha rasyonel işlemecilik ilkelerinin benimsenmesi ve kamu işletmelerini kara geçirme düşüncesi kamuda 1980 öncesinden farklı bir toplu pazarlık politikası uygulanmasına yol açmıştır. Bu uygulamalar sonucunda toplu sözleşme sistemi de etkilenmiştir. 1980 sonrasında uygulamaya konulan düşük ücret politikasının sürdürülmesi gayesiyle toplu pazarlığa merkezi bir yapı kazandırma yoluna gidilmiş, 1984 yılında yayınlanan genelgelerle kamu sektörü sözleşmeleri için "Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu" oluşturulmuştur Kurul, kamu sektörü işyerlerinde yapılacak toplu iş sözleşmeleri için ilke kararları belirlemiştir. Bu kararlar, sendika yönetici ve temsilcilerine kanunda tanınanlar dışında yeni haklar verilmemesi, kıdem tazminatı ile ilgili sürelerin arttırılmaması, sosyal yardımlarda yeni kalemlerin kabul edilmemesi, sözleşmelerde yönetime müdahale hakkı tanınmaması bu konudaki hükümlerin sözleşmelerden çıkarılması, tatil sürelerinin arttırılmaması, ücretlerin tespitinde genel ekonomik durum ile işkolunun ve işyerinin bulunduğu durumun dikkate alınması, iş değerlendirmesi, liyakat sisteminin uygulanması, seyyanen zam uygulamasından vazgeçilmesi şeklinde olmuştur.[168]

Kurulun ilke kararlarına karşılık 1984 yılında TÜRK-İŞ tarafından "Toplu İş Sözleşmesi Komitesi" oluşturulmuştur. Komite, kamu sektöründe toplu pazarlık düzeninin işleyişi ile ilgili kamu işyerlerinde işçisi olan tüm sendikalar için bağlayıcı ilkeler belirlemiştir. Ancak bu ilke kararları Koordinasyon Kurulu'nun ilke kararlan karşısında pek fazla uygulama alanı bulamamış özellikle ücret maddeleri

---

[167] Çetik, **a.g.e**., s.142,149.
[168] Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, ss.252-253.

aşılamamıştır. Siyasi iktidarın, Koordinasyon Kurulu aracılığıyla toplu pazarlığa müdahalesi tepkilere yol açınca 1986 yılında kurulun işlevlerini kamu işveren sendikaları devralmıştır. Kamu işveren sendikaları, işletmelerin özelliklerini dikkate almadan, siyasi iktidar tarafından belirlenen tahmini enflasyon oranlarına ve ilan edilen ilkelere göre toplu sözleşmeler düzenlemişlerdir. 1995 yılında kamu toplu pazarlıkları, sözleşme süreci içinde ortaya çıkan siyasi istikrarsızlık sebebiyle bir hayli uzun sürmüştür. Sözleşmelerin bağıtlanması sırasında sendikalar lehine koşullar oluşmuş ancak sendikalar bu koşullan değerlendirememişlerdir.1997 ve 1999 yılı kamu toplu sözleşme görüşmelerinde iktidardaki hükümetin tavrında belirgin bir değişme ortaya çıkmamış ancak 1995 kamu toplu iş sözleşmelerinde yaşanan mücadele bu dönemlerde gündeme gelmemiştir. Görüşmeler, sendikal birlik, bütünlük ve ortak mücadele bakımından dağınık bir sendikal hareket anlayışı içinde geçmiştir.[169] Hükümetin kamuda sergilemiş olduğu politikalar özel sektör içinde bir yol haritası çizmiştir.[170] Siyasal iktidarın 1983 yılından itibaren kamu toplu pazarlık sürecinde takındığı tavır ve sendikal harekete bakışı toplu sözleşme sistemini etkileyen siyasal faktörler olarak belirmektedir.

2.6.3.Yasal Faktörler

12 Eylül 1980 askeri darbesiyle başlayan 12 Eylül dönemi başta siyasi olmak üzere Türkiye' de birçok değişime yol açmıştır. Bu dönemde hukuki alanda yapılan düzenlemelerde çalışma mevzuatının tekrardan şekillenmesine ve toplu sözleşme sisteminin yeni bir görünüm kazanmasıyla sonuçlanmıştır.

7 Kasım 1982 tarihindeki halkoylamasıyla yürürlüğe giren 1982 anayasası çalışma hayatına ilişkin temel hak ve özgürlüklere 14. Madde ile bir takım sınırlamalar getirmiştir. Söz konusu maddeye göre,

" Anayasada yer alan hak ve hürriyetlerden hiçbiri, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü bozmak, Türk Devletinin ve Cumhuriyetin varlığını tehlikeye düşürmek, temel hak ve hürriyetleri yok etmek, Devletin bir kişi veya zümre tarafından yönetilmesini veya sosyal bir sınıfın diğer sosyal sınıflar üzerinde egemenliğini sağlamak veya dil, ırk, din ve mezhep ayrımını yaratmak veya sair herhangi bir yoldan bu kavram ve görüşlere dayanan bir devlet düzenini kurmak amacıyla kullanılamazlar. Anayasanın hiçbir hükmü Anayasada yer

[169] Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, s.252.
[170] Çetik, **a.g.e**., ss.149-150.

alan hak ve hürriyetleri yok etmeye yönelik bir faaliyette bulunma hakkını verir şekilde yorumlanamaz."[171]

Bu hükümle 1961 Anayasasıyla getirilen geniş kapsamdaki temel hak ve özgürlüklerin 1982 Anayasasıyla birlikte getirilen sınırlamalarla çalışma yaşamında da var olan özgürlüklerin kısıtlandığı görülmektedir.[172]

Türkiye'de toplu pazarlık süreci, 1982 Anayasası'nda yer alan 53. Maddenin "aynı iş yerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz" son hükmüyle sınırlandırılmıştır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu da zorunlu olarak bu sınırlama çerçevesinde tasarlanmış, "tek düzeyli" ve "işyeri düzeyinde" yürütülebilen bir model öngörülmüştür. Sektörler arası milli düzeyde toplu pazarlık mekanizması Türkiye'de yasaktır. Bunun yanında işkolu düzeyinde toplu pazarlık da yasaklanmıştır. Türkiye'deki modelin temel bir noktasını da "tek tip örgüt" yapısı oluşturmaktadır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre sendikalar ancak "işkolu esasına göre" bir işkolunda ve "Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile" kurulabileceklerdir. İşyeri sendikalarının, meslek sendikalarının kurulmaları bu hükümle yasaklanmıştır.[173]Bu yasaklama ve sınırlamalar, süreci kendi dinamikleriyle yaratabileceği hemen her gelişmeye kapatan, çarpık bir sendika ve toplu pazarlık düzeni ortaya koymaktadır. Yasalarla oluşturulan bu düzen özetlenecek olursa:

- İşyeri sendikaları yasaktır buna karşılık sadece işyeri düzeyinde toplu pazarlık serbesttir.
- Sadece işkolu sendikalarının kurulabilmeleri serbesttir, buna karşılık işkolu düzeyinde toplu pazarlık yasaktır.[174]

Bu dönemde kabul edilen 5.3.1983 tarihli 2882 sayılı yeni Toplu İş sözleşmesi Grev ve lokavt Yasası'nın getirmiş olduğu düzenlemeler ise şu şekilde olmuştur. Yasa toplu iş sözleşmesini, işçi işverenlerin karşılıklı ekonomik sosyal durumlarını düzenleyen bir araç olarak görerek iki taraf için de aynı önemde kabul etmiştir. (Madde 1). Toplu iş sözleşmesinde işçiler adına tarafın sendika olacağını, işveren açısından işveren sendikasının, ya da sendikaya üye olmayan işverenin işveren tarafını

---

[171] MESS, **Gelenek ve Gelecek**, 3 Cilt, İstanbul, BZD Yayıncılık, 2000, Cilt:2, s.101.
[172] Muhittin Yılmaz, "Yeni Yasal Düzenlemelere Göre Türkiye'de Toplu Pazarlık Sorunları ve Muhtemel Gelişmeler", **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı: 35-36, İstanbul, 1986, s. 116.
[173] Şafak, "Türkiye' de Grup Toplu Pazarlığı", ss.46-47.
[174] Can Şafak, Türkiye'de Toplu Pazarlığın Değişen Çizgisi", **Çalışma ve Toplum**, Cilt:10,Sayı:10, ss. 45-46.

oluşturacağını belirlemiştir. (Madde 3). Toplu iş sözleşmesinin iş kolu düzeyinde yapılacağını öngörmüştür.[175]

1983 sonrasında 1980-1983 döneminde yürürlüğe giren kanunlar uygulanmaya devam etmiş, izlenen ekonomik politikanın sonucunda bu kanunlara toplu iş ilişkilerini zayıflatıcı yeni düzenlemeler eklenmiştir. Bu yıllarda çalışma ilişkilerine yönelik müdahaleler daha çok tüzük ve yönetmelikler aracılığıyla yapılmıştır. 1980'lerin sonundan itibaren 1990 özellikle 2000'li yıllarda anayasa ve kanunlarda çalışma hayatını köklü biçimde değiştirecek değişiklikler gerçekleştirilmiştir.[176] Bu değişiklerin en başında Türkiye' de 25.07.1971 tarihinde kabul edilen 1475 sayılı İş Kanunun yerini 22. 05. 2003 tarihinde kabul edilen 4857 Sayılı İş Kanunun alması gelmektedir.

2.6.4.Sosyo- Kültürel Faktörler

"Çalışma" toplumsal hayatın en önemli faaliyetlerinden birisidir. Toplumsal yaşam içerisinde bireylerin çoğu hayatlarının önemli bir bölümünü çalışarak geçirirler. Bireylerin yaşadığı kent, ikamet ettiği mahalle, sahip olduğu sosyal ilişkiler ağı ve gündelik yaşamı, büyük ölçüde yaptığı işin yakın çevresinde gerçekleşmektedir. Artık insanların yaşamlarında, çalışma ilişkileri, bunun uzantısı olarak gelişen boş zaman etkinlikleri ve iş dışı sosyal ilişkiler ağına ayrılan zaman, ailelere ve aile içi ilişkilere ayrılandan daha fazla yer kaplamaktadır. Bireyler için çalışma yaşamı sosyal statü, nitelikli bir sosyal çevre, ekonomik gelir ve sosyal güvence gibi getirilerin yanı sıra, kendilerini zihinsel ve bedensel olarak geliştirmelerinin de bir aracıdır. Bu nedenle çalışma yaşamı toplumsal ilişkiler ağının en önemli ve en merkezî alanlarından biridir.[177] Bu bakımdan sosyo-kültürel faktörlerin çalışma hayatı dolayısıyla da toplu sözleşme sistemi açısından önemi büyüktür.

Türkiye'de imalat sanayi üzerine 1990'lı yılları ele alan bir çalışmada DİE verilerine göre, istihdamda cinsiyete göre erkeklerin ağırlıkta olduğu, coğrafi alan itibariyle istihdamın büyük ölçüde kentlerde yoğunlaşmakta olduğu, çalışanların büyük çoğunluğunu genç ve orta yaşlıların oluşturduğu, çalışanların eğitim niteliklerinin düşük olduğu(çoğunun ilkokul mezunu olduğu) ve kadınların arasında

---

[175] Talas, **a.g.e**. , ss.341-343.
[176] Aysen Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, s.176.
[177] Nadir Suğur, **Türkiye'nin Toplumsal Yapısı**, Ed. Zerrin Sungur, Eskişehir, Anadolu Üni. Yay.,t.y., s.209.

marjinal istihdam, erkekler arasında ise eksik istihdam düzeyinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.[178] İşçilerin eğitim durumlarının, istihdamda bölgesel farklılıkların, cinsiyet farklılıklarının ve istihdamın daha çok hangi yaşlarda olduğu gibi verilerin tümü sosyal kültürel faktörler olarak toplu iş sözleşmelerini etkileyen faktörler olarak değerlendirilebilir.

2.7.Toplu İş Sözleşmeleri Kapsamındaki İşçi ve İşyeri Sayısı

2.7.1.İşyeri Sayısı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Toplu İş Sözleşmeleri İstatistikleri 1984-1983 verilerine göre, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki iş yeri sayıları; 1984 yılında kamuda 1.499, özel sektörde 2.759 ve toplamda 4.258 olarak bildirilmiş, 1985 yılında belirgin düzeyde bir artışa uğrayarak kamuda 9.619, özelde 3.083 olmak üzere toplamda 12.702 olarak bildirilmiştir. 1986 yılında çok büyük bir değişikliğe uğramayan sözleşme kapsamındaki işyeri sayıları, 1987 yılında kamuda 4.895, özelde 2.728 ve toplamda 7.623 olmak üzere düşüşe uğramıştır. 1988 yılında toplamda 10.576, 1989 yılında toplamda 10.329, 1990 yılında toplamda 11.399, 1991 yılında toplamda 13.169, 1992 yılında toplamda 9.537 ve 1993 yılında toplamda 16.699'a ulaşmıştır. 1994 yılında kamuda 3.682, özelde 3.088 ve toplamda 6.770 işyeri sayısı ile belirgin bir düşüş yaşanmıştır. Bunun sebebinin 5 Nisan 1994 tarihinde meydana gelen ekonomik kriz olduğu düşünülmektedir. 1995 yılında toplu iş sözleşmesi kapsamında olan sendikalı işyeri sayısı yeniden yükselerek toplamda 11.274 olmuş ve 1996'da 10.290, 1997'de 12.966, 1998'de 7.047, 1999'da 12.373, 2000'de 6.844, 2001'de 14.211, 2002'de 7.453, 2003'te 7.806, 2004'de 7.922, 2005'te 14.388, 2006'da 5.456, 2007'de 9.738, 2008'de 9.623, 2009'da 11.544, 2010'da 9.033 ve 2011'de 14.057 olmak üzere istikrarsız bir eğilim izlemiştir (Tablo 1). [179]

2.7.2.İşçi Sayısı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Toplu İş Sözleşmeleri İstatistikleri 1984-1983 verilerine göre, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayıları; 1984 yılında kamuda 147.163, özelde 192.932 olmak üzere toplamda 340.095 olarak bildirilmiş,

---

[178] Mete Çetik, Yüksel Akkaya, **Türkiye'de Endüstri İlişkileri**, Ed. Z. Abidin, Kızılyaprak, İstanbul Numune Matbaacılık, 1999, s.75.

[179] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Toplu İş Sözleşmeleri İstatistikleri 1984-2011, http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/istatistikler/1984_2011_tis, 01.09.2013.

1985 yılında kamuda 647.582, özelde 272.228 olmak üzere toplamda 919.810'a yükselmiştir. 1986'da toplamda 707.230 olan işçi sayısı, 1987'de 923.093, 1988'de 629.303, 1989'da 829.341, 1990'da 483.852, 1991'de 1.089.549, 1992'de 450.906, 1993'te 1.068.289, 1994'te 227.880, 1995'te 765.928, 1996'da 515.840, 1997'de 841.518, 1998'de 219.434, 1999'da 544.995, 2000'de 208.595, 2001'de 775.487, 2002'de 255.059, 2003'te 629.240, 2004'te 325.386, 2005'te 587.456, 2006'da 304.392, 2007'de 466.429, 2008'de 262.786, 2009'da 504.796, 2010'da 338.671 ve son olarak 2011'de 422.802 olmak üzere istikrarsız bir seyir sergilemiştir (Tablo 1).[180]

Türkiye'de özellikle 1984 döneminden başlayarak sendikalı işçi sayısı azalmıştır. 1980 öncesi sendikacılık oranı %90'larda iken bu oran 1991 yılında başlayan çok sayıda işten çıkarmalar sebebiyle düşüşe uğramıştır. Sendikalı işçilerin işten ayrılma sebepleri arasında, sendika üyelerinin işten çıkartılmaları, taşeron işçi çalıştırma oranının her geçen gün artması, geçici mevsimlik işçilerin çalıştırılması, kamuda sözleşmeli personel uygulamasının yaygınlaşması ve özel güvenlik görevlilerinin ve öğrenci işçilerin sendika üyeliğinin engellenmesi bulunmaktadır. 1990 ve 1991 yılında gerçekleştirilen en yoğun işten çıkartmalar özellikle tekstil, metal, petrol, deri, kimya ve lastik iş kollarında olmuştur. İşten çıkartmaların en yoğun olarak yaşandığı sektör ise imalat sanayi olmuştur.[181]

Tablo 1. Toplu İş Sözleşmeleri Kapsamındaki Sektöre Bağlı İşyeri ve İşçi Sayıları

Yıl	Sektör	Sözleşme sayısı	İşyeri sayısı	İşçi sayısı (*)
1984	**Kamu**	391	1.499	147.163
	Özel	794	2.759	192.932
	Toplam	**1.185**	**4.258**	**340.095**
1985	**Kamu**	635	9.619	647.582
	Özel	2.086	3.083	272.228
	Toplam	**2.721**	**12.702**	**919.810**
1986	**Kamu**	752	7.956	348.626
	Özel	1.915	3.813	358.604
	Toplam	**2.667**	**11.769**	**707.230**
1987	**Kamu**	460	4.895	641.244
	Özel	1.883	2.728	281.849
	Toplam	**2.343**	**7.623**	**923.093**
1988	**Kamu**	705	7.000	248.177
	Özel	1.749	3.576	381.126
	Toplam	**2.454**	**10.576**	**629.303**
1989	**Kamu**	566	7.706	631.197
	Özel	2.159	2.623	198.144
	Toplam	**2.725**	**10.329**	**829.341**
1990	**Kamu**	881	7.799	278.590
	Özel	1.073	3.600	205.262

[180] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Toplu İş Sözleşmeleri İstatistikleri 1984-2011, http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/istatistikler/1984_2011_tis, 01.09.2013.

[181] İnciser Alptekin, "Türk Toplu Pazarlık Düzeninde Barışçı Yöntemler", **I. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi**, 1994, s. 219.

	Toplam	**1.954**	**11.399**	**483.852**
1991	**Kamu**	782	7.485	630.844
	Özel	4.248	5.684	458.705
	Toplam	**5.030**	**13.169**	**1.089.549**
1992	**Kamu**	807	5.888	269.938
	Özel	976	3.649	180.968
	Toplam	**1.783**	**9.537**	**450.906**
1993	**Kamu**	879	12.340	733.832
	Özel	2.930	4.359	334.457
	Toplam	**3.809**	**16.699**	**1.068.289**
1994	**Kamu**	675	3.682	85.937
	Özel	838	3.088	141.943
	Toplam	**1.513**	**6.770**	**227.880**
1995	**Kamu**	969	8.480	508.696
	Özel	1.388	2.794	257.232
	Toplam	**2.357**	**11.274**	**765.928**
1996	**Kamu**	861	6.971	281.190
	Özel	1.010	3.319	234.650
	Toplam	**1.871**	**10.290**	**515.840**
1997	**Kamu**	1.010	10.778	625.670
	Özel	1.046	2.188	215.848
	Toplam	**2.056**	**12.966**	**841.518**
1998	**Kamu**	943	4.290	94.871
	Özel	924	2.757	124.563
	Toplam	**1.867**	**7.047**	**219.434**
1999	**Kamu**	1.137	9.638	544.995
	Özel	1.149	2.735	283.463
	Toplam	**2.286**	**12.373**	**828.458**
2000	**Kamu**	985	2.173	103.124
	Özel	661	4.671	105.471
	Toplam	**1.646**	**6.844**	**208.595**
2001	**Kamu**	1.193	9.578	473.845
	Özel	3.261	4.633	301.633
	Toplam	**4.454**	**14.211**	**775.478**
2002	**Kamu**	1.113	4.741	131.852
	Özel	660	2.712	123.207
	Toplam	**1.773**	**7.453**	**255.059**
2003	**Kamu**	793	5.800	391.526
	Özel	814	2.006	237.714
	Toplam	**1.607**	**7.806**	**629.240**
2004	**Kamu**	849	3.093	122.018
	Özel	633	4.829	203.368
	Toplam	**1.482**	**7.922**	**325.386**
2005	**Kamu**	1.176	10.302	382.992
	Özel	2.801	4.086	204.464
	Toplam	**3.977**	**14.388**	**587.456**
2006	**Kamu**	1.133	3.309	117.377
	Özel	571	2.147	187.015
	Toplam	**1.704**	**5.456**	**304.392**
2007	**Kamu**	1.243	7.995	322.064
	Özel	732	1.743	144.365
	Toplam	**1.975**	**9.738**	**466.429**
2008	**Kamu**	1.190	3.328	107.258
	Özel	514	6.295	155.528
	Toplam	**1.704**	**9.623**	**262.786**
2009	**Kamu**	1.417	8.912	288.531
	Özel	578	2.632	216.265
	Toplam	**1.995**	**11.544**	**504.796**
2010	**Kamu**	1.219	4.528	166.294
	Özel	443	4.505	172.377
	Toplam	**1.662**	**9.033**	**338.671**
2011	**Kamu**	1.204	7.042	141.979
	Özel	735	7.015	280.823
	Toplam	**1.939**	**14.057**	**422.802**

Kaynak: ÇSGB, (Çevrimiçi) http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=sozlesme, 12.12.2013.

3. BÖLÜM METAL SEKTÖRÜNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

3.1.Metal Sektörü

Sanayi devriminin başından itibaren yaşanan büyük dönüşümün merkezinde yer alan "metal" sektörü, gerek yerli yan sanayinin, gerekse teknoloji ve diğer sektörlerin gelişmesine katkıda bulunması açısından özel bir öneme sahip olan iş koludur.

"Metal iş kolu, metal yapımı, her türlü maden cevherlerinin ve bunların alaşım ve karışımlarının ergitilmesi, arıtılması, haddelenmesi, çekilmesi, dökülmesi ve şekillendirilmesi, çelik sanayii, madensel eşya yapımı, makine yapımı, elektrik makinaları cihazları, araç ve gereçlerinin (deniz, demir ve hava yolları madeni taşıma araçları hariç) ve diğer madensel taşıtların yapımı ve onarımı ve diğer madensel eşya ve gereç yapımı, kurma sanayii işlerini kapsar." [182] şeklinde tanımlanmaktadır.

Metal sektörünün kapsamına giren maden cevherlerinin başında gelen demir çelik ürünleri, dayanıklı tüketim malları ve yatırım malları sanayinin ana girdisidir. Dolayısıyla bir ülkenin demir çelik ürün tüketim düzeyi, o ülkedeki refahın ve gelişmişliğin en önemli göstergelerinden biri olarak kabul edilmektedir. Metal sektörü tek bir sanayi kolu değil, birçok sektöre girdi sağlayan ülke ekonomisi için stratejik önem taşıyan bir sektördür. Metal sektörü sanayinin lokomotif sektörlerinin başında gelir ve büyük ölçekli yatırımlar gerektirir. Bunun yanında sektör hegemonik niteliklerini 1960'li yıllarda yitirmeye başlamış yerini enformatik sektörüne bırakmıştır. Metal sektörünü dünya çapında hegemonik niteliklerini yitirmeye başladığı yıllarda, demir-çelik sanayi sermayesi az gelişmiş ülkelere ihraç edilmeye başlamıştır. 1960 sonrası yıllar, üçüncü dünya ülkelerine petro-kimya, demir-çelik gibi temel sanayi dallarına ait üretim birimlerinin yerleşmeye başladıkları yıllardır. Gerek stratejik özelliği gerekse yatırımların büyüklüğü açısından sektör birçok ülkede kamu öncülüğünde gelişmiştir. 1980'li yıllarda özel sermayeye yeni kar alanları açmak üzere tüm dünyada ve özellikle doğu bloku ülkeleri ile Latin Amerika'da bu sektörde yoğun bir özelleştirme rüzgârının estiği görülmektedir. [183]

---

[182] İlhan Akalın v.d., "Metal İşkolu", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**,3 Cilt, Ed. Cahit Talas, Toker Dereli v.d., İstanbul, Numune Matbaacılık,Cilt:2, 1998, ss.401-402.
[183] Birleşik Metal-İş Sendikası, **Demir Çelik Sektörü**, İstanbul, Birleşik Metal-İş Yay., 2003, s.6.

3.2. Metal Sektörünün Niteliği

Metal sektörü, genel anlamda demirli metaller ve demir dışı metaller olarak iki kategoriye ayrılmaktadır. Demirli metaller esas olarak demir ve çeşitli çeliklerden oluşmaktadır. Demir dışı metaller ise; alaşım, döküm, dövme, ekstrüzyon, tel, kablo, boru gibi ürünlerin yapımında kullanılan ve tarım, enerji santrali gibi altyapı tesisleri, otomobil, tren rayı, telekomünikasyon, inşaat, mühendislik uygulamaları ve kimyasal tesisler gibi çeşitli sektörlerde kullanılan bakır, alüminyum, çinko, nikel, kurşun ve teneke gibi metalleri içerir.[184]

Ana metal sanayi sektörü, NACE Rev. 1.1. sınıflandırmasına göre üçlü düzeyde 5 alt sektör, dörtlü düzeyde ise 16 alt sektörden oluşmaktadır. Bunların sınıflandırılması aşağıdaki gibi yapılmıştır. [185]

- **27 Ana metal sanayisi**
- **271 Ana demir ve çelik ürünleri ile demir alaşımları imalatı**
- 2710 Ana demir ve çelik ürünleri ile demir alaşımları imalatı
- **272 Boru imalatı**
- 2721 Dökme demirden boru imalatı
- 2722 Çelik boru imalatı
- **273 Demir ve çeliğin diğer ilk işlemleri**
- 2731 Soğuk çekme
- 2732 Dar şeritlerin soğuk haddelenmesi
- 2733 Soğuk şekillendirme ve katlama
- 2734 Tel çekme
- **274 Demir-çelik dışındaki ana metal sanayi**
- 2741 Değerli metal üretimi
- 2742 Alüminyum üretimi
- 2743 Kurşun, çinko ve kalay üretimi
- 2744 Bakır üretimi
- 2745 Demir dışındaki diğer metallerin üretimi
- **275 Metal döküm sanayi**

---

[184] Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı, "Türkiye Metal Sektörü Raporu", 2010, ,(Çevrimiçi) http://www.invest.gov.tr/tr-TR/infocenter/publications/Documents/METAL. SEKTORU.PDF, 15 Mayıs 2013, s.4.

[185] Serdar Şahinkaya, "Ana Metal Sanayi", **Türkiye İmalat Sanayinin Analizi**, Kalkınma Bankası A.Ş. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Müdürlüğü, 2012, s.614.

- 2751 Demir döküm
- 2752 Çelik döküm
- 2753 Hafif metallerin döküm
- 2754 Demir dışındaki diğer metallerin dökümü

Metal sanayi sektörü imalat sanayiinin içinde önemli bir yere sahiptir. TUİK 1923-2011 İstatistik göstergelerine göre; Metal sanayi sektöründeki işyeri sayısı 1980 yılında 492, 1985 yılında 491, 1990 yılında 385, 1995 yılında 403 ve 2001 yılına gelindiğinde ise 391 olarak belirtilmiştir. İşçi sayıları değerlendirildiğinde ise, 1980'de 74.612, 1985'te 80.903, 1990'da 84.298, 1995'de 64.291 ve son olarak 2001'de 55.357 olduğu görülmektedir. Bunun yanında Metal sektörüne ilişkin çalışanlara yapılan yıllık ödeme, girdi, çıktı ve katma değere ait bilgiler tabloda verilmiştir (Tablo 2). [186]

Tablo 2. Metal Sektörü İstatistikleri

Yıl Year	İşyeri sayısı Number of establishments	Çalışanların yıllık ortalama sayısı Annual average number of persons engaged	Ücretle çalışanlara yapılan yıllık ödeme Annual payments made to employees	Girdi Input	Çıktı Output	Katma değer Value added
			(Milyon TL- Million TL)			
1980	492	74 612	35 346	143 655	225 389	81 734
1981	496	75 307	51 072	204 117	313 213	109 096
1982	483	77 069	61 695	339 742	467 077	127 335
1983	480	77 414	77 553	488 478	691 058	202 580
1984	445	78 679	101 914	861 645	1 194 620	332 976
1985	491	80 903	136 304	1 489 659	1 973 799	484 140
1986	476	82 172	185 936	2 152 054	2 886 680	734 626
1987	461	82 838	271 121	3 204 444	4 535 962	1 331 518
1988	460	86 363	457 408	5 987 256	8 791 210	2 803 954
1989	446	85 465	1 062 877	10 537 645	15 434 971	4 897 325
1990	385	84 298	1 945 315	14 330 019	19 548 277	5 218 258
1991	348	75 221	4 491 120	20 473 459	29 707 436	9 303 977
1992	421	71 016	6 949 567	34 983 257	50 503 132	15 519 875
1993	376	69 280	10 968 939	67 684 015	101 096 527	33 412 512
1994	345	63 321	17 183 581	153 809 558	239 195 229	85 385 671
1995	403	64 291	25 164 602	332 670 935	448 896 346	116 225 411
1996	374	58 162	44 658 875	442 314 737	618 982 419	176 667 682
1997	390	64 399	92 032 262	1 003 074 059	1 551 946 208	548 872 149
1998	429	66 506	168 567 799	1 619 756 308	2 205 528 904	585 772 596
1999	404	60 340	271 986 441	2 428 790 816	3 258 733 352	829 942 536
2000	383	60 733	452 759 926	4 012 591 720	5 364 511 077	1 351 919 357
2001	391	55 357	578 870 674	5 927 727 786	8 144 820 613	2 217 092 827

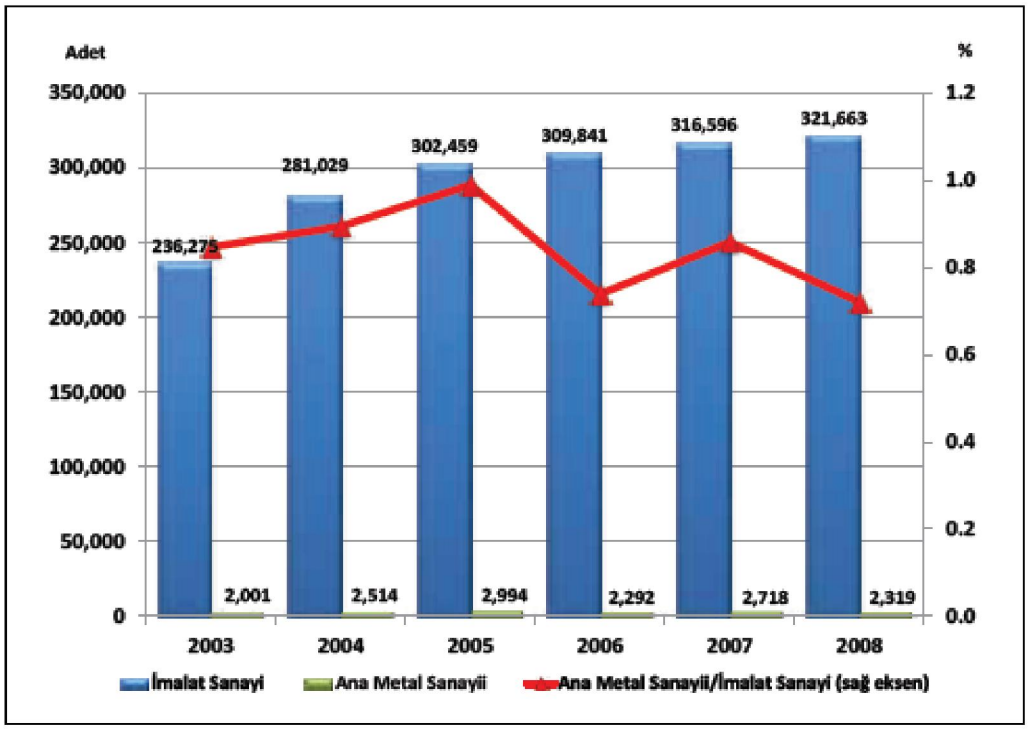
Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, **İstatistik Göstergeler 1923-2011**,Ankara, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, 2012, s.271.

Bir diğer kaynaktan elde edilen verilere göre, metal işkolu iş yeri sayısının gelişiminin değerlendirildiği grafikte, 2003 yılında ana metal sanayii sektörü 2,001 işyeri ile imalat sanayi genelindeki iş yerlerinin %0.8' ini oluşturmaktadır. İki yıllık

[186] Türkiye İstatistik Kurumu, **İstatistik Göstergeler 1923-2011**, Ankara, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, 2012, s.271.

bir süreçte iş yeri sayısı 993 artarak, 2005 yılında 2,994'e yükselmiştir. Bu sayı ile sektör, imalat sanayi genelinin %1'ine ulaşmıştır. Ana metal sanayi sektöründe faaliyet gösteren işyerleri 2008'e kadar tedrici azalmalarla 2,319'a gerilemiştir (Grafik 1).[187]

Grafik 1. İşyeri Sayısının Gelişimi



Kaynak: Serdar Şahinkaya, "Ana Metal Sanayi", **Türkiye İmalat Sanayinin Analizi**, Kalkınma Bankası A.Ş. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Müdürlüğü, 2012, s.615.

3.3. Metal Sektörünün Gelişimi

Metal işleme ve metalden eşya yapımı, Türkiye'de Cumhuriyetin kuruluşundan önce, İstanbul, Selanik, Üsküp gibi kentlerde teneke, şemsiye gibi eşya imal eden çeşitli atölyelerin varlığı ve ordu ihtiyaçlarına dönük üretim yapan işyerlerinde fişek üretimi gibi işlerde metal işleme faaliyetleri şeklinde 18. yüzyıl sonlarında gözlenmektedir. Ancak Türkiye'de modern anlamda demir-çelik üretimine dönük ilk girişimler Cumhuriyetin kuruluşundan sonra başlamıştır. [188]

Birinci Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşı sonrasında ulusal bir demir-çelik sanayine duyulan şiddetli ihtiyacın sonucu olarak, demir sanayinin yapısal temeli, 26 Mart 1926 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan "Demir Sanayiinin Tesisine Dair 786 Sayılı Kanun" ile atılmıştır. Bu tarihten sonra ilk çelik fabrikası, 1932 yılında Kırıkkale'de

[187] Şahinkaya, **a.g.m**., s.615.
[188] İlhan Akalın v.d., "Metal İşkolu", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**,3 Cilt, Ed. Cahit Talas, Toker Dereli v.d., İstanbul, Numune Matbaacılık,Cilt:2, 1998, s.402.

Askeri Fabrikalar Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak faaliyete geçmiştir. Ardından 1937 yılında temeli atılan ve 1940'lardan başlayarak faaliyete geçen ülkenin ilk tam entegre çelik fabrikası Karabük Demir-Çelik Fabrikaları metal sektörünün gelişmesinde önemli rol üstlenmiştir. Başlangıçta, Sümerbank'a bağlı olarak kurulan Karabük Demir-Çelik Tesisleri, daha sonra 13.05.1955 tarih ve 6559 sayılı Kanunla "Türkiye Demir Çelik İşletmeleri Genel Müdürlüğü" adını almış ve bağımsız bir iktisadi devlet müessesesi özelliğini kazanmıştır.[189] 1950'li yılların ikinci yarısında Karabük Demir Çelik Tesislerinin, yurtiçi ihtiyacı karşılayamaz hale gelmesi, Türkiye'yi yabancı ülkelere bağımlı kılmış ve büyük miktarda dövizin yurtdışına çıkması sonucunu doğurmuştur. Bu sebeple 7462 sayılı Kanun 28 Şubat 1960 tarihinde yürürlüğe konularak, ikinci bir demir-çelik tesisi, Ereğli Demir Çelik Fabrikaları resmen kurulmuştur. 1960'lı yıllarda üçüncü bir entegre demir-çelik tesisinin daha kurulması gündeme gelmiş ve 3 Ekim 1970'te; İskenderun Demir Çelik Fabrikalarının ilk ünitesinin temeli atılmıştır. Bu entegre fabrikaların kapasiteleri kuruldukları yıllardan itibaren düzenli bir şekilde artmış ve bu artışa ek olarak özel sektöre ait çok sayıda elektrik ark ocaklı tesis kurulmuştur. [190],[191]

1970'li yıllarda metal ana sanayiinde, metal eşya ve ulaşım araçları üretiminde (otomotiv sanayii) ve bu sanayiye bağlı yan sanayi dallarında önemli gelişmeler olmuştur. 1980'li yıllarda ekonomik sorunlara ve döviz dar boğazına bağlı olarak sektörün birçok alanında gerileme yaşanmış olmasına rağmen sektör, 1970'lerden itibaren, Türkiye ekonomisinin katma değer payı en yüksek sektörleri arasında yerini almıştır. Metal işkolu imalat sanayii kapsamındadır. Bu işkolundaki üretim, imalat sanayii içinde önemli bir yere sahiptir. Sektör, çelik ürünlerin kullanım alanının yaygınlaşması, her geçen gün tüketiminin artması, imalat sanayine ara mal üretmesi ve ihracat potansiyeli gibi özelliklerinden dolayı ülke ekonomisi acısından büyük

---

[189] İsmet S. Barutçugil**, Türkiye'de Demir Çelik, Endüstrisi**, İstanbul, Bilmen Basımevi, 1978, ss.23-24.

[190] T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, "Metal Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu", Yayın No: 49, Ankara, 2011, ss.15-16.

[191] Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı, "Türkiye Metal Sektörü Raporu", 2010, s.7, http://www.invest.gov.tr/tr-TR/infocenter/publications/Documents/METAL.SEKTORU.PDF, 15 Mayıs 2013

önem taşımaktadır. Metal işkolu kapsamındaki otomotiv sanayii hem bu işkolu içinde, hem de imalat sanayii içinde yatırım ve ana mallar üretimiyle, önemli bir alandır.[192]

Otomotiv sanayi, T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Sanayi Genel Müdürlüğü Türkiye Otomotiv Sektörü Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2011 – 2014)'na göre; motorlu karayolu taşıtlarının üretildiği ana sanayi ile bu ana sanayinin belirlediği teknik dokümanlara uygun orijinal ya da eşdeğer aksam, parça, modül ve sistem üreten yan sanayinin tümünü kapsayan büyük bir sanayi kolu olarak tanımlanmıştır. Otomotiv sanayi, tüm sanayileşmiş ülkelerde ekonominin lokomotif sanayilerinden biri olarak yerini almaktadır. Bunun nedeni, ekonominin diğer sanayileri ile olan çok yakın ilişkisidir. Otomotiv sanayi, demir-çelik, petro-kimya gibi temel sanayi dallarının başlıca alıcısı ve bu sanayilerdeki teknolojik gelişme ve derinleşmenin de sürükleyicisidir. Turizm, altyapı ve inşaat ile ulaştırma ve tarım sanayilerinin gereksinim duyduğu her çeşit motorlu araç, bu sanayinin ürünleri ile sağlanmaktadır. Ayrıca otomotiv sanayi, savunma sanayisinin de en başta gelen destekçisidir. Bu özellikleri nedeni ile metal işkolu kapsamında yer alan otomotiv sanayi, Türkiye için en önemli sektörlerin başında yer almaktadır.[193]

3.4. Metal Sektöründe Sendikacılık ve Toplu Pazarlık

Metal sektöründe sendikacılık ve toplu pazarlık uygulamalarını ele alındığı bu bölümde öncelikle sektörün sendikal gelişmeler açısından genel olarak tarihsel gelişimine yer verildikten sonra çalışmanın konusu olan MESS (işveren) ve Türk Metal (işçi)sendikalarının gelişimine değinilecektir.

3.4.1. Metal Sektöründe Sendikal Gelişmeler

Türk işçi hareketinin tarihçesine bakıldığında metal işçiliğinin işçi hareketi içerisinde oldukça önemli bir yere sahip olduğu dikkat çekmektedir. Metal işçiliği Türk işçi hareketi için lokomotif oluşturmuştur. Bu anlamda tarihsel açıdan değerlendirildiğinde metal işkolunda örgütlenme çalışmalarının tarihinin oldukça eskiye dayandığı görülmektedir. İlk işçi hareketi örgütlenmesi Osmanlı döneminde Tophane'de çalışan metal işçileri tarafından 1894 yılında Amele-i Osmani Cemiyeti

---

[192] T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, "Metal Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu", Yayın No: 49, Ankara, 2011, ss.15-16.

[193] T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Sanayi Genel Müdürlüğü, "Türkiye Otomotiv Sektörü Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2011 – 2014", s.4, https://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/otomotiv_sektoru_strateji-23052011142305.pdf, 16 Mayıs 2013

adı altında gerçekleştirilmiştir. Bu örgütlenme ilk olma özelliği açısından işçi hareketi tarihinde önemli bir yere sahip olmuştur.[194]

Metal işkolu işçileri, erken gelişmiş bir işkolu olması ve hemen her dönem görece fazla sayıda işçi çalıştırması nedeniyle Türkiye işçi hareketi tarihinde önemli bir yere sahip olmuştur. Bu açıdan metal işkolunda grev ve benzeri işçi hareketlerine oldukça eski tarihlerden itibaren rastlanmaktadır. Osmanlı döneminde metal işçilerinin gerçekleştirdiği grevler Tablo 3'te verilmiştir (Tablo 3). [195]

Tablo 3. Osmanlı Döneminde Metal İşkolunda Grevler

Yıl	İş Yeri/İşçi Grubu	Şehir	Grevci İşçi
1876 (12 Nisan)	Darphane İşçileri	İstanbul	?
1876 (18 Nisan)	Fişekhane İşçileri	İstanbul	200-300
1906	Demir İşçileri	Selanik	?
1908 (Ağustos)	Teneke İmalathanesi	Selanik	22
1908 (Eylül)	Singer Şirketi İşçileri	Üsküp	?
1910 (Ekim)	Şemsiye Atölyeleri İşçileri	İstanbul	?
1911 (Nisan)	Augsburg Fabrika İşçileri	İstanbul	?
1921 (Temmuz)	Zeytinburnu Fabrikaları İşçileri	İstanbul	?

Kaynak: TÜRK-AR, **Değişen ve Gelişen Türkiye'de Metal İşçisi Gerçeği**, Türk Metal Sendikası Yayınları, 95/4, 1995, s.71.

İmparatorluk içerisinde işçi hareketleri ağırlıklı olarak Balkan topraklarında gerçekleşmiştir. Cumhuriyet dönemine gelindiğinde, Balkan topraklarının imparatorluktan kopması ile işçi hareketinin cumhuriyete devri zorlaşmıştır ve toplam işçi hareketi ağırlığının daha da zayıfladığı gözlemlenmiştir. [196] Metal işçiliği de Osmanlı'ya göre göreli ağırlığını yitirmiştir. Bununla birlikte cumhuriyetin kurulması ile yani 1923-1960 yılları arasında işkolunda tespit edilebilen grev sayısı yalnızca 2'dir.[197]

Cumhuriyetin başında Türkiye'de metal sektörü ufak birkaç atölye dışında önemsiz bir taşra potansiyelinden oluşmakta iken, Cumhuriyetin başından itibaren

---

[194] TÜRK-AR, **Değişen ve Gelişen Türkiye'de Metal İşçisi Gerçeği**, Türk Metal Sendikası Yayınları, 95/4, 1995, ss. 68-69.

[195] İlhan Akalın v.d., "Metal İşkolu", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, 3 Cilt, Ed .Cahit Talas, Toker Dereli v.d., İstanbul, Numune Matbaacılık,Cilt:2, 1998, ss.401-402.

[196] Ahmet Makal,"Cumhuriyetten 21. Yüzyıla Türkiye'de Çalışma İlişkileri", **Güncel Sosyal Politika Tartışmaları-Cahit Talas Anısına**, Yayına Hazırlayan: Berrin Ceylan –Ataman, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Ankara, 2007, s.514.

[197] İlhan Akalın v.d., "Metal İşkolu", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**,3 Cilt, ed. Cahit Talas, Toker Dereli v.d., İstanbul, Numune Matbaacılık,Cilt:2, 1998, s.405.

ortaya çıkan özelliklede 1940'lardan sonra önemli bir ivme kazanmaya başlayan sanayileşme çabaları içerisinde metal sektörü güçlenen bir sektör haline gelmeye başlamıştır.[198]

Metal işkolunda ilk işçi sendikaları 1947'de 5018 Sayılı İşçi ve işveren Sendikaları ve Birlikleri Hakkında Kanun'un yürürlüğe girmesinden sonra kurulmaya başlamıştır. Bu işkolundaki ilk sendikalardan biri, İstanbul'da kurulan ve daha sonra Türkiye Maden-İş adıyla uzun yıllar etkinlik gösterecek olan Demir-İş (İstanbul Demir ve Madeni Eşya İşçileri Sendikası)'tir. İşkolundaki ilk sendikalar, Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde, daha çok, işyeri ya da bölgesel düzeyde kurulmuştur. Metal işyerlerinde ayrı ayrı kurulan bu sendikaların ulusal düzeyde örgütlenmeye gidebilmesi 1960'ların ortalarında meydana gelmiştir. 1950'lere gelindiğinde metal işkolunda çeşitli bölgelere yayılmış, yerel düzeyde örgütlenmiş çok sayıda sendika bulunmaktadır. Bu işkolunda 1950-1955 arasında kurulmuş sendikalar, TÜBA İşkolları Araştırması'na göre şunlardır:

Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu Kırıkkale Fabrikası İşçileri Sendikası, İstanbul Demir ve Madeni Eşya İşçileri Sendikası, İstanbul Makine Sanayii İşçileri Sendikası, Sivas Endüstri ve Atölyeler İşçileri Sendikası, Karabük Demir-Çelik Ağır Sanayii İşçileri Sendikası, Karabük Demir-Çelik İşçileri Sendikası, Silahtarağa Av Fişeği işçileri Sendikası, İzmit Makina ve Teknik İşçileri Sendikası, Çukurova Makina Sanayii İşçileri Sendikası, Zirai Donatım Kurumu İşçileri Sendikası.[199]

1963 yılına kadar yerel anlamda kurulan sendikaların sayısında artış meydana gelmiştir. 1963 yılında ise yerel birçok sendikanın birleşmesi ile "Türkiye Metal-İş Federasyonu" kurulmuştur. Bu ulusal düzeyde meydana gelen örgütlenme metal işçilerinin Türkiye'de hak ettikleri yere gelmesi açısında çok önemli bir dönüm noktası olmuştur.[200] 1969 yılında Metal-iş Federasyonu'nun sürdürdüğü Karadeniz Ereğli'de 4 bin işçinin katılımıyla gerçekleştirilen grev, Türk işçi hareketinde önemli bir yer tutmuştur. [201]

1973 yılında Türk-Metal Sendikası kurulmuştur. Bu tarihte hem federasyon varlığını sürdürmüş, hem de Türk- Metal sendikası faaliyetine devam etmiştir. 1974'te

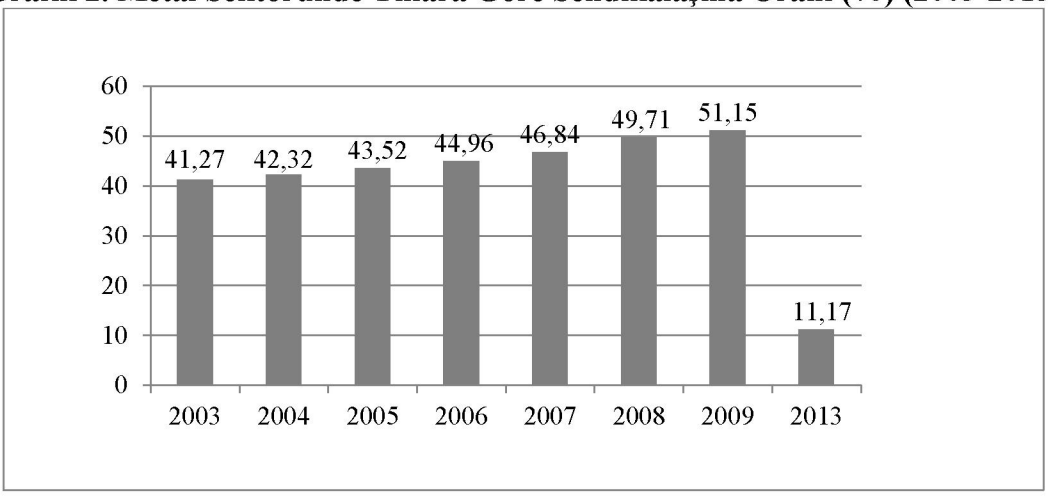
---

[198] TÜRK-AR, **a.g.e.** , s. 74.
[199] İlhan Akalın v.d., "Metal İşkolu", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**,3 Cilt, Ed. Cahit Talas, Toker Dereli v.d., İstanbul, Numune Matbaacılık, Cilt:2, 1998, s.405.
[200] TÜRK-AR, **a.g.e.**, s. 77
[201] Refik Sönmezsoy, Erdoğan Aslıyüce, **Metal İşçilerinin Mücadele Tarihi**, Bektaş Yayınları, Yayın No:2, 1989, s. 43.

Metal-İş Federasyonu feshedilerek Türk-Metal'e katılmıştır. 1980 yılında metal işkolunda kurulu olan sendika sayısı 68 olmuştur. 1990 sonrasında metal işkolundaki sendikalar arasında birlik sağlama çalışmalarına hız verilmiş ve 1992 yılında, Türkiye Maden-İş'le Otomobil-İş arasındaki birlik görüşmeleri iki sendikanın birleşerek Birleşik Metal-iş adını almasıyla sonuçlanmıştır.

2003 yılı itibari ile metal işkolundaki sendikalı üye oranları gözden geçirildiğinde 2003 yılında 575.736 sendikalı işçi sayısı ile %41,27 olan bu oran, 2004 yılında 42,32'ye, 2005 yılında 43,52'ye, 2006 yılında 44,96'ya, 2007 yılında 46,84'e, 2008 yılında 49,71'e ve 2009 yılında 51,15'e yükselmiştir. 2013 yılı itibari ile sendikalı işçi sayısında azalma sonucunda metal sektöründe sendikalı üye sayısı 11.17 oranına düşmüştür (Grafik 2). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işçi ve sendika üye sayıları istatistikleri 2013 verilerine göre, 10 milyonun üzerinde sendikasız işçi bulunmaktadır. Metal işkolu açısından değerlendirildiğinde 1 milyonun üzerinde sendikasız işçi bulunmaktadır.

Grafik 2. Metal Sektöründe Yıllara Göre Sendikalaşma Oranı (%) (2003-2013)



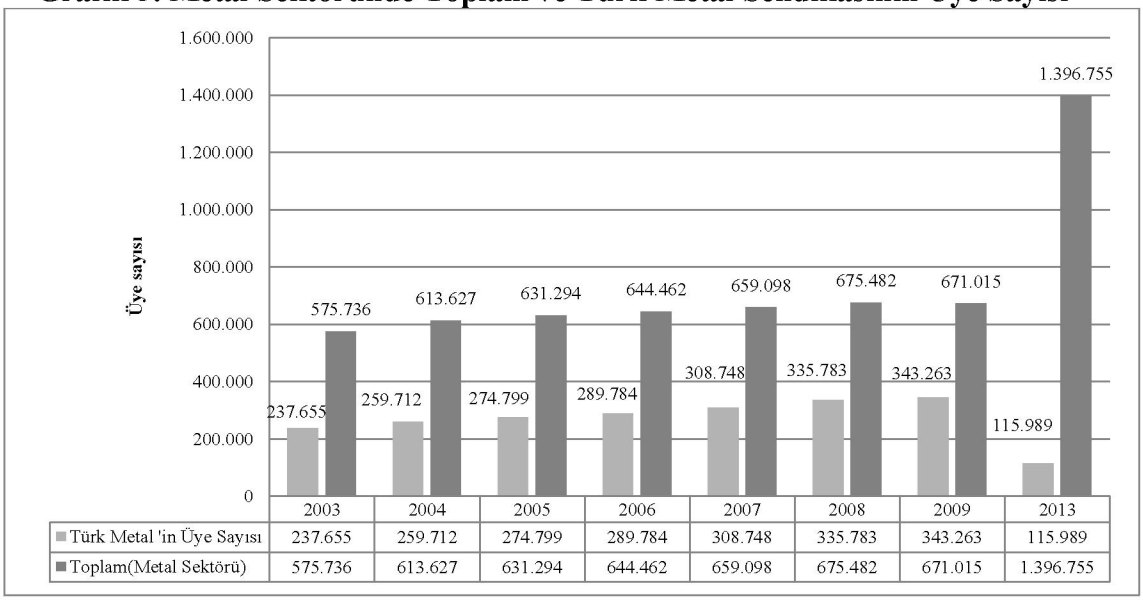
Kaynak: ÇSGB, İşçi ve Sendika Üye Sayıları İstatistikleri, 2003-2013.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlığı istatistiklerine göre metal işkolunda en fazla üye sayısı Türk-Metal sendikasına aittir. Türk Metal sendikası 1973 yılında Mustafa Özbek'in genel sekreterliği ile faaliyete geçmiştir. 1975 yılında gerçekleştirilen 2. Genel Kurul'da Mustafa Özbek genel başkanlığa seçilmiştir. 1975 yılında 18 bin civarında üyesi olan Türk Metal sendikasının 1980 yılına gelindiğinde üye sayısı 52 bine yükselmiştir. 1980'de gerçekleştirilen 12 Eylül askeri müdahale sendikalar açısından birtakım endişeleri beraberinde getirir. Bu süreç sonrasında bazı sendikalar kapatılır. 1982 anayasası ve bu Anayasadan yola çıkılarak hazırlanan 2821 sayılı Sendikalar ve 2822 sayılı Toplu iş sözleşmesi ve grev yasaları 'işçi haklarını'

geriye götüren bir takım kısıtlamaları beraberinde getirir.[202] Türk Metal Sendikası, bu dönemden sonra, tüzüğünü yeni kanuna göre düzenler ve 2821 ve 2822 sayılı yeni yasalar karşısında toplu iş sözleşmesi imkânı kalmadığından, Maden-Sen, Bir Emek-Sen ve Çelik-İş Sendikası gibi sendikalar Türk-Metal'e katılma kararı alırlar.[203]

Bütün bu gelişmelerin ışığında 1996 yılı itibari ile Türk-Metal, Türkiye genelinde MESS'e bağlı 236 işyerinde örgütlenmiştir. Bunlardan başlıcaları Ereğli Demir Çelik, BMC Kamyon Fabrikası, Tofaş, Metaş, Nasaş, Otosan, Beko, Mercedes, Profilo, Türk Traktör, Otomarsan, MAN Kamyon Otobüs AŞ, OYAK Renault, Türk Demir- döküm ve Arçelik'tir. Ayrıca 30'a yakın kamu işyeri ile bağımsız işyerlerinde de örgütlü olan Türk-Metal'in 9 bölge temsilciliği bulunmaktadır. Türk-Metal Sendikasının Çalışma Bakanlığı'na bildirilen üye sayısı 1975'te 18.000, 1976'da 45.702, 1977'de 56.208, 1979'da 60.400, 1980'de 63.860, 1987'de 123.744, 1994'te 200.000, 1996'da 212.000'dir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistiklerine göre, üye sayısı 2003'te 237.655, 2004'te 259.712, 2005'te 274.799,2006'da 289.784, 2007'de 308.748, 2008'de 335.783, 2009'da 343.263 ve son olarak 2013'te 115.989 olarak hesaplanmıştır (Grafik 3) [204].

Grafik 3. Metal Sektöründe Toplam ve Türk Metal Sendikasının Üye Sayısı



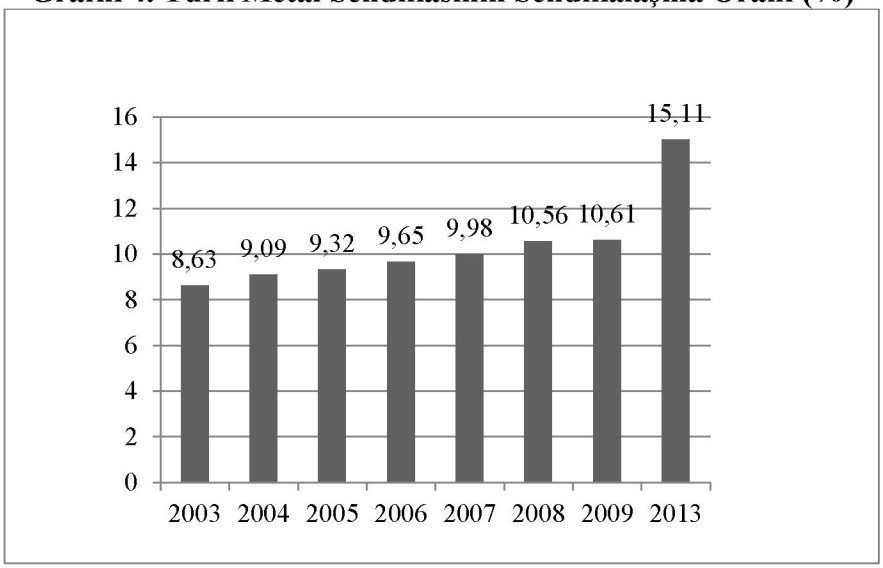
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2013
Türk Metal 'in Üye Sayısı	237.655	259.712	274.799	289.784	308.748	335.783	343.263	115.989
Toplam(Metal Sektörü)	575.736	613.627	631.294	644.462	659.098	675.482	671.015	1.396.755

Kaynak: ÇSGB, İşçi ve Sendika Üye Sayıları İstatistikleri, 2003-2013.

[202] Refik Sönmezsoy, **Türk İşçi Hareketinin Lokomotifi Türk Metal Sendikası Tarihi**, Türk Metal Sendikası Yayınları, Yayın No: 2, t.y., ss. 35-42.
[203] İlhan Akalın v.d., "Türk Metal- İş", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**,3 Cilt, Ed. Cahit Talas, Toker Dereli v.d., İstanbul, Numune Matbaacılık,Cilt:3, 1998, ss.361-362.
[204] İlhan Akalın v.d., "Türk Metal-İş ", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**,3 Cilt, Ed. Cahit Talas, Toker Dereli v.d., İstanbul, Numune Matbaacılık,Cilt:3, 1998, s.362

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstatistiklerine göre Türk Metal'in üye sayısının tüm işkollarındaki toplam sendikalı sayısına oranı Grafik 4'te verilmiştir. Bu tabloya göre Türk Metal'in sendikalaşma oranı, 2003'te %8,63, 2004'te %9,09, 2005'te %9,32, 2006'da %9,65, 2007'de %9,98, 2008'de %10,56, 2009'da %10,61 ve son olarak 2013'te %15,11 olmak üzere yıllar itibari ile artan bir eğilim sergilemiştir (Grafik 4).

Grafik 4. Türk Metal Sendikasının Sendikalaşma Oranı (%)



Kaynak: ÇSGB, İşçi ve Sendika Üye Sayıları İstatistikleri, 2003-2013.

Metal İşkolundaki en büyük işveren sendikası Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası'dır (MESS). Ayrıca Haddeci-İş (Haddeci İşverenleri Sendikası), ANSEN (Anadolu Metal Sanayii İşverenleri Sendikası), MESİS (Metal Sanayicileri İşverenleri Sendikası) adıyla faaliyet gösteren 3 bağımsız işveren sendikası bulunmaktadır.[205]

En büyük işveren sendikası olan MESS 1959 tarihinde kurulmuş ve 1960 yılı itibari ile sahip olduğu üye sayısı 17 olarak belirtilmiştir. MESS 18 Aralık 1962 tarihli olağanüstü genel kurulu ile adının başına Türkiye ekleyerek Türkiye çapında bir sendikaya dönüşmüştür. 31 Aralık 1965 itibariyle sendika 9 ilde 188 üye sayısına ulaşmıştır. 1 Ocak 1971 itibariyle ise üye sayısı 296 olarak bildirilmiştir. MESS'in 1971 yılında gerçekleştirdiği olağanüstü genel kurulda ilk grup sözleşmesi için adım atılmış ve 1972 yılında sözleşmeye haftalık çalışma süresinin 48 saatten aşağı indirilemeyeceğine ilişkin hükmün toplusözleşme metinlerine konulması kararı

[205] İlhan Akalın v.d., "Metal İşkolu", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**,3 Cilt, Ed. Cahit Talas, Toker Dereli v.d., İstanbul, Numune Matbaacılık,Cilt:2, 1998, s..405.

oylanarak kabul edilmiştir. Bunun yanında arife günü verilen yarım günlük iznin sözleşme metinlerinden çıkarılması, yerine "kanundaki genel tatil günlerine ilave yapılmayacaktır" ifadesinin eklenmesi kararlaştırılmış ve kimi işyerlerinde çalışanlara verilen süt yardımının kaldırılması ve metne, "Sağlık ve ilaç yardımı veya yıpranma tazminatı gibi, sosyal sigorta ve ücret kavramları içinde mütalaası gereken yardım ve tazminatları işverenden ayrıca istenen tazminatlar arasında kabul edilmeyecektir" ifadesinin eklenmesi kabul edilmiştir. 1975 yılında, sendikaya üye 152 işyerinde 55.300 işçiyi kapsayan toplu iş sözleşmeleri imzalanmıştır. 12 Eylül 1980'de MESS 5 gün süre ile kapatılmıştır. 31 Aralık 1980 itibariyle 310 metal işverenin MESS'e üye olduğu bildirmiştir. Ağustos 1985'te Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na gönderilen bir yazıda, yürürlükte olan grup toplu iş sözleşmelerinin 78.016 işçinin çalıştığı 361 işyerinde uygulandığı bildirilmiş ve 1986 yılı başında ise 422 olan üye sayısı 28 yeni üyenin katılımıyla 450'ye çıkmıştır. MESS'in, Ekim 1995 itibariyle 282 üyesi vardır. Sendikanın taraf olduğu yürürlükteki sözleşme sayısı 250 ve bu sözleşmeler kapsamındaki işçi sayısı 90.000'dir. MESS yüzde 47'lik aidat payı ile TİSK'in en güçlü sendikasıdır. [206]

3.4.2. Metal Sektöründe Toplu İş Sözleşmelerindeki Gelişmeler

Metal sektöründe toplu iş sözleşmeleri 1980 yılından günümüze dek toplumsal, siyasi ve ekonomik birçok faktörden etkilenerek çok farklı düzenlemelere konu olmuştur. 1980 döneminde süresi biten toplu iş sözleşmelerinde nasıl bir düzenleme olacağı belirsizlik taşıyan bir konu olarak kamuoyunda sıkça tartışılmıştır. Bu dönemde yalnızca çalışmaları durdurulan sendikalar değil, faaliyetlerine devam edenler de grev ve lokavt haklarını olmadığı için toplu pazarlık masasına oturma imkânına haiz değillerdi. 24 Aralık 1980 tarihinde kabul edilen 2364 Sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinde Sosyal Zorunluluk hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun bu konulara yönelik bir takım düzenlemeler getirmiştir. Söz konusu yasayla beraber faaliyetlerin askıya alındığı dolayısıyla grev ve lokavtın yasak olduğu yerlerde yürürlük süresi sona ermiş işkolu ya da işyeri "grup" toplu iş sözleşmeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından gerekli görülen düzenlemelerin

[206] İlhan Akalın v.d., "MESS", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, 3 Cilt, Ed. Cahit Talas, Toker Dereli v.d., İstanbul, Numune Matbaacılık,Cilt:2, 1998, ss.381-386.

yapılmasıyla yeniden yürürlüğe konulacaktı. Bunun yanında Yüksek Hakem Kurulu kararlarına itirazda söz konusu olmayacaktı.[207]

Yüksek Hakem Kurulu süresi dolmuş sözleşmelerde yalnızca ücret artışı belirlemekle sorumlu değildi. Bunun dışında toplu iş sözleşmelerinin teşmili konusunda da yasada sayılan kıstaslara göre Bakanlar Kurulu'na görüş bildiriyordu. Dolayısıyla toplu sözleşme düzeni 12 Eylül dönemi boyunca, fiilen 1984 yılında dek askıya alınmıştır. Yüksek Hakem Kurulu Başkanı Naci Varlık'ın 1983 yılı sonunda yaptığı açıklamaya göre söz konusu kurul 12 Eylül döneminde 2.130.798 işçiyi kapsayacak şekilde 4.661 sözleşme, 2.557 ara kararı ve 196 teşmil görüşü vermiştir. [208]

Toplu sözleşme özgürlüğünün askıya alındığı bu yıllarda Yüksek Hakem Kurulu sözleşmeleri günün şartlarına uygun bir hale getirmeye çabalamıştır. Fakat Kurulun çalışmalara işçi kesimi tarafından eleştirilmiştir. Bu eleştirilerin başında ücret zamlarında bir sonraki dönem için tahmin edilmiş enflasyon rakamlarının ücret zamlarını belirlemede kullanılması olmuştur. [209]

Yüksek Hakem Kurulu, MESS'in başvurusuyla 226 üyesinin 22 ayrı sendika ile imzalamış olduğu ve süresi dolan toplu iş sözleşmelerini yeniden yürürlüğe koydu. Daha sonra 12 MESS üyesinin daha toplu iş sözleşmelerini yeniledi. Dolayısıyla 1982 yılı sonu itibariyle toplu sözleşmeleri yenilenen sendika sayısı 23'e, işyeri sayısı da 238'e yükselmiştir. Yüksek Hakem Kurulu yaklaşık 57 bin işçiyi kapsayan bu toplu sözleşmelere genel olarak belirlediği ilkeleri uygulamıştır. Yeni anayasanın 1982 yılının Kasım ayında yapılan halk oylamasıyla kesinleşmesiyle demokrasiye ve özgür toplu sözleşme düzenine geçiş hızlanmıştır. Buna göre yeni bir sendika yasası ile toplu sözleşme, grev ve lokavt yasası kabul edilecek 1983 sonbaharında yapılacak genel seçimler sonrasında ise özgür toplu sözleşme düzenine geçilecekti. Kamuoyunun ve işçi kesiminin beklentisi de bu şekildeydi. Bu nedenlerle Yüksek Hakem Kurulu yeni toplu sözleşmeleri bağıtlarken süreyi eskiden olduğu gibi üç yıl olarak belirlememesi, sürenin bir yıldan fazla olmaması isteniyordu. Ancak Yüksek Hakem Kurulu Başkanı Naci Varlık 25 Aralık 1982 günü bir açıklama yaparak sürenin üç yıldan iki yıla indirildiğini bildirdi. Böylece YHK, yenilenecek toplu sözleşmelerin süresini 1984

---

[207]Emin Kul, "Yüksek Hakem Kurulu" **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı: 34, İstanbul, 1985, ss.89-92.
[208] Kul, **a.g.m.**, ss.90-92.
[209] MESS, **Gelenek ve Gelecek**, 3 Cilt, İstanbul, BZD Yayıncılık, 2000, Cilt:2, ss 82-83.

yılını da kapsayacak şekilde uzatmış oluyordu. Bu durumda toplu pazarlık hakkının yaklaşık 750 bine yakın işçinin çoğunluğu için kullanılamayacağı anlamına gelmekteydi.[210]1984 yılından günümüze dek Metal sektöründe bağıtlanan grup toplu iş sözleşmeleri iki yıllık zaman zarfını kapsayacak şekilde oluşturulmuştur.

3.5. Metal Sektöründe Toplu İş Sözleşmelerinin Etkileyen Faktörler

Metal sektöründe toplu iş sözleşmelerini etkileyen faktörler ekonomik, siyasi, yasal ve sosyo-kültürel faktörler olarak kavramsal çerçevede sınıflandırılmıştır. Çalışmanın bu kısmında metal sektöründe bu faktörlerin 1980-2012 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmeleri üzerindeki etkileri ele alınacaktır.

3.5.1. Ekonomik Faktörler

Metal sektöründe toplu iş sözleşmelerini etkileyen ekonomik faktörler, sektördeki ekonomik gelişmeler ve işgücünün yapısı başlıkları altında ele alınacaktır.

3.5.1.1.Ekonomik Gelişmeler

İmalat sanayiinin 1980 öncesinden 1990'lara dek gösterdiği ekonomik seyir şu şekilde olmuştur:1965-1980 döneminde % 7,5'lik bir hızla büyüyen İmalat sanayii ekonomik büyüme ve yapısal değişimin en temel ve dinamik unsuru olmuştur. Bu sektör aynı dönemde milli gelirde (GSYİH) gözlenen %6,3'lük büyüme hızına önemli ölçüde katkıda bulunurken GSYİH İçindeki payını da 1963 de %, 14,1 den 1988'de % 21,0 a yükseltmiştir. 1973-77 ve 1981-88 dönemlerinde sırasıyla % 8,8 ve % 7,7'lik yıllık ortalama artışlar gösteren bu sektörün hızlı büyüme sürecindeki en belirgin sapma üretimin yılda ortalama % 2,5 oranında gerilediği 1978-80 dönemi olmuştur. 1980 sonrası dönemde ise gerçekleştirilen büyüme hızlarında önceki dönemlere kıyasla önemli bir sapma gözlemlenmemiştir. 1980 öncesi dönemi istihdam açısından ele alınacak olursa; 1963-80 döneminde sağlanan toplam istihdam artışları içinde küçük imalat sanayii ve kamu kesiminin payları sırasıyla % 22,6 ve % 24,1'e ulaşmıştır. Büyük imalat sanayinin alt sektörleri için yapılan hesaplamalara göre bu dönemde sağlanan toplam İstihdam artışlarının yarısının sadece dört sektör gıda {% 14,8), dokuma (% 14,1), metal ana sanayii (% 12,7) ve makina (% 8,5) tarafından sağlandığını göstermektedir. Gelişmekte olan ülkelerde istihdam sorunu son yıllarda giderek alternatif sanayileşme stratejilerinin etkileri çerçevesinde tartışılmakta ve

[210] MESS, **Gelenek ve Gelecek**, 3 Cilt, İstanbul, BZD Yayıncılık, 2000, Cilt:2, ss.91-96.

ihracata dönük modelin ithal ikamesine kıyasla sektör önceliklerini ülkenin karşılaştırmalı üstünlüklere sahip olduğu (emek-yoğun) alt- sektörlere kaydırarak ve göreli faktör fiyatları yapısındaki bozuklukları ortadan kaldırarak olumlu istihdam etkileri yaratacağı düşünülmektedir.[211]

1980 yılına gelindiğinde, 24 Ocak istikrar programı kaçınılmaz olarak ortaya çıkan ilk şoklardan sonra uyumun zaman içinde sağlanacağı temel düşünceden hareketle adım adım uygulandı. Ekonomide uygulanan köklü değişiklikler kısa bir sürede değil 1980'li yıllar boyunca aşama aşama uygulanarak hayata geçirildi. 24 Ocak programının üç temel hedefi vardı:

1. İhracatı artırmak
2. İthalatı serbestleştirmek
3. Finans kesiminde serbestleşme.[212]

1981 yılı başında, 24 Ocak kararlarının uygulamada olduğu bir önceki yıla ait enflasyon rakamı açıklandı: %109. 1980 yılına ait enflasyon rakamlarının bu kadar yüksek çıkmasının temel nedenlerinden biri de, istikrar programı gereği olarak yılın ilk aylarında kamu mal ve hizmetlerine yapılan yüksek oranlı zamlardı. Dolayısıyla yılın ikinci yarısından sonra fiyat artışlarında düşme başlamıştı fakat bu kez de fiyat artışlarının iç piyasada yol açtığı daralma sebebiyle sanayi sektörü talep yetersizliğiyle karşı karşıyaydı. Örneğin sanayiinin üç büyük fabrikasının, Renault, Tofaş ve Otosan fabrikalarının üretimleri 1980 yılında önemli düşüşler göstermişti. Tofaş'ın 1980 yılı üretim düzeyi 1972 yılından beri hiç bu kadar düşmemişti. Bununla birlikte başta sanayiciler olmak üzere iş dünyası 24 Ocak kararlarını uygulama politikasını destekliyordu.[213]

1980 sonrasında Türkiye imalat sanayii yapısında değişiklikler meydana gelmiştir. İmalat Sanayinde alt sektörlerin sahip oldukları ağırlıkların genel olarak aynı kaldığı bununla birlikte bazı lider sektörlerin ağırlıklarında azalmalar olmuştur. Tablo 4'de imalat sanayii toplam üretimi içinde alt sektörlerin 1980, 1990, 2000 ve 2008 yıllarındaki nispi payları verilmiştir. Tablo 4'e göre ana metal sanayinin nispi payı, 1980'de 10.05, 1990'da 10.33, 2000'de 8.73 ve 2008'de 13,65'tir. Bu verilere göre

---

[211]Fikret Şenses, Arman Kırım," Türkiye'de 1980 Sonrası Ekonomik Politikalar-Sanayiileşme Etkileşimi ve Sanayiinin Yeniden Yapılanma Gerekleri",ss.363-367, (Çevrimiçi)http://arsiv.mmo.org.tr/pdf/10654.pdf, 12.12.2013

[212]Esra Siverekli Demircan, Meliha Ener, " IMF'in Gelişmekte Olan Ülkeler ve Türkiye'de Uygulanan İstikrar Programları Üzerine Etkileri" ,**Yönetim Bilimleri Dergisi**, 2003-2004, s.94.

[213] MESS, **Gelenek ve Gelecek**, 3 Cilt, İstanbul, BZD Yayıncılık, 2000, Cilt:2, s.121.

ana metal sanayinin nispi payında artış olduğu gözlemlenmektedir. Bunun yanında 2000 yılında nispi payın 8.73'e gerilemesinin Türkiye'de 2000 yılında yaşanan finansal krizin etkili olduğu söylenebilir.[214]

Tablo 4. İmalat Sanayinde Alt Sektörlerin Nispi Paylarının Gelişimi: 1980-2008 (%)

NACE Kodu	SEKTÖR	1980	1990	2000	2008
15	Gıda ürünleri ve içecek imalatı	16,09	16,99	13,14	14,01
16	Tütün Ürünleri imalatı	1,82	2,72	1,67	0,68
17	Tekstil ürünler imalatı	14,63	9,70	14,08	8,03
18	Giyim eşyası imalatı	2,11	4,64	4,88	5,82
19	Deri ürünleri ve ayakkabı imalatı	1,48	1,78	3,04	0,81
20	Ağaç ve mantar ürünleri imalatı	0,00	0,73	0,86	1,34
21	Kağıt ve kağıt ürünleri imalatı	1,70	2,20	1,83	1,72
22	Basım ve yayım: plak, kaset vb	2,73	1,79	1,61	1,62
23	Kok kömürü, petrol ürünleri imalatı	17,98	15,46	7,09	5,97
24	Kimyasal madde ve ürünleri imalatı	5,77	9,66	7,37	5,98
25	Kauçuk ve Plastik ürünleri imalatı	3,66	4,56	5,15	4,82
26	Diğer mineraller imalatı	11,54	4,84	5,07	5,63
27	**Ana metal sanayi**	**10,05**	**10,33**	**8,73**	**13,65**
28	Metal ürünleri imalatı	1,27	1,84	3,28	4,90
29	Makine ve teçhizat	3,58	4,81	4,21	6,60
30	Büro makineleri ve bilgisayar	0,02	0,04	0,30	0,22
31	Elektrikli makineler	0,91	1,39	2,66	3,40
32	Radyo, TV, haberleşme cihazları	0,17	1,09	2,24	1,16
33	Tıbbi aletler; optik aletler	1,27	0,20	0,43	0,43
34	Motorlu kara taşıtı, römork	2,33	4,38	10,19	8,32
35	Diğer ulaşım araçları	036	0,22	0,27	1,53
36	Diğer İmalat	0,53	0,62	1,92	3,37

Kaynak: Osman Aydoğuş v.d., **Türkiye'nin Büyüme Stratejisi: Yapısal Analiz ve Politikalar**, Ankara, Ajans Türk Mat. , 2012, s.77.

Metal sanayi sektörü yıllar itibariyle Türkiye'de büyük bir gelişim göstermiştir. Üretimde, satışlarda, istihdamda, karlılık oranlarında metal sektörü devamlı kazandıran, gelişmesini sürdüren bir sektör oldu. Bütün sektörler içinde, ayrıca üretim, katma değer, ihracat ve istihdam alanlarının tümü düşünüldüğünde metal sanayi; gelişmesini sürdüren ve büyüme içinde olan bir sektördür.[215]

Tablo 5'de ana metal sanayinde 1980-1990 ve 1991-2001 yılları arasındaki büyümenin kaynakları oransal olarak ifade edilmiştir. Tablo 5'de büyümenin kaynakları ele alınırken Toplam Faktör Verimliliği (Solow artığı) yöntemi kullanılmıştır. Bu yönteme göre üretimin büyüme hız, sermaye stokunun esneklik

[214] Osman Aydoğuş v.d., **Türkiye'nin Büyüme Stratejisi: Yapısal Analiz ve Politikalar**, Ankara, Ajans Türk Mat. , 2012, s.77.
[215] Türk Metal, "Türkiye'nin Lokomotifi Metal Sanayi", **Türk Metal Dergisi**, Sayı:137, 2010, s.119.

katsayısının sermaye stokunun büyüme hızı ile çarpımı, emeğin esneklik katsayısı ile emeğin büyüme hızının çarpımı ile toplam faktör verimliliği artışının toplamına eşittir. Bu son eşitlik büyümenin kaynaklarını göstermektedir. Toplam Faktör Verimliliği sürdürülebilir bir büyümenin motor gücü olarak kabul edilmiştir.[216]

Tablo 5. Türkiye'de Ana Metal Sanayinde Büyümenin Kaynakları:1980-2001(%)

1980-1990					1991-2001				
Büyüme Hızı	Sermaye katkısı	Emeğin Katkısı	Girdi Artışı	TFV artışı	Büyüme Hızı	Sermaye katkısı	Emeğin Katkısı	Girdi Artışı	TFV artışı
0,051	0,006	0,000	0,053	-0,009	0,024	0,004	-0,003	0,020	0,003

Kaynak: Osman Aydoğuş v.d., **Türkiye'nin Büyüme Stratejisi: Yapısal Analiz ve Politikalar**, Ankara, Ajans Türk Mat. , 2012, s.102.

Tablo 5'deki veriler değerlendirildiğinde, ana metal sanayinin 1980-1990 döneminde yaklaşık %5,1 büyüdüğü, girdi kullanımındaki ortalama artışın ise %5,3 olduğu görülmektedir. Bu dönemde sermaye ve emeğin katkısı, sırasıyla, %0,6 ve %0,03 oranında gerçekleşmiş, Toplam faktör verimliliği ise yaklaşık %0.9 oranında gerilemiştir. 1991-2001 döneminde ise, %2,4 büyüyen ana metal sanayinin, girdi kullanımındaki artışın da yaklaşık %2,1 olduğu, sermayenin büyümeye %0,36, Toplam Faktör Verimliliğinin ise %0,25 katkıda bulunduğu görülmektedir. Bu dönemde sektörün işgücü %0,26 gerilemiştir.[217]

Ana metal sanayi üzerine yapılan bir çalışmada elde edilen bulgulara göre, sektörde 1998 ve 2001 ekonomik krizleri ve 1999 depreminin etkisi ile daralma yaşanmıştır. Ekonomik krizden çıkılması ve 1999 depremi sonrası artan inşaat ve yüksek büyüme oranlarının yakalanması ile 2002-2004 döneminde ciddi bir üretim artışı gözlenmiştir. Yurtiçi talebin ve yurt dışındaki alt yapı yatırımlarının artışı bu üretim artısında ana etken olarak göze çarpmaktadır. Özellikle 2004 yılında gerek sektörde çalışan işyeri sayısının artışı, gerek bir önceki yıla göre %69,8'lik bir üretim artışı ile dikkati çekmektedir(Tablo 6).[218]

---

[216] Aydoğuş, **a.g.e**., s.101.
[217] Aydoğuş, **a.e**., s.101.
[218] Leyla Dolun, "Ana Metal Sanayi", (Çevrimiçi) http://www.kalkinma.com.tr/data/file/raporlar/ESA/ga/2007GA/kitap/imalat_sanayi/pdf/Ana_Metal_Sanayii.pdf, 13.01.2014, s.430.

Tablo 6. Ana Metal Sanayi Üretim değeri (Cari Fiyatlarla)

Yıllar	İşyeri Sayısı	Milyon YTL
1997	140	1.164
1998	137	1.678
1999	135	2.383
2000	145	4.034
2001	137	6.486
2002	147	9.909
2003	147	13.557
2004	169	21.904
2005	169	22.058
2006*	165	13.613

* : 2006 değerleri 2. çeyrek itibariyledir.

Kaynak: Leyla Dolun, "Ana Metal Sanayi", (Çevrimiçi) http://www.kalkinma.com.tr/data/file/raporlar/ESA/ga/2007GA/kitap/imalat_sanayi/pdf/Ana_Metal_Sanayii.pdf, 13.01.2014, s.430.

Ana metal sanayi üzerine gerçekleştirilen çalışmada elde edilen bilgilere göre, 1998 ekonomik krizinin etkisi üretimde olduğu gibi, dış ticaret hacminde de görülmektedir. Dış ticaret hacmi bir önceki yıla göre 1998'de %9,7 ve 1999'da %16,6 azalış göstermiştir. Özellikle 2003 ve 2004 yıllarında ekonomik büyüme ile beraber dış ticaret hacmi ana metal sanayiinin üzerinde bir artış göstermiştir. 2005 yılında ise dış ticaret hacminin artısı gerilemiştir(Tablo 7).[219]

Tablo 7.Ana Metal Sanayiinde Dış Ticaret Hacmi

Yıllar	Bin USD	Değişim %
1995	5.134.831	-
1996	5.029.775	-2,0
1997	5.910.481	17,5
1998	5.338.718	-9,7
1999	4.454.193	-16,6
2000	5.781.540	29,8
2001	6.533.224	13,0
2002	7.946.800	21,6
2003	11.187.991	40,8
2004	17.899.180	60,0
2005	20.495.586	14,5
2006*	13.934.570	-

Kaynak: Leyla Dolun, "Ana Metal Sanayi", (Çevrimiçi) http://www.kalkinma.com.tr/data/file/raporlar/ESA/ga/2007GA/kitap/imalat_sanayi/pdf/Ana_Metal_Sanayii.pdf, 13.01.2014, s.431.

---

[219] Leyla Dolun, "Ana Metal Sanayi", (Çevrimiçi) http://www.kalkinma.com.tr/data/file/raporlar/ESA/ga/2007GA/kitap/imalat_sanayi/pdf/Ana_Metal_Sanayii.pdf, 13.01.2014, s.431.

3.5.1.2. İşgücünün Yapısı

Toplu sözleşme sistemini etkileyen ekonomik faktörlerden biri işgücünün yapısıdır, 1980 sonrasında istihdamın sektörel yapısında çok köklü değişimler yaşanmıştır, Tablo 8' de istihdamın sektörler arasında oransal dağılımında, yükselen hizmet sektörünü ve hızla gerileyen tarım sektörü görülmektedir, Tarımsal istihdam mutlak ve oransal olarak ciddi bir biçimde gerilerken, sanayi ve hizmet sektörünün istihdam içindeki payı mutlak ve oransal olarak artmıştır, Tarımın istihdam içindeki payı yüzde 53'ten 26'ya gerilerken sanayinin payı yüzde 20'den 25'e yükselmiştir,

Tablo 8.İstihdamın Sektörel Durumu (Bin Kişi)

Yıllar	Tarım	Oran %	Sanayi (Genel)	Oran %	İmalat Sanayi	Oran %	Hizmet	Oran %
1980	8.360	53	3.197	20	2.060	13	4.143	26
1985	8.246	49	3.582	21	2.339	14	4.872	29
1990	8.691	47	3.738	20	2.625	14	6.1 12	33
1995	9.080	44	4.533	22	3.027	15	6.974	34
2000	7.769	36	5.174	24	3.638	17	8.637	40
2005	5.154	26	5.285	26	3.994	20	9.628	48
2009	5.554	26	5.379	25	3.949	18	10.644	49

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, **İstatistik Göstergeler 1923-2011**,Ankara, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, 2012.

Türkiye'de istihdamın yapısı 1980 sonrasında ciddi bir dönüşüme uğramıştır. Tarımın istihdam içindeki payının (Batılı sanayileşmiş ülkelerle karşılaştırıldığında yüksek olmaya devam etmekle birlikte) 30 yıl gibi bir sürede çok hızla gerilediği açıktır, 1980'de tarım dışı istihdam yüzde 47 iken, 2009 yılında yüzde 74'e ulaşmıştır. 1960'ta tarım dışı istihdamın payının yüzde 30 civarında olduğu düşünülecek olursa, son 50 yıl içinde yaşanan değişimin boyutları daha iyi anlaşılmış olur. Tarımdaki bu hızlı çözülmenin ve kente göçün yeni sosyal sorunlar yarattığı açıktır.[220]

[220] Aziz Çelik v.d., **Çalışma İlişkileri Tarihi,** Eskişehir, ed. Ahmet Makal,, Anadolu Üni. Yay., 2012. s.231.

Tablo 9.Ücretlilerin Durumu(Bin Kişi)

Yıllar	İstihdam	Ücret ve Maaşlı	İşveren	Kendi Hesabına Çalışan	Ücretsiz Aile İşçisi	Kendi Hesabına Çalışan Oranı %	Ücretsiz Aile İşçisi Oranı %	Ücretli ve Maaşlı Oranı %
1980	18.063	6.380	175	4.198	7.310	23	40	35
1988	17.754	7.169	629	4.594	5.362	26	30	40
1995	20.587	8.551	1.112	5.063	5.871	25	29	42
2000	21.581	10.488	1.109	5.325	4.659	25	22	49
2005	20.067	11.436	1.101	4.689	2.891	23	14	57
2009	21.277	12.770	1.209	4.429	2.870	21	13	60

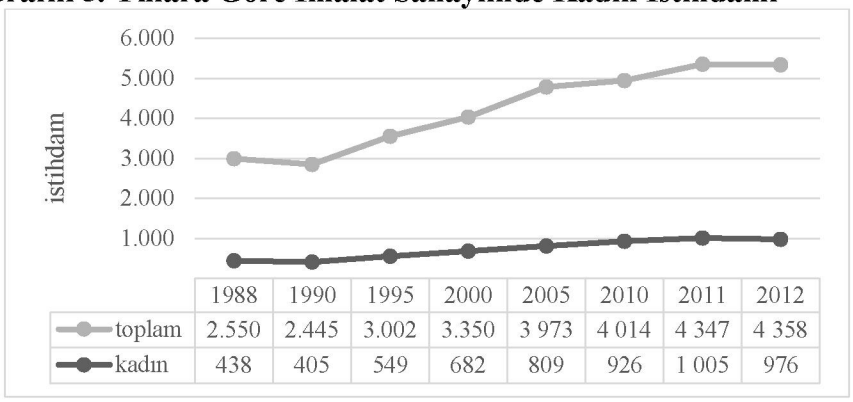
Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, **İstatistik Göstergeler 1923-2011**,Ankara, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, 2012.

Tablo 9' daki verilere göre 1980 sonrasında ücretliler dönem boyunca en büyük sosyal sınıf haline gelmiştir, 1960'ta 2,4 milyon olan ücretli sayısı 1980'e gelindiğinde 6,4 milyona, 2009 yılında ise 13 milyona yaklaşmıştır, Ücretlilerin toplam istihdam içindeki payı yüzde 35'ten yüzde 60'a yükselmiştir Bu yükseliş belirgin bir işçileşme anlamına gelmekte ve sınıf ilişkilerinin kapitalistleştiğini ortaya koymaktadır. Bunun yanında ücretsiz aile işçiliğinde de hızlı bir düşüş yaşanmıştır. 1980'de toplam istihdamın yüzde 40'ını oluşturan ücretsiz aile işçiliği, 2009'da yüzde 13'e gerileyerek birinci istihdam kategorisi olmaktan üçüncü sıraya düşmüştür. Ücret ve maaşla çalışanların oranının yüzde 60'a ulaşması toplu sözleşme sistemi açısından kritik öneme sahiptir.[221]

2012 yılı verilerine göre Türkiye nüfusu 75.627.384 kişidir. Nüfusun yüzde 50,1 yani 37.956.168 kişi erkek, yaklaşık yüzde 49'u kadın 37.671.216 kadınlardan meydana gelmektedir. 2012 yılında yıllık ortalama istihdam toplamda 24.821.000 kişidir. İstihdam edilen nüfusun 2012 yılı için erkeklerdeki ortalama istihdam 17.512.000 kişi iken kadınlarda bu sayı 7.309.000 kişidir. 2012 yılında toplam istihdam içinde iktisadi faaliyetlere göre sınıflandırmada sanayii sektöründe çalışanların sayısı 4.751.000 kişi toplam içinde yüzdesi ise %19.1'dir.2012 yılında istihdam edilenlerin %62'si ücretli, maaşlı ve yevmiyeli, %18 kendi hesabına çalışmakta ve yaklaşık yüzde 20'si ise ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedir.2012 yılında Nace Rev.2 ye göre sınıflandırmada ise imalat sanayiinde çalışanların sayısı 4.420.000 kişidir. Bu sayının 3.408.000'u erkek, 1.012.000'sini kadın çalışanlar oluşturmaktadır.

[221] Aziz Çelik, **a.g.e**., s.232.

Grafik 5. Yıllara Göre İmalat Sanayiinde Kadın İstihdamı



	1988	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012
toplam	2.550	2.445	3.002	3.350	3 973	4 014	4 347	4 358
kadın	438	405	549	682	809	926	1 005	976

Kaynak: TÜİK. , (Çevrimiçi), http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 12.12.2013.

Grafik 5' deki verilere göre Türkiye'de imalat sanayii içerisinde kadın istihdamı 1988 yılında 438 kişi iken bu rakam 1890 yılında azalmış 405 olmuş daha sonraki yıllarda ise artarak 2011 yılına kadar devam etmiş bu yıl 1005 kişi olmuş ve son olarak 2012 yılında 976'ya gerilemiştir. Özetle, imalat sanayii içerisindeki kadın istihdamı 80 sonrasında artış eğiliminde olmuştur.

3.5.2. Siyasal Faktörler

1970'li yıllar Türkiye'de siyasal, sosyal ve ekonomik açıdan bunalımlı yıllardır. Dolayısıyla bu yıllarda toplu iş sözleşmesi düzeni de istikrarsız bir dönem yaşamıştır. Bu da toplu pazarlık düzenini olumsuz bir şekilde etkilemiştir.[222]12 Mart 1971 Askeri ara rejimi döneminde ve 1974'teki Kıbrıs bunalımı ve askeri hareketi sonlarında toplu sözleşme sistemi işlerliğini kaybetmiştir. Diğer taraftan 1973 yılında yeni petrol fiyatları ile dünyada meydana gelen ekonomik kriz ve bunun siyasal hayata yansıttığı olumsuz hava toplu düzeydeki işçi işveren ilişkilerini de etkilenerek sosyal barıştan uzak bir görüntü ortaya koymuştur. 1980 yılına gelindiğinde ise siyasal rejimin işlerliğinde ortaya çıkan tıkanmalar ve aksamalar yeni bir askeri müdahaleye yol açmış ve 12 Eylül 1980'de askeri müdahale yapılmıştır. Siyasal, sosyal ve ekonomik alanlarda olduğu gibi sendikacılık hareketinde de başıbozukluk, yolsuzlukların oluşması toplu sözleşme sistemini olumsuz bir şekilde etkilemiş, grev ve toplu pazarlıklar temel amacından saptırılarak ideolojik kavgaların birer aracı haline gelmişlerdir. Bu durumda toplu sözleşme düzeninde grev ve toplu pazarlık hakkının askıya alındığı yeni kısıtlayıcı bir dönemin başlamasıyla sonuçlanmıştır. Bunların

[222] Toker Dereli, "Batı Ülkelerinde ve Türkiye'de Sendikaların Karşılaştıkları Sorunlar ve Başlıca Gelişmeler", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt:44, Sayı:40, İstanbul,1986, s.63.

yerine Yüksek Hakem Kurulunun nazarında zorunlu tahkim sistemi oluşturulmuştur. Bu yeni dönemin nitelikleri sıralanacak olursa:

- Bu dönemde devlet bu ilişkileri kurtarmakta başlıca rolü üstlenmiştir.
- Ücret zamları sınırlanmıştır.
- Toplu sözleşme düzenine Anayasa ve yeni bir yasa ile sınırlama koyarak tahkim sistemine daha çok önemsenmiştir.[223]

24 Aralık 1980 tarihinde kabul edilen 2364 Sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinde Sosyal Zorunluluk hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun bir takım düzenlemeler getirmiştir. Söz konusu yasayla beraber faaliyetlerin askıya alındığı dolayısıyla grev ve lokavtın yasak olduğu yerlerde yürürlük süresi sona ermiş işkolu ya da işyeri "grup" toplu iş sözleşmeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından gerekli görülen düzenlemelerin yapılmasıyla yeniden yürürlüğe konulacaktı. Bunun yanında Yüksek Hakem Kurulu kararlarına itirazda söz konusu olmayacaktı. Bu dönemde siyasal hayatta yaşanan bunalımlar etkisini toplu sözleşme sisteminde de hissettirmiş, 1981 yılında MESS ile Türk Metal Sendikasının bağıtladığı grup toplu iş sözleşmesi, YHK'nın kararıyla 3 yıllık süreyle yürürlükte kalmıştır. Bu dönemin sonrasında ise toplu sözleşmelerin ikişer yıllık sürelerle bağıtlanması YHK tarafından karara bağlanmıştır.[224]

1980 sonrasında toplu sözleşme kapsamındaki işçilerin daha çok kamuda olması, sendikaları siyasal alanda sorunlarını çözmeye itmiştir. Bunu, bir yandan, toplu sözleşme dönemlerinde hükümetlerle pazarlıklar yaparak, öte yandan da, çalışanlar lehine yasal düzenlemeler yapılması yönünde hükümetlere talep ve baskılarda bulunarak gerçekleştirmeye çalışmışlardır. Sendikaların siyasal etki ve yasal düzenleme yoluna gitmelerinde, ekonomik ve sosyal şartların çalışanlar lehine olmaması da önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenlerle kamu kesiminde yapılan toplu sözleşmelerin özel sektörde yapılan toplu sözleşmeleri etkilemekten öte belirlemesi kaçınılmaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.[225]

1980 sonrasındaki siyasi bunalım Metal sektöründeki toplu iş sözleşmelerini de etkilemiştir. Yeni anayasanın 1982 yılının Kasım ayında yapılan halk oylamasıyla kesinleşmesiyle demokrasiye ve özgür toplu sözleşme düzenine geçiş hızlanmıştır. Buna göre yeni bir sendika yasası ile toplu sözleşme, grev ve lokavt yasası kabul

---

[223] Talas, **a.g.e.** , ss.340-341.
[224] MESS, **Gelenek ve Gelecek**, 3 Cilt, İstanbul, BZD Yayıncılık, 2000, Cilt:2, ss.91-96.
[225] Mustafa Delican, "Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri…", ss.22-23.

edilecek 1983 sonbaharında yapılacak genel seçimler sonrasında ise özgür toplu sözleşme düzenine geçilecekti. Kamuoyunun ve işçi kesiminin beklentisi de bu şekildeydi. Bu nedenlerle Yüksek Hakem Kurulu yeni toplu sözleşmeleri bağıtlarken süreyi eskiden olduğu gibi üç yıl olarak belirlememesi, sürenin bir yıldan fazla olmaması isteniyordu. Ancak Yüksek Hakem Kurulu Başkanı Naci Varlık 25 Aralık 1982 günü bir açıklama yaparak sürenin üç yıldan iki yıla indirildiğini bildirdi. Böylece YHK, yenilenecek toplu sözleşmelerin süresini 1984 yılını da kapsayacak şekilde uzatmış oluyordu. Bu durumda toplu pazarlık hakkının yaklaşık 750 bine yakın işçinin çoğunluğu için kullanılamayacağı anlamına gelmekteydi.[226]

Türkiye'de 1980-1990 yılları arasında beş hükümet görev yapmıştır. On yıllık bir süre içerisinde beş hükümetin görev yapması makroekonomik istikrarsızlıktaki politik sebeplerden birisi olmuştur. Türkiye bu dönemde dış dünyadaki gelişmelerden de etkilenmiştir.1990'daki Körfez Savaşı'ndan Türk ekonomisi negatif olumsuz. Bölgede oluşan kaos ortamı Türkiye'ye de pahalıya mal olmuştur.[227] 1991 yılında kamu kesiminde bağıtlanan yüksek zamlı toplu iş sözleşmelerinin ardından, özel sektör işyerlerinde de genel ücret düzeyinde önemli bir yükselme olmuştur. 12 Eylül sonrasının gerçek ücret kayıpları fazlasıyla telafi edildi. Hükümetler, kamu kesimindeki işgücü maliyetlerine karşı çeşitli tedbirler geliştirmiştir. Bunlar ise, Özelleştirme; taşeronlaşma ve fason üretim zorunlu emeklilik. Özel sektör işverenlerinin tepkisi ise daha çeşitli oldu: İşçi çıkarma; sendikasızlaştırma; taşeronlaşma ve fason üretim; kaçak işçilik (yerli ve yabancı); kayıt altındaki işçiler için esnek çalışma.[228] Kamu ve özel sektörde hayata geçirilen bu uygulamalar sonucunda toplu sözleşme sistemi de bu dönemde derin yaralar almış ve günümüzde de bu uygulamaların toplu sözleşme sistemi üzerindeki yarattığı sorunlar devam etmektedir.

3.5.3. Yasal Faktörler

12 Eylül 1980 darbesiyle birlikte işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi için hak kayıpları dönemi başladı. Türkiye Büyük Millet Meclisi ve siyasal partiler feshedilerek, zaten sınırlı bir biçimde uygulanabilen demokrasi ortadan kaldırıldı.

---

[226] MESS, **Gelenek ve Gelecek**, 3 Cilt, İstanbul, BZD Yayıncılık, 2000, Cilt:2, ss.91-96.
[227] Bayrak, **a.g.m.**, s.1.
[228] Yıldırım Koç, "Türkiye'de Sendikacılık: Sorunlar ve Çözüm Önerileri", Der. Fikret Sazak, (Çevrimiçi) www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1323378000a.pdf, 12.12.2013, s.5.

Milli Güvenlik Konseyi'nin aldığı kararlar Anayasa'nın üstünde kabul edildi. Toplu pazarlık düzeni ortadan kaldırıldı.[229] Tüm grevler yasaklandı. DİSK ve bağlı sendikaların, HAK-İŞ ve bağlı sendikaların ve MİSK ve bağlı sendikaların faaliyetleri durduruldu. TÜRK- İŞ'e bağlı bazı sendikaların faaliyetleri durduruldu. Tüm sendikal faaliyetler izne bağlandı, yönetim kurulu toplantıları bile ancak polislerin katılımıyla yapıldı. Sendikaları kamuoyu gözünde itibarsız kılmaya yönelik sistemli bir kampanya başlatıldı. 12 Eylül'e kadar örgütsüz kalmış işyerlerinde yeni sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi düzenleme imkanı ortadan kaldırıldı. Binlerce sendikacı, işyeri sendika temsilcisi ve baş temsilcisi ve üyesi gözaltına alındı, işkenceden geçirildi, tutuklandı. Binlerce işçi ve memur, 1402 sayılı Sıkıyönetim Yasası'nın tanıdığı yetkiler kullanılarak işten atıldı veya sürgüne gönderildi.[230]

1982 Anayasası sonrasında 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ile sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev haklarına büyük darbeler indirildi. Bu yasalar sendikaların toplu sözleşme haklarını daha sınırlı bir alanda kullanmalarına sebep olmuştur.[231]30 yıl boyunca yürürlükte kalan bu yasaların metal sektöründe bağıtlanan toplu iş sözleşmelerini de etkisi altında bırakmıştır.

10.1980 gün ve 2320 sayılı, 5.5.1981 gün ve 2457 sayılı ve 10.12.1982 gün ve 2762 sayılı yasalarla, kıdem tazminatına tavan getirildi. 1.3.1981 gün ve 2422 sayılı yasa ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası değiştirilerek, sigortalıların ayakta yapılan tedavilerinde kendilerine verilen ilaçların toplam bedelinin yüzde 20'si sigortalıdan kesilmeye başlandı; emekli aylığının hesaplanmasında son beş yıllık kazançların en yüksek 3 yılının ortalaması yerine, son beş yılın tümünün ortalaması alınmaya başlandı; yaşlılık aylığı taban oranı yüzde 70'den yüzde 60'a indirildi; sigorta primi işçi payı yüzde 12'den yüzde 14'e çıkarıldı. 19.04.1981 günlü Resmi Gazete' de yayınlanan 6772 Sayılı Kanuna Bir Ek Madde Eklenmesi ve İşçilere Toplu İş Sözleşmeleri İle Verilecek İkramiyeler Hakkında Yasa ile yeraltı madenciliği dışındaki tüm kamu işletmelerinde yıllık toplam ikramiye 112 yevmiye, özel kuruluşlarda ise 120 yevmiye ile kısıtlandı.19.03.1981 günlü Resmi Gazete 'de yayınlanan 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Yasa ile geçmişte

---

[229] Yıldırım Koç **24 Ocak Kararları ve Çalışma Yaşamındaki Gelişmeler**, Ankara, Yol İş Yay.,1982, ss.9-11.
[230]Yıldırım Koç, **100 soruda Türkiye'de İşçi Hareketi ve Sendikacılık Hareketi**, İstanbul, Gerçek Yayınevi,1998, ss.60-61.
[231] Çetik**, a.g.e**., s.92-93.

ücretli tatil yapılan 5,5 gün, çalışılan güne dönüştürüldü. 20.4.1983 gün ve 2818 sayılı Yasayla, 23 Nisan günü yeniden ücretli izin durumuna getirildi.[232]

1982 Anayasası ile sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev hakları başta olmak üzere, tüm hak ve özgürlüklere büyük darbeler indirildi. 22.04.1983 gün ve 2820 sayılı Siyasi Partiler Yasası ile siyasal partilerin sendikalarla ilişkilerini yasaklayan Anayasa hükmü güçlendirildi. 16.06.1983 gün ve 2845 sayılı Yasa ile devlet güvenlik mahkemeleri oluşturulurken, greve ilişkin suçların da bu mahkemelerde yargılanacağı düzenlemesi getirildi. Bazı yasalarla, çeşitli kamu kuruluşlarında işçi statüsünde çalışanlar memur statüsüne geçirilerek, sendikal hak ve özgürlüklerden mahrum bırakıldı. 29.07.1983 gün ve 2869 sayılı Yasayla İş Yasası değiştirilerek, haftalık çalışma süresi 48 saatten 45 saate indirildi. Bu nedenle ücretlerde bir indirime gidilmedi. Ayrıca, 15 yaşından aşağı çocukların çalıştırılmaları yasaklandı. 04.10.1983 gün ve 2908 sayılı Dernekler Yasası ve 6.10.1983 gün ve 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Yasası ile demokratik yaşamın en önemli unsurları konusunda son derece ciddi kısıtlamalar getirildi.[233]

Otuz yıldan fazla bir zaman diliminde yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunun bazı hükümleri zaman içinde ekonomik ve sosyal gelişmeleri ve çağdaş bir iş hukuku ihtiyacını yeterince karşılayamamıştır. Bu durum toplu iş sözleşmelerine de yansımıştır ve toplu sözleşme sistemi bu durumdan olumsuz etkilenmiştir. Özellikle kanunun uygulanmasında karşılaşılan sorunlar, uygulamada ortaya çıkan (atipik) çalışma türlerinin işçinin korunması amacı da gözetilerek yasal düzenlemeye kavuşturulması ve iş sürelerinin yeniden düzenlenmesi zorunluluğu, işçilere yeni haklar, özellikle ücretin korunması, iş güvenliği ve sağlığı sağlanması gereği, Avrupa Birliği ve İLO normlarına uyumlu olma isteği yeni iş kanunun çıkartılmasında etkili olmuştur. Öncelikle işçilerin güvencesini düzenleye 09.08.2002 tarihli ve 4773 sayılı yasa öngörülmüş daha sonra ise bazı değişikliklerle bu yasanın hükümlerini içeren 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı iş kanunu 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe konmuştur.[234] 2003 yılında yeni iş kanunun yürürlüğe girmesiyle metal sektöründe bağıtlanan toplu iş sözleşmeleri de bu durumdan etkilenmiş ve kimi hükümlerde bu yıldan itibaren değişikliğe gidildiği görülmüştür.

---

[232] Yıldırım Koç,**100 soruda Türkiye'de İşçi Hareketi ve Sendikacılık Hareketi,** ss.60-65.
[233] Yıldırım Koç, **24 Ocak ve 12 Eylül'ün 20.yılında Kayıplarımız ve Alacaklarımız**, Türk-İş Eğitim Yay. No.:60, Ankara,2000, ss.10-15.
[234] Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 4.Baskı, İstanbul, Beta, 2008, s.12.

3.5.4.Sosyo-Kültürel Faktörler

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinin yaşandığı günümüzde sosyal ve ekonomik değişimlerle birlikte toplu sözleşme sistemi de önemli değişiklikler göstermektedir. 20.yy'ın son çeyreğinde ortaya çıkan yeni teknolojiler ve buna bağlı olarak iş organizasyonlarının değişime uğraması, esnek üretim ve yönetim tekniklerinin uygulanmaya başlaması, bireysel beklentilerin kollektif beklentilerin üzerine çıkması ekonomik, siyasi ve sosyal yapıyı olduğu kadar toplu iş sözleşmelerini de etkilemiştir.[235]

Küreselleşme sonrasında işyerlerinde eğitime verilen önem artmıştır. Bu durum metal sektörüne de yansımıştır. MESS' e üye işyerlerinde 2004 yılında yapılan ve AB sürecinde eğitim ve istihdam durumunun incelendiği bir çalışmada eğitim bölümü olan işyerlerinin iş bazı dağılımında metal ana sanayinin payı yüzde 43,7 oranıyla ilk sırayı almaktadır. Yine eğitim açısından değerlendirildiğinde söz konusu çalışmada, usta öğretici veya eğitici personel istidam eden işyerlerinin iş bazı dağılımı araştırmasında ana metal sanayinin yüzde 46,2'lik oranla en üst sırada yer aldığı görülmektedir. Son 2 yıl içinde mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları mezunlarını tercih eden işyerlerinin iş dalı bazında dağılımında ise yüzde 46,1 oranıyla ana metal sanayi ilk sırayı almaktadır. Bunun nedeni ise yüzde 45 oranıyla bu kişilerin işe daha hızlı uyum sağlamaları olarak belirtilmiştir.[236]

Günümüz koşullarında eğitimin önem kazanması ve daha fazla sorgulayan toplum haline gelinmesi, her alanda bireysel beklentilerin artmasını sağlamıştır. Bu açıdan metal işçilerin beklentileri ele alındığında, Türk Metal Sendikasına bağlı işyerlerinde yapılan bir çalışmada işçilerin sendikadan bekledikleri Tablo 10'da gösterilmiştir. Tabloda verilen bilgilere göre işçilerin iyi bir toplu sözleşme beklentisi yüzde 48,6'lık oranla ilk sırada gelmektedir.[237]

---

[235] Fatma Kocabaş, "Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm", http://sbe.dumlupinar.edu.tr/10/33-53.pdf, 12.12.2013, ss.1-2.
[236] MESS, **AB Sürecinde MESS Üyelerinde Eğitim ve İstihdam,** İstanbul, Hannar Matbaacılık, 2004, ss.21-29.
[237] TÜRK-AR, **Değişen ve Gelişen Türkiye'de Metal İşçisi Gerçeği**, Türk Metal Sendikası Yayınları, 95/4, 1995, s.133.

Tablo 10.Metal İşçilerinin Sendikadan Bekledikleri

Beklentiler	**Yüzde (%)**
Eğitim	14.2
İyi Toplu Sözleşme	**48.6**
Siyaset yapması	3.6
Hükümetle İyi Mücadele	8.3
Patronla Mücadele	6.8
İş Güvencesini Sağlaması	2.3
İşçiye Destek/Aktif Olma	6.4
Sosyal Faaliyetlere Önem Verme	1.5
Diğer	2.2

Kaynak: TÜRK-AR, **Değişen ve Gelişen Türkiye'de Metal İşçisi Gerçeği**, Türk Metal Sendikası Yayınları, 95/4, 1995, s.133.

Sosyo-kültürel etmenler açısından son zamanlarda daha fazla önem kazanan sosyal sorumluluk kavramı üzerinde çalışılan bir diğer araştırmada sosyal sorumluluğa yönelik politikaları olan MESS üyelerinin iş dalı bazında dağılımı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre ana metal sanayii yüzde 24.5'lik oranda 3. Sırada yer almıştır. Aynı araştırmada İş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaşmasına yönelik faaliyetleri gerçekleştiren MESS üyelerinin iş dalı bazında dağılımında, yüzde 24,2'lik oranla ana metal sanayii 3. Sırada yer almıştır.[238]

3.6. Metal Sektöründe Toplu İş Sözleşmeleri Kapsamındaki İşçi ve İşyeri Sayısı

Çalışmanın bu kısmında Türk Metal ile MESS arasında 1980-2012 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmeleri kapsamındaki işçi ve işyerlerinin niceliksel gelişimine yer verilecektir.

3.6.1. İşyeri Sayısı

MESS ile Türk Metal arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işyeri sayısının yıllara göre dağılımı gözden geçirildiğinde Tablo 11'ye göre 1984-1986 yılları arasında anlaşmanın imzalandığı tarih itibari ile işyeri sayısı 107 iken 1984 yılında 59 ve 1985 yılında 41 işyerinin katılımıyla birlikte dönem sonunda 207 olarak belirtilmiştir. 1986-1988 yılları arasında işyeri sayıları anlaşma tarihinde

[238] MESS, **MESS Üyelerinde Sosyal Sorumluluk**, İstanbul, Hannar Matbaacılık, 2006, ss.7-11.

183 iken 1986'da 15 ve 1987'de 24 işyerinin katılımıyla birlikte toplamda 222'ye ulaşmıştır. 1988-1990 yılları arasında anlaşma tarihinde 219 işyeri sayısı varken 33 katılımla birlikte toplamda 252'ye ulaşmıştır (Tablo 11).

Tablo 11.MESS ile Türk Metal Arasında Bağıtlanan Grup Toplu İş Sözleşmelerinin Kapsadığı İşyerleri sayısı(1984-1990)

Yıllar	**Kapsadığı İşyeri Sayısı**			
1984-1986 Dönemi	**Anlaşma Tarihinde**	**1984 Katılmaları**	**1985 Katılmaları**	**Toplam**
	107	59	41	207
Yıllar	**Kapsadığı İşyeri Sayısı**			
1986-1988 Dönemi	**Anlaşma Tarihinde**	**1986 Katılmaları**	**1987 Katılmaları**	**Toplam**
	183	15	24	222
Yıllar	**Kapsadığı İşyeri Sayısı**			
1988-1990 Dönemi	**Anlaşma Tarihinde**	**1988-1990 Katılmaları**		**Toplam**
	219	33		252

Kaynak: MESS, **Gelenek ve Gelecek**, 3 Cilt, İstanbul, BZD Yayıncılık, 2000, Cilt:2, ss.404-412.

Tablo 12. MESS ile Türk Metal Arasında Bağıtlanan Grup Toplu İş Sözleşmelerinin Kapsadığı İşyerleri sayısı(1990-2012)

Yıllar	**Kapsadığı İşyeri Sayısı (Anlaşma Tarihinde)**
1990-1992 Dönemi	188
1992-1994 Dönemi	129
1994-1996 Dönemi	120
1996-1998 Dönemi	120
1998-2000 Dönemi	132
2000-2002 Dönemi	132
2010-2012 Dönemi	117

Kaynak: MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmeleri 1990-2012.

Tablo 12'ye göre işyeri sayıları, 1990-1992 döneminde anlaşma tarihinde 188, 1992-1994 döneminde 129, 1994-1996 döneminde 120, 1996-1998 döneminde 120, 1998-2000 döneminde 132, 2000-2002 döneminde 132 ve son olarak 2010-2012 döneminde 117 olarak bildirilmiştir.

3.6.2. İşçi Sayısı

MESS ile Türk Metal arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işçi sayısının yıllara göre dağılımı gözden geçirildiğinde, 1984-1986 döneminde 50.000 işçiyi kapsarken, 1986-1988 döneminde 57.000 ve 1988-1990 döneminde artışla birlikte 85.000 sayıda işçiyi kapsamıştır. 1990-1992 yılında işçi sayısı 95.000'e çıkmış, 1992-1994 döneminde ise 92.000'e gerilemiştir. 1994-1996 döneminde işçi sayısı 80.000'e, bir sonraki dönemde ise 75.000'e gerilemiştir. Daha sonra 2008-2012 114.000'i bulan işçi sayıları, bu döneme dek genelde artış eğilimi içerisinde olmuştur. 2010-2012 döneminde ise grup toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı 110.000'e gerilemiştir.(Tablo 13)

Tablo 13. MESS ile Türk Metal Arasında Bağıtlanan Grup Toplu İş Sözleşmelerinin Kapsadığı İşçi Sayısı(1984-2012)

Yıllar	Kapsadığı İşçi Sayısı
1984-1986*	50.000
1986-1988*	57.000
1988-1990*	85.000
1990-1992**	95.000
1992-1994**	92.000
1994-1996**	80.000
1996-1998**	75.000
1998-2000**	85.000
2000-2002**	90.000
2002-2004**	90.000
2004-2006**	105.000
2006-2008**	106.000
2008-2010**	114.000
2010-2012**	110.000

Kaynak: * :1984-1990 yılları arası, MESS, **Gelenek ve Gelecek**, 3 Cilt, İstanbul, BZD Yayıncılık, 2000, C:2, ss.404-412.

** : 1990-2012 yılları arasındaki veriler MESS ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilmiştir.

3.7. Metal Sektöründe Toplu İş Sözleşmelerinin İçeriği(1981-2012)

Çalışmanın bu kısmında MESS ile Türk Metal Sendikasının 1981-2012 yılları arasında bağıtlamış oldukları 14 adet grup toplu iş sözleşmesinin içeriği analiz edilecektir. Bu analiz yapılırken değişikliğin söz konusu olduğu hükümler ekonomik, siyasal ve sosyo-kültürel faktörlerle bağlantılı olarak değerlendirilecektir. Ayrıca grup toplu iş sözleşmelerinin içeriği incelenirken ücret-dışı konular ele alınacaktır.

3.7.1. Sosyal Haklara ilişkin konular

MESS ile Türk Metal sendikası arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinde, sosyal haklara ilişkin konular altında çalışma süreleri ile ilgili hükümler, kadın işçiler ile ilgili hükümler, sosyal sigortalarla ilgili hükümler ve kıdem tazminatı gibi başlıklar değerlendirilmiştir. Sosyal haklara ilişkin konularda grup toplu sözleşme dönemlerinde meydana gelen değişikliklere Tablo 14'de yer verilmiştir.

Tablo 14. MESS ile Türk Metal Sendikası Arasında Bağıtlanan Grup Toplu İş Sözleşmelerinde Yıllara Göre Sosyal Haklara İlişkin Konulardaki Düzenlemeler (1981-2012)

YILLAR	SOSYAL HAKLARA İLİŞKİN KONULAR						
	ÇALIŞMA SÜRELERİ İLE İLGİLİ HÜKÜMLER				Kadın İşçilerle İlgili Hükümler	Sosyal Güvenlikle İlgili Hükümler	Kıdem Tazminatı
	Çalışma Süreleri	Günlük Çalışmadan Sayılan Süreler	Fazla Çalışmalar	Fazla Çalışmaların Düzenlenmesi			
1981-1984	i	o	i	i	o	i	i
1984-1986	+	i	+	-	i	-	+
1986-1988	-	-	-	-	+	+	-
1990-1992	-	+	-	-	+	-	-
1992-1994	-	-	-	-	-	-	-
1994-1996	-	-	-	-	-	-	-
1996-1998	-	-	-	-	-	-	-
1998-2000	-	-	-	-	-	-	-
2000-2002	-	-	-	-	-	-	-
2002-2004	+	+	+	+	+	-	-
2004-2006	-	-	-	-	-	-	-
2006-2008	-	-	-	-	-	+	-
2008-2010	-	-	-	-	-	-	-
2010-2012	-	-	-	-	-	-	-

+ : Söz konusu hükümlerde değişikliğe gidilmiştir.

- : Söz konusu hükümlerde değişikliğe gidilmemiştir.

o : Söz konusu hüküm hakkında herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

i : Söz konusu hükme ilk defa yer verilmiştir.

Kaynak: MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmeleri 1981-2012.

3.7.1.1. Çalışma Süreleri ile ilgili Hükümler

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında 1981-2012 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinde çalışma süreleri ile ilgili hükümler çalışma süreleri, Günlük çalışmadan sayılan süreler, İşe geç gelmeler, fazla çalışmalar, fazla çalışmaların düzenlenmesi, ulusal bayram ve genel tatiller ve hafta tatilinde yapılan çalışmalar olarak sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırmadan hareketle bu kısımda 1981-2012 yılları arasında bu hükümlerde içerik bakımından değişiklik meydana gelen hükümleri değerlendirilecek ve bu değişiklikleri kronolojik sırayla, tarihsel gelişim içerisinde incelenecektir.

3.7.1.1.1.Çalışma Süreleri

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında 1981-1984 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde çalışma süreleri Madde 22'ye göre şöyle düzenlenmiştir:

"a) İşyerinde, haftalık çalışma süresi ve ödemeler konusunda, suresi sona eren toplu iş sözleşmesinde kabul edilmiş mevcut kurallar uygulamaya devam olunur.
b) Haftalık çalışma sürelerinin günlere dağıtımı, vardiye saatlerinin tesbit ve değişimi ile ara dinlenmeleri, yasalara uygun olarak, işverence saptanır.
c) Bu Toplu İş Sözleşmesinin yürürlük tarihinden önce işyerinde uygulanmakta olan, diğer ara dinlenmeleri düzenlemesine o işyerinde aynen devam olunur."[239]

Çalışma süreleri ile ilgili bu maddede yer alan düzenlemelere göre işyerlerinde uygulanmakta olan haftalık çalışma süresi ödemeler ve diğer ara dinlenmeler gibi konularda işyerinde grup toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önce belirlenen düzenlemelerin devam edeceği belirtilmiştir. Dolayısıyla ilk bakışta bu konularda bu sözleşmede herhangi yeni bir düzenlenmenin getirilmediği de bu maddede yer alan "a" ve "c" bentlerinde göze çarpmaktadır. Ancak haftalık çalışma sürelerinin günlere dağıtımı, vardiye saatlerinin tespit ve değişimi ve ara dinlenmelerin işverence belirleneceğini anlatan "b" bendinde ise yapılacak olan düzenlemelerin işverence "yasaya uygun olarak" yapılması gerektiğini vurgulayarak bu konularda işverene/yönetime, işin gereklerine göre çalışma saatlerinin düzenlenmesinde esneklik sağlamıştır.

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bir sonraki dönemde 1984-1986 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde çalışma süreleri Madde 26'ye göre şöyle düzenlenmiştir:

"a)İşyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olup 45 saatten az çalışılan işyerlerinde bu uygulamaya aynen devam olunur. Sona eren toplu iş sözleşmesinde, varsa işyerinde uygulanmakta olan diğer ara dinlenmeleri düzenlemesine o işyerinde aynen devam olunur, ödemeler 45 saat esasına göre yapılır.

b) Haftalık çalışma sûrelerinin günlere dağıtımı, vardiya saatlerinin tespit ve değişimi ile ara dinlenmeleri, işverence tespit edilir.

[239] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1981-1984**, s.11.

c)Çalışma süresinin ortalama bir zamanında yemek için ara dinlenmesi verilir.

d)Vardiyalı çalışmalarda vardiyalar, her hafta değişir.

e)Üç vardiyalı çalışan üyelerin iki vardiyası arasındaki süre kaideten 16 saatten az olamaz."[240]

Öncelikle bir sonraki dönemde 1984-1986 yılları arasında bağıtlanan bu sözleşmede çalışma süreleri ile ilgili olan maddenin içerik olarak kapsamının genişlediği göze çarpmaktadır. Bir önceki dönemde 1981-1984 yılları arasında a, b ve c bendi olarak üç bendden oluşan madde beş bende çıkarılmış ve içerik olarak zenginleştirilmiştir. İçeriği daha detaylı analiz edilecek olursa "a" bendinde

" İşyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olup 45 saatten az çalışılan işyerlerinde bu uygulamaya aynen devam olunur. Sona eren toplu iş sözleşmesinde, varsa işyerinde uygulanmakta olan diğer ara dinlenmeleri düzenlemesine o işyerinde aynen devam olunur, ödemeler 45 saat esasına göre yapılır."[241]

denilerek haftalık çalışma süresine bir üst sınır çizmiştir. Bu üst sınır ise 45 saat olarak belirlenmiştir. Hükmün devamında ise bu üst sınırın altında çalışılan işyerlerinde uygulamaya devam edileceği belirtilmiştir. Ara dinlenmelerde ise sona eren toplu iş sözleşmelerinde bir düzenleme varsa bu uygulamaya aynen devam edileceği ve ödemelerin 45 saat esasına göre yapılacağı vurgulanmıştır.

1475 sayılı iş kanununda çalışma saati ile ilgili Madde 72'de haftalık çalışma süresinin Çalışma bakanlığınca çıkarılacak tüzüklerde gösterileceği belirtilmiştir. Nitekim 11.05.1984 tarihinde Resmi Gazete' de yayınlanan 84/7950 karar sayılı tüzükte yer alan Madde 4' e göre "Haftalık iş süresi 45 saat geçemez" şeklinde ifade edilmiştir. 1984-1986 döneminde bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesindeki çalışma süreleri ile ilgili değişiklikte yasal faktörlerin etkisinin olduğu göze çarpmaktadır.

Çalışma sürelerini düzenleyen 26. Maddenin "b" bendinde yer alan hüküm bir önceki dönemdeki haliyle bu sözleşmeye de aktarılmıştır. Yine aynı maddenin "c" bendinde "Çalışma süresinin ortalama bir zamanında yemek için ara dinlenmesi verilir."[242] Denilerek ara dinlenmelere, çalışma sürelerinin ortalama bir zamanında ek olarak

[240] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1984-1986**, s.12.
[241] **MESS, a.sz**..,s.12.
[242] **MESS, a.sz**..,s.12.

yemek için bir süre verilmesini düzenlemiştir. Bu sürenin bir önceki dönemde verilmemesi de dikkat çekicidir.

1984-1986 döneminde çalışma süreleri ile ilgili maddenin son iki bendinde ise sırasıyla;

" d)Vardiyalı çalışmalarda vardiyalar, her hafta değişir.

e)Üç vardiyalı çalışan üyelerin iki vardiyası arasındaki süre kaideten 16 saatten az olamaz."[243] denmiştir. Bu hükümlerle bu iki bentte bir önceki dönemden farklı olarak vardiyalı çalışmaları düzenlemiş "d" bendindeki düzenlemeyle vardiyaların her hafta değişeceğini belirtirken, "e" bendinde üç vardiyalı çalışma işçilerin vardiyaları arasındaki sürenin 16 saatten az olamayacağını belirterek "16 saat" gibi bir alt sınır belirlemiştir.

Çalışma süreleri ile ilgili olarak 1984-1986 yılları arasında yer alan bu madde 2002-2004 dönemine dek aynen aktarılmıştır. MESS ile Türk Metal arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinde 1984 yılından 2002 yılında kadar yaklaşık yirmi yıllık bir süreçte bu konuda herhangi bir düzenlemeye ve değişikliğe yer verilmemiş olması bir hayli ilgi çekicidir. Bu durumun sebebi 2002 yılına dek yasal faktör olarak 1475 sayılı iş kanununun yürürlükte kalmasıdır. Yaklaşık yirmi yıllık sürenin ardından MESS ile Türk Metal Sendikası arasında 2002-2004 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde çalışma süreleri ile ilgili Madde 25'te "Çalışma süreleri ve şekilleri konusunda İş Kanunu hükümleri uygulanır" [244]denmiştir ve bu konudaki hükümlerin 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen hükümlerle sınırlı kalacağı belirtilmiştir. Çünkü İş kanunu hükümleri bir işyerinde çalışan bütün işçileri kapsayan ve bu bütüne ilişkin düzenlemeler getiren hükümlerdir. Toplu iş sözleşmesi ise bir işyerinde veya işletmede yürürlüğe girmesiyle sendikaya üye olan işçilere, iş kanunun yanında bir takım haklar daha tanır. Kısacası bu hükümle İş kanunun çalışma süreleri ve çalışma şekilleri ile ilgili çizdiği yasal çerçevenin dışına çıkılmamıştır.

2002-2004 döneminden sonra MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinde çalışma süreleri "Çalışma süreleri ve şekilleri

[243] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1984-1986**, s.12.
[244] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 2002-2004**, s.11.

konusunda İş Kanunu hükümleri uygulanır"[245] şeklinde aynen aktarılmıştır ve herhangi bir düzenleme ve değişiklik olmamıştır. Çalışma süreleri açısından toplu sözleşmelerde önemli bir kazanım elde edilememiş, 1475 sayılı İş Kanun'unda belirtilen süreler uygulanmaya devam edilmiştir. [246] Grup toplu iş sözleşmelerinde çalışma süreleri ile ilgili değişikliklerin yasal faktörlere göre değiştiği bunun dışında ekonomik, siyasi ve sosyo-kültürel faktörlerin bu değişikliklerde etkili olmadığı görülmektedir.

3.7.1.1.2.Günlük Çalışmadan Sayılan Süreler

Grup toplu İş sözleşmelerinde çalışma süreleri bölümü altında yer alan ve günlük çalışmadan sayılan süreler hakkında, MESS ile Türk Metal Sendikası arasında 1981-1984 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde herhangi bir madde yer almazken bu konu hakkında ilk düzenleme 1984-1986 döneminde yapılmıştır. 1984-1986 döneminde MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde Madde 27'ye göre;

"a) Üyelerin, işveren tarafından işyerinden başka bir yere çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler (fiilen çalışmamış olsa dahi),

b)Üyenin işinde ve işverenin her an emrine hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,

c) Emzikli kadın üyelerin çocuklarına süt vermesi için geçen süreler,

d)Üyenin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler, günlük iş süresinden sayılır.

e)İş Kanununun 62.ci maddesi hükümleri saklıdır." [247]

şeklinde ifade edilmiştir. Söz konusu madde 1475 sayılı İş Kanunun 62. Maddesine dayandırılmaktadır. Bu kanun 1971 yılında resmi gazetede yayınlanmış olmasına rağmen MESS ile Türk Metal sendikası arasında 1981-1984 yıllarını kapsayan grup toplu iş sözleşmesinde yer almaması dikkat çekicidir. Maddeden anlaşılacağı üzere kanun dışında işçinin fiilen çalışma dahi günlük çalışmadan sayılacak süreler açıkça belirtilmiştir. Bu maddede dikkat çeken iki husus vardır. Birincisi "c" bendinde yer

[245] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 2002-2004**, s.11.
[246] Çetik, **a.g.e.**, s.150.
[247] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1984-1986**, s.12.

alan "Emzikli kadın üyelerin çocuklarına süt vermesi için geçen süreler"[248] kadın işçilerle ilgili olarak yapılan bir düzenlemeye burada değinilmesi, ikincisi ise "e" fıkrasında yer alan "İş Kanununun 62.ci maddesi hükümleri saklıdır."[249] hükmüdür. Bu hükümle birlikte İş Kanunun "İş süresinden sayılan haller" başlığı altındaki 62. Maddesi hükümlerinin de geçerli olduğunu grup toplu iş sözleşmesinde belirtmiştir.

Günlük Çalışmadan Sayılan Süreler hakkında 1984-1986 döneminde MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde yer alan Madde 27, 1990-1992 dönemine kadar aynen aktarılmıştır. Yani aradan geçen bir dönemde bu madde üzerinde herhangi bir değişiklik söz konusu olmamıştır. 1990-1992 döneminde MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde söz konusu madde içerik olarak zenginleştirilerek şu hali almıştır, Madde 26:

"a)Üyelerin, işveren tarafından işyerinden başka bir yere çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler (fiilen çalışmamış olsa dahi),

b)Üyenin işinde ve işverenin her an emrine hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,

c) Emzikli kadın üyelerin çocuklarına süt vermesi için geçen süreler,

d)Üyenin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler, günlük iş süresinden sayılır.

e)İş Kanununun 62.ci maddesi hükümleri saklıdır.

f) İşe gelen üyeler normal çalışma sürelerinden mücbir sebeplerle bile olsa az çalıştırılsalar dahi tam günlük ücretleri ödenir."[250]

Madde 26'ya ek olarak "f" bendi eklenmiş ve bu bendde "İşe gelen üyeler normal çalışma sürelerinden mücbir sebeplerle bile olsa az çalıştırılsalar dahi tam günlük ücretleri ödenir."[251] denmiştir. Bu hükümden yola çıkılarak bu dönemler arasında meydana gelmiş olayların bu tip bir düzenlemeye sebep olduğu söylenebilir.

Daha sonraki dönemlerde ise MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinde 2002-2004 dönemine dek aynı hükümler yer almıştır ve herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. 2002-2004 döneminde ise

---

[248] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1984-1986**, s.12.
[249] **MESS**, **a.sz.**, s.12.
[250] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1990-1992**, s.19.
[251] **MESS**, **a.sz.**, s.19.

günlük çalışmadan sayılan süreler hakkındaki madde şu hali almıştır Madde 26: "Günlük çalışmadan sayılan süreler konusunda İş Kanunu hükümleri uygulanır."[252] Bu hükümle İş kanunun günlük çalışmadan sayılan süreler ile ilgili çizdiği yasal çerçevenin dışına çıkılmamıştır. 2002-2004 döneminden 2012-2014 dönemine kadar söz konusu madde aynen aktarılmıştır ve herhangi bir değişiklik söz konusu olmamıştır. Dolayısıyla günlük çalışmadan sayılan süreler konusunda meydana gelen değişikliklerin daha çok yasal faktörlere dayandığı, siyasi, ekonomik ve sosyo-kültürel faktörlerin bu değişiklikler üzerinde etkili olmadığı görülmektedir.

3.7.1.1.3.Fazla Çalışmalar

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında 1981-1984 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde fazla çalışmalar şöyle düzenlenmiştir:

"a)Günlük normal çalışmanın üzerinde yapılan çalışmalar fazla mesaidir. Fazla çalışmalar günde 3 saat, yılda 270 saatin üzerinde olamaz.

b)Fazla çalışma ücreti %75 zamlı ödenir.

c) Fazla çalışma ücreti konusunda daha yüksek uygulama olan işyerlerinde, bu uygulamaya devam edilir.

d)Yemek uygulaması olan işyerinde fazla çalışmaya kalan üyeye, fazla çalışma süresinin bitimi yemek servisi saatine rastlarsa, yemek verilir.

e) Fazla çalışma yapılması halinde, taşıt sağlama uygulaması olan işyerlerindeki uygulamaya devam olunur.

f) Cumartesi günü yapılan fazla çalışma konusunda işyeri uygulamasına devam olunur.

g) Fazla çalışmanın gece zammının uygulandığı süre içinde devam etmesi halinde üyelere bu saatlerde yapılan fazla çalışmalar için fazla mesai ücreti, gece zammı ile birleştirilerek ödenir. (Ücret + Gece zammı) x fazla çalışma ücreti"[253]

Fazla çalışmalarla ilgili öncelikle "a" bendinde

[252] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 2002-2004**, s.11.
[253] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1981-1984**, s.11.

"Günlük normal çalışmanın üzerinde yapılan çalışmalar fazla mesaidir. Fazla çalışmalar günde 3 saat, yılda 270 saatin üzerinde olamaz"[254]

denilerek tanımlanmıştır. Maddenin "b" bendinde ise "Fazla çalışma ücreti %75 zamlı ödenir"[255] ifade edilerek fazla çalışmalara ödenecek çalışma ücreti belirtilmiştir.

Bir sonraki dönemde MESS ile Türk Metal Sendikası arasında 1984-1986 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde fazla çalışmaları düzenleyen Madde 29 bir önceki dönemle hemen hemen aynı hükümleri içerirken maddenin "a" bendi,

"Günlük normal çalışmanın üzerinde yapılan çalışmalar fazla mesaidir. Fazla çalışmalar günde 3 saat, yılda 90 gün (270 saat) 'ün üzerinde olamaz." [256]

şeklinde ifade edilmiştir. Bir önceki döneme ek "a" bendine "yılda 90 gün"[257] ifadesi eklenmiştir. Yani gün olarak da bir üst sınır çizilerek madde daha da netleştirilmek istenmiştir. Aynı maddenin "b" bendinde ise "Fazla çalışma ücreti %100 zamlı ödenir."[258] denilerek bir önceki dönemde %75 olarak belirlenen fazla çalışma ücreti zammını ifade eden bu oran %100 olarak değiştirilmiştir. Bu değişim %25 gibi hatırı sayılır bir oranda gerçekleşmiştir. Ve bu oranın bir önceki dönemde söz konusu olmaması dikkat çekicidir.

Fazla Çalışmaları düzenleyen bu madde 2002-2004 dönemine dek aynen aktarılmıştır. Bu tarihe kadar aradan geçen dönem içerisinde bu konuda herhangi bir düzenleme olmaması ilgi çekicidir. Bu dönemde 4857 sayılı iş Kanunun yürürlüğe girmesiyle birkaç ufak değişikliğe gidilmiştir.[259]

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında 2002-2004 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde fazla çalışmaları düzenleyen Madde 28 ' göre:

"a) Fazla çalışmalar konusunda İş Kanunu hükümleri uygulanır.

b) Fazla çalışma ücreti % 100 zamlı ödenir.

---

[254] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1981-1984**, s.11.
[255] **MESS**, **a.sz.**, s.11.
[256] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1984-1986**, s.13.
[257] **MESS**, **a.sz.**, s.13.
[258] **MESS**, **a.sz.**,, s.13.
[259] Şahin Çil, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma", **Çalışma ve Toplum**, Sayı:3,2007, ss.57-58.

c)Fazla çalışma ücreti konusunda daha yüksek uygulama olan işyerlerinde, bu uygulamaya devam edilir.

d)Yemek uygulaması olan işyerinde fazla çalışmaya kalan üyeye fazla çalışma süresinin bitimi yemek servisi saatine rastlarsa, yemek verilir. Yemek uygulaması olmayan işyerlerinde fazla çalışma süresinin bitimi yemek saatine rastlarsa kumanya verilir.

İşyeri uygulaması mahfuz kalmak kaydıyla, iki saat veya bunu aşan fazla çalışma halinde yemek veya kumanya verilir.

e)Fazla çalışma yapılması halinde, vasıta uygulaması olan işyerlerinde üyelerin uygulanan normal güzergahlara göre dağıtımı yapılır.

f)Cumartesi günü yapılan fazla çalışma konusunda işyeri uygulamasına devam olunur.

g)Fazla çalışmanın gece zammının uygulandığı süre içinde devam etmesi halinde üyelere bu saatlerde yapılan fazla çalışmalar için fazla mesai ücreti, gece çalışma tazminatı ile birleştirilerek ödenir. (Ücret+Gece Zammı) X fazla çalışma ücreti."[260]

şeklinde ifade edilmiştir. Hüküm detaylı olarak incelenecek olursa önceki dönemlere göre büyük bir değişikliğe gidilmemiştir. Değişikliğe gidilen hususlar öncelikle "a" bendinde önceki dönemlerde ayrıntılı bir şekilde anlatılan "fazla mesai" kavramına burada yer verilmemiştir. Maddenin "a" bendinde "Fazla çalışmalar konusunda İş Kanunu hükümleri uygulanır." [261] denilerek fazla çalışmalar konusunda İş Kanunu hükümleri uygulanacağını belirtilerek daha önce "fazla mesai" olarak nitelendirilen kavram"fazla çalışmalar" şeklinde düzenlenmiştir. Bunun yanında 1475 sayılı İş Kanunda fazla çalışma yapan işçiye bunun karşılığından fazla çalışma ücreti verileceği belirtilmişken, 4857 sayılı İş Kanununda getirilmiş olan önemli bir yenilik fazla saatlerde çalışma yapan işçiye fazla saatlerde çalışma ücreti yerine serbest zaman kullanma hakkı da tanınmıştır.[262]

Maddenin "d" bendine ise önceki dönemlerde olmayan "İşyeri uygulaması mahfuz kalmak kaydıyla, iki saat veya bunu aşan fazla çalışma halinde yemek veya kumanya verilir."[263] ifadesi eklenmiştir.

---

[260] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 2002-2004**, s.11.
[261] **MESS**, **a.sz**., s.11.
[262] Erol Güner, "İşçinin Günlük Çalışmasının 11 Saati, Gece Çalışma Süresinin 7.5 Saati Aşması Fazla Çalışma Mıdır?", **Mali-Çözüm**, Kasım-Aralık 2010, s.282. ss.279-287.
[263] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 2002-2004**, s.11.

Son olarak maddenin "e" bendinde önceki dönemlerde "Fazla çalışma yapılması halinde, taşıt sağlama uygulaması olan işyerlerindeki uygulamaya devam olunur."[264] şeklinde ifade edilen hüküm düzenlenerek "Fazla çalışma yapılması halinde, vasıta uygulaması olan işyerlerinde üyelerin uygulanan normal güzergahlara göre dağıtımı yapılır."[265] halini almıştır. Önceki döneme göre bu hükme "normal güzergahlara göre"[266] ifadesi eklenmiştir

2002-2004 döneminden sonra MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinde fazla çalışmalar konusunda yer alan düzenlemeler aynen aktarılmıştır ve herhangi bir düzenleme ve değişiklik olmamıştır. Fazla Çalışmalar konusunda grup toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümlerdeki değişiklikler genel olarak 1475 sayılı İş Kanunundan 4857 sayılı İş Kanunu'na geçilen 2002-2004 döneminde olmuştur. Bu nedenle fazla çalışmalar konusundaki değişikliklerde yasal faktörlerin etkili olduğu görülmektedir.

3.7.1.1.4. Fazla Çalışmaların Düzenlenmesi

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında 1981-1984 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde fazla çalışmaların düzenlenmesi Madde 25'e göre ;

"Fazla çalışma, işyerinin çalışma planı ve proğramı gereğince daha önceden bilinen "normal fazla çalışmalar" ile olağanüstü durum karşısında yapılması gereken "olağanüstü durumlarda fazla çalışmalar" olmak üzere iki kısımda ele alınır.

I. Normal Fazla Çalışmalar

a) Normal fazla çalışmalar için fazla çalışma yaptırılacak işçilere, durum işveren tarafından bildirilir.

İşçinin mazereti halinde fazla çalışma yapamıyacağını bildirme ve fazla çalışmama hakkı saklıdır.

b)Görevli olarak motorlu araç kullananlar ve yardımcılarının günlük çalışma süresi dışında yolda geçen süreleri fazla çalışma sayılır.

c) Normal fazla çalışma işçinin tümünü kapsayacak nitelikte değilse, işveren, imkanlar nisbetinde, fazla çalışma planını aynı işi yapan işçiler arasında dönüşümlü olarak yapar.

---

[264] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 2002-2004**, s.11.
[265] **MESS**, **a.sz.**, s.11.
[266] **MESS**, **a.sz.**, s.11.

İşyerinin bir kısmının veya tümünün çalışmasına engel olacak, önceden kestirilemiyen olaylar, olağanüstü durum olarak kabul edilir. Olağanüstü durumlardaki fazla çalışmalar için kendisine ihbar yapılmış üyenin kişisel herhangi bir olağanüstü durumu var ise ve bunu kanıtlarsa, fazla çalışma yapmaması hakkı saklıdır."[267]

Fazla Çalışmaların düzenlendiği Madde 25 hükümlerine göre fazla çalışmalar "I.Normal Fazla Çalışmalar"," II. Olağanüstü Durumlarda Fazla Çalışmalar " olmak üzere iki gruba ayrılmış ve ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Sonraki dönemlerde ise "Fazla Çalışmaların Düzenlenmesi" başlığı altında yer alan hükümler 2002-2004 dönemine dek aynen aktarılmıştır.

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında 2002-2004 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde fazla çalışmaların düzenlenmesi hakkındaki Madde 29: "Fazla çalışmaların düzenlenmesi konusunda İş Kanunu hükümleri uygulanır." .[268] şeklini alarak 2012 yılına dek aynen aktarılmıştır. Önceki dönemlerde ayrıntılı bir şekilde işlenen bu konunun sonraki dönemlerde İş Kanun'u hükümlerince düzenlenmesi yoluna başvurulmuştur. Dolayısıyla bu konudaki düzenlemelerin yasal faktörlerden etkilendiği görülmektedir.

3.7.1.2. Kadın İşçilerle İlgili Hükümler

Grup toplu İş sözleşmelerinde kadın işçilerle ilgili hükümler bu başlık altında ilk olarak 1990-1992 döneminde MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde yer bulmuştur. 1 Eylül 1971 tarihli resmi gazetede yayınlanan 1475 sayılı İş Kanunu'nda Madde 70'e göre

"kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır. Ancak bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse arttırılabilir. Bu süreler hekim raporuyla belirtilir." [269]

denmesine rağmen, 1981-1984, döneminde yürürlükte olan sözleşmede kadın işçilerle ilgili herhangi bir hüküm yer almamıştır. Kadın işçilerle ilgili hükümler 1984-1986 ve 1986-1988 dönemlerinde bu konu "İzinler" başlığı altında hükme bağlanmıştır. 1984-

[267] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1981-1984**, s.12.
[268] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 2002-2004**, s.12.
[269] Meryem Dinç, "Çalışma Hayatında Kadın ile İlgili Hukuki Düzenlemeler", **Kamu-İş**, Cilt:6, Sayı:3 ,2002., s.12.

1986 döneminde MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde "İzinler" başlığı altında yer alan "Gebe ve Emzikli Kadınların İzin Hakkı" isimli Madde 35'e göre ;

"Doğum yapan kadın üyelere, istekleri halinde, doğumdan sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, ücretli izin hakkının hesabında nazara alınmaz." [270]

denmektedir. Kadın işçilere yönelik ilk düzenlemenin bu dönemde yapılması hayli ilgi çekicidir. Bunun yanında bu hüküm 1475 sayılı İş Kanunu madde 70'de yer verilen hükümlerin tamamını içermemektedir. Önceki sözleşmede olduğu gibi "kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır. Ancak bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse arttırılabilir. Bu süreler hekim raporuyla belirtilir." maddesi eklenmemiştir. Bu düzenlemenin 1475 sayılı İş Kanunu Madde 70 üzerinde 1983 yılında yapılan değişiklik (29/7/1983-2869/16 md.) ile gerçekleşmiştir.

Bir sonraki dönemde ise kadın işçiler ile ilgili hükümler MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan 1986-1988 yılları arasını kapsayan grup toplu iş sözleşmesinde yine "İzinler" başlığı altında "Analık Halinde Çalıştırma Yasağı" isimli Madde 35'te düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre:

"Kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır.

Ancak, bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir.

Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

İsteği halinde kadın işçiye, doğumdan sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, ücretli izin hakkının hesabında nazara alınmaz."[271]

Bu maddeden yola çıkılarak kadın işçiler ile ilgili hükümler içerik bakımından bir önceki döneme göre yasalar çerçevesinde genişletilmiştir. Bunun yanında bir önceki dönemde belirtilen maddede yer alan sürelerde doğumdan önceki dönem hakkında herhangi bir izin ya da yasak söz konusu olmamıştır. Ancak bu 1986-1988

[270] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1984-1986**, s.16.
[271] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1986-1988**, ss.13-14.

dönemine ait grup toplu iş sözleşmesinde doğumdan önce 6 haftalık bir süre çalıştırılmaları "yasaktır" ibaresi ile kesin bir hükme bağlanmıştır. Bu sözleşme dönemi içerisinde kadın işçiler ile ilgili hükümlerin ilk defa yasada belirtilen şekliyle yer alması, daha önceki sözleşme dönemlerinde kadın işçilere yönelik kanunda yer alan düzenlemelerin tamamının toplu sözleşmelere yansıtılmaması sebebiyle dikkat çekicidir.

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında 1990-1992 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde ise kadın işçilerle ilgili hükümler daha da detaylı ele alınmıştır. Önceki döneme göre düzenlemelerin kapsamca genişlemesinin yanı sıra maddenin ismi "Kadın işçilerle ilgili hükümler"[272] olarak dönemde kullanılmıştır. Söz konusu sözleşmede yer alan Madde 34'e göre:

"a) Kadın işçilerin doğumdan önce 6, doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaktır.

Bu süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra hekim raporuna dayanılarak arttırılabilir.

İsteği halinde kadın üyeye doğumdan sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, ücretli izin hakkının hesabında nazara alınmaz.

b) Emzikli üyelere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için ara dinlenmesinden önce ve sonra uygun saatlerde ayrı ayrı iki defa kırkbeşer dakikalık ücretli izin verilir. Kadın üye isterse bu izinleri birleştirerek haftanın bir gününde de kullanabilir.

c) Emzikli kadın üyeler doğum tarihinden itibaren 6 ay süre ile gece postalarında çalıştırılamazlar. Bunların süre içinde çalıştırılmaları gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenir.

d) Kadın üyenin kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya aynı işverene ait ayrı bir işyerinde çalışıyorsa kadın üyenin isteği üzerine, gece çalıştırılması kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. Aynı işyerinde çalışan karı kocanın aynı gece postasında çalışma istekleri işverence olanak oranında kabul edilir.

e)Diğer konularda kadın işçilerle ilgili mevzuat hükümleri uygulanır" [273]

---

[272] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1990-1992**, s.23.
[273] **MESS**, **a.sz.**, s.23.

şeklinde hükme bağlanmıştır. Madde içerik bakımından analiz edilecek olursa öncelikle maddenin "a" bendindeki ifade bir önceki dönemde yapılan düzenlemelerle aynıdır. Sonrasından gelen "b" bendinde,

"Emzikli üyelere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için ara dinlenmesinden önce ve sonra uygun saatlerde ayrı ayrı iki defa kırkbeşer dakikalık ücretli izin verilir. Kadın üye isterse bu izinleri birleştirerek haftanın bir gününde de kullanabilir."

denilerek kadın işçilerin bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için kırk beşer dakikalık süreler verilmiştir. Bu düzenleme 10 Nisan 1987 tarihinde Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla, Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzükte yer alan Madde 6'dan kaynaklanmıştır. Bunun yanında aynı tüzükte yer alan Madde 7'ye göre:

"yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun 100-150 kadın işçi çalıştıran işyerlerinde 1 yaşından küçüklerin bırakılması ve bakılması ve emzikli kadınların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması, ayrıca 150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde ise 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması için bir yurdun kurulması zorunlu" [274]

tutulmuştur.

Ancak tüzükte yer alan bu düzenlemelere grup toplu iş sözleşmesinde yer verilmemiş, diğer konularda kadın işçilerle ilgili mevzuat hükümleri uygulanır ifadesi kullanılmıştır. "c" bendinde yer alan hükmünde kadının işçilerin doğum tarihinden altı ay süreyle gece postalarında çalıştırılamayacağı belirtilmiştir. Daha sonraki bendde ise,

"Kadın üyenin kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya aynı işverene ait ayrı bir işyerinde çalışıyorsa kadın üyenin isteği üzerine, gece çalıştırılması kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. Aynı işyerinde çalışan karı kocanın aynı gece postasında çalışma istekleri işverence olanak oranında kabul edilir" [275]

denilerek kadın işçinin kocasının gece çalışma durumu düzenlenmiştir. Son olarak "e" bendinde ise diğer konularda kadın işçilerle ilgili mevzuat hükümleri uygulanır denmiştir.

---

[274] Birgül Bilgin, "Çalışma Yaşamında Kadın ve Yasal Düzenlemeler", **TBB Dergisi**, 2012, s.313.
[275] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1990-1992**, s.23.

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında 1990-1992 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde kadın işçiler hakkındaki bu hükümler 2002-2004 dönemine dek aynen aktarılmıştır. 2002-2004 döneminde ise söz konusu hükümlerde köklü değişikliklere gidilmiştir. Söz konusu değişikliklerin temelinde 1971 tarihli 1475 sayılı İş kanunu 10.06.2003 tarihinden itibaren yerini 4857 sayılı İş Kanunu'na bırakması yatmaktadır.[276] Yeni iş kanunun yürürlüğe girmesiyle beraber 2002-2004 dönemini kapsayan grup toplu iş sözleşmesi Ek geçici Madde 1 ve ek geçici Madde 2 çerçevesinde yeniden düzenlenmiştir. 2002-2004 dönemini kapsayan grup toplu iş sözleşmesinde kadın işçilerle ilgili hükümler şu şekilde ifade edilmiştir. Madde 34:

"A)Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir/ Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra, 6 aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

B) Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Kadın üye isterse bu izinleri birleştirerek haftanın bir gününde de kullanabilir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

C)Diğer konularda kadın işçilerle ilgili mevzuat hükümleri uygulanır."[277]

---

[276] Hülya Uzuner, **Kadın İşçinin El Kitabı**, Ceres Yay. Tan. Ankara, 2011, ss.24-30.
[277] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 2002-2004**, s.14.

Önceki dönemlerde doğumdan önce 6 sonra 6 olmak üzere toplam süre, öncesinde 8 sonrasında 8 olmak üzere toplamda 16 süre olmak üzere değiştirilmiştir. Ve maddeye "çoğul gebelik" durumu da eklenmiş bunun içinde doğumdan önceki süreye 2 haftalık ek bir süre verilmiştir. Daha sonra "Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir."[278] Denilerek kadın işçilere önceki dönemlerde olmayan yepyeni bir ücretli izin hakkı tanımıştır. Bu hakkın önceki dönemlerde olmaması da dikkat çekicidir. Maddenin "b" bendinde ise,

"Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Kadın üye isterse bu izinleri birleştirerek haftanın bir gününde de kullanabilir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır" [279]

ifade edilerek daha önceki dönemlerde "kırk beşer" dakika olan bu izin süresi artırılmış ve 1,5 saate çıkarılmıştır. Önceki dönemlere nazaran böyle bir değişikliği bu dönemde meydana gelmesi dikkat çekici bir diğer noktadır.

Ayrıca 09.08.2004 tarihinde 25548 sayılı "Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik" yayınlanmıştır. Bu yönetmelik çerçevesinde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar bildirilmiştir. İş hukukunda kadının gece çalışmasına yönelik gerçekleştirilen bu ayrıntılı çalışmanın Anayasa'nın 50. Maddesi ve gece işlerinin gündüze oranla daha yorucu etkiye sahip olması sebebiyle gerçekleştirildiği gerçekleşmiştir.[280] Bu ayrıntılı çalışmaya rağmen 2002-2004 dönemi sonrası grup toplu iş sözleşmesinde kadın işçiler ilgili hükümlerde bir değişiklik olmaması ve diğer konularda mevzuat hükümlerinin uygulanacağının belirtilmesi göze çarpmaktadır.[281]

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında 2002-2004 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde kadın işçiler hakkındaki bu hükümler 2012-2014 dönemine dek aynen aktarılmıştır. Bu hükümler 2002-2004 döneminden sonra imzalanan grup toplu iş sözleşmelerinde herhangi bir düzenlemeye ya da değişikliğe konu olmamıştır. Kadın işçiler hakkındaki hükümlerin 1981 yılından 2012 ye dek

---

[278] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 2002-2004**, s.14.
[279] **MESS**, **a.sz**. , s.14.
[280] Hülya Uzuner, "Geçmişten Günümüze Kadın Hareketi ve Çalışma Hayatında Kadın" ,**Türk-İş, İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları** , Gurup Matbaacılık, Ankara,2011, s.136.
[281] Bilgen Oltulu, "Kadınları Koruyucu Bazı Hukuki Düzenlemeler", **Kadın Barosu Dergisi**, Yıl:41, Sayı:24, s.33.

bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinde bu denli değişikliğe uğramasında öncelikle yasal faktörlerin etkili olduğu görülmektedir. Bunun yanında sosyo-kültürel faktörlerin etkisiyle bu değişikliklere gidilmiştir. Özellikle 1980 sonrasında kadın işgücünün istihdamda önemli bir yer kazanması ve kadın istihdamı konusunda düzenlemelerin yapılmasında etkili olduğu ifade edilebilir.

3.7.1.3. Sosyal Güvenlikle İlgili Hükümler

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında 1981-2012 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinde sosyal güvenlikle ilgili hükümlere iş sağlığı ve güvenliği bölümü altında yer verilmiştir.1981-1984 dönemini kapsayan grup toplu iş sözleşmesinde sosyal sigortalarla ilgili hükümler şöyledir. Madde 52:

"a) Viziteye ayrılan üyenin istirahat almaması durumunda, en kısa süre içinde iş yerine dönmesi ve üyenin işbaşı kağıdına muayene saatini yazdırması şartıyla, vizitede geçen süreler için ücreti işveren tarafından ödenir. Temaruz hallerinde, vizite için geçen sürelerin ücreti ödenmez.

b) Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık tesislerinden, bir defada 5 gün ve daha fazla istirahat alan üyelere, S.S.K.'nın ödemediği ilk iki günün ücreti işverence ödenir."[282]

1981-1984 döneminde sosyal sigortalarla ilgili hükümler "a" ve "b" olmak üzere iki bendden oluşuyorken, söz konusu hükümlere 1986-1988 dönemini kapsayan grup toplu iş sözleşmesinde "c" ve "d" olmak üzere iki bend daha eklenmesiyle madde şu hali almıştır. Madde 59:

"a)Viziteye ayrılan üyenin istirahat almaması durumunda, en kısa süre içinde işyerine dönmesi ve üyenin işbaşı kağıdına muayene saatini yazdırması şartıyla, vizitede geçen süreler için ücreti işveren tarafından ödenir. Temaruz hallerinde, vizite için geçen sürelerin ücreti ödenmez.

b) Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık tesislerinden, bir defada 5 gün ve daha fazla istirahat alan üyelere, S.S.K.'nın ödemediği ilk iki günün ücreti işverence ödenir.

[282] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1981-1984**, s.23.

c) İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle Sosyal Sigortalar Sağlık tesislerinden bir defada 10 gün ve daha fazla istirahat alan üyelere, kurumca ödenen ödenekleri ile esas ücretleri arasındaki fark işverence ödenir.

d) üyenin, işbaşı yaptığı saat ile viziteye çıkış saatine kadarki çalışarak geçirdiği sürenin ücreti ödenir."[283]

Maddeye önceki dönemde olmayan çok önemli iki düzenleme eklenerek yukarıdaki halini almıştır. Özellikle "c" bendinde iş kazası veya meslek hastalıkları durumundaki uygulamaya açıklık getirerek önemli bir hususu ele almıştır. Bu durumun önceki dönemlerde ele alınmaması ise hayli dikkat çekici bir konudur.

Daha sonraki dönemlerde ise sosyal sigortalarla ilgili hükümler 1986-1988 dönemindeki halini korurken yalnızca 2006-2008 döneminden itibaren maddenin "b" bendinde geçen "S.S.K" yerine "Sosyal Güvenlik Kurumu" ibaresi kullanılmıştır. Bu da kurumsal yapının değişimi sonucunda gerçekleşmiştir. Bunun dışında söz konusu herhangi bir değişikliğin olmaması önemli bir husustur.

3.7.1.4.Kıdem Tazminatı

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan 1981-1984 dönemi grup toplu iş sözleşmesinde kıdem tazminatı konusunda yer alan hüküm şöyledir:

"Kıdem tazminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır. Ancak Ek Liste V'de belirtilen işyerlerinde beher yıl için karşılarında gösterilen gün nazara alınır"[284]

Kıdem tazminatı konusundaki ilgili maddede belirtilen Ek Liste V' de yer alan işyerleri ve gün sayıları Tablo 15'de verilmiştir.

Tablo 15.Kıdem Tazminatı Uygulanacak İşyerleri

Sıra No.	İŞVEREN	KIDEM TAZMİNATI
1	Türk Traktör ve Ziraat Makinaları A.Ş.	34 Gün
2	Türk Kablo A.O.	45 Gün

Kaynak: MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1981-1984, s.60.

1981-1984 döneminde sonra ise kıdem tazminatı ile ilgili madde bir sonraki dönemde yani 1984-1986 döneminde şu şekilde olmuştur:

[283] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1986-1988**, s.21.
[284] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1981-1984**, s.21.

"Kıdem tazminatı konusunda kanun hükümleri uygulanır. Sona eren toplu iş sözleşmesinde kanuni süreden daha fazla gün sayısı tespit ise taraf sendikaya üye işçiler için bu uygulamaya devam olunur."[285]

Söz konusu madde bu dönemden sonra 2012 yılına dek aynen aktarılmıştır. Madde hükümlerinde ilk senede belirtilen gün sayıları ve işyerleri sonraki dönemlerde belirtilmemiştir ve kanunen uygulanan kıdem tazminatı bu dönemde de uygulanarak hüküm yasanın dışında bir düzenleme getirmemiştir. Tablo 15'de belirtilen iki işyeri grup toplu iş sözleşmesine sonradan dahil edildiğinden bu süreler belirtilmiştir. Daha sonraki senelerde ise kıdem tazminatı konusunda kanun hükmünün uygulanmasının dışında herhangi bir düzenleme getirilmemiştir.

3.7.2. İş ve İşyerinin Düzenine İlişkin Konular

İş ve işyerinin düzenine ilişkin konuların inceleneceği bu başlıkta iş sağlığı ve güvenliği, işyeri değişikliği, işin organizasyonu, teknolojik yenilikler, anlaşma ünitelerinin belirlenmesi ve uyuşmazlık çözümüne ilişkin konularda meydana gelen değişiklikler ve nedenleri incelenecektir. İş ve işyerinin düzenine ilişkin hükümlerde yıllara göre değişiklik olup olmadığı Tablo 16'da ele alınmıştır.

Tablo 16. MESS ile Türk Metal Sendikası Arasında Bağıtlanan Grup Toplu İş Sözleşmelerinde Yıllara Göre İş ve İşyerinin Düzenine İlişkin Konulardaki Düzenlemeler (1981-2012)

YILLAR	İŞ VE İŞYERİNİN DÜZENİNE İLİŞKİN KONULAR					
	İş Sağlığı ve Güvenliği	İşyeri Değişikliği	İşin Organizasyonu	Teknolojik Yenilikler	Uyuşmazlık Çözümüne İlişkin Konular	Anlaşma Ünitelerinin Belirlenmesi
1981-1984	i	i	i	o	i	i
1984-1986	-	-	-	i	-	-
1986-1988	-	-	-	-	-	-
1990-1992	+	-	-	-	-	-
1992-1994	-	-	-	-	-	-
1994-1996	-	-	-	-	-	-
1996-1998	-	-	-	-	-	-
1998-2000	-	-	-	-	-	-
2000-2002	-	-	-	-	-	-
2002-2004	-	-	-	-	-	-
2004-2006	-	-	-	-	-	-
2006-2008	-	-	-	-	-	-
2008-2010	-	-	-	-	-	-
2010-2012	-	-	-	-	-	-

[285] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1984-1986**, s.23.

+ : Söz konusu hükümlerde değişikliğe gidilmiştir.

- : Söz konusu hükümlerde değişikliğe gidilmemiştir

o : Söz konusu hüküm hakkında herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

i : Söz konusu hüküme ilk defa yer verilmiştir.

Kaynak: MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmeleri 1981-2012.

3.7.2.1.İş Sağlığı ve Güvenliği

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan 1981-1984 dönemi grup toplu iş sözleşmesinde İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yer alan hükümler şöyledir. Madde 49:

"a) İşyerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü hükümleri uygulanır. Ancak, işveren işyerinde, işyeri koşullarına uygun olarak içme suyu, sıcak ve soğuk duş işyerini ısıtma, havalandırma, aydınlatma ve tuvalet gibi yaşam ihtiyaçlarını, işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü hükümlerine göre öncelik vererek çözmeyi kabul eder.

b)İşveren, işçiyi işe alırken, muayene ettirmekle beraber imkanları nisbetinde de periyodik muayenelere tabi tutar. Ayrıca, bütün işçilerin, yılda en az bir defa Verem Savaş Derneği kanalı ile röntgen kontrolundan geçmesini temin eder.

c) İşyerinde kazaya uğrayan işçi, derhal işyeri ilk yardım ünitesine götürülür ve ilk tedavisi yapılır. Gerekirse en yakın S.S.K. Sağlık Kuruluşuna işverence götürülür. Acil vakalarda, hastaneye sevk halinde, sevk edilen hastanın muayene sonucunda evine ya da işyerine dönmesi için gerekli vasıta ücreti, ibraz edeceği belge mukabilinde üyeye ödenir, işyerinde çalışan işçilere, işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğünün hükümlerine uygun koruyucu malzeme işveren tarafından verilir. Kural olarak, vardiyalarda sıhhi ve acil vakalar için yetiştirilmiş gerekli personel ve vasıta bulundurulur."[286]

Söz konusu hükümlere göre iş sağlığı ve güvenliği tüzüğünün uygulanacağı belirtilmiştir. Ardından da işveren iş sağlığı ve güveliği konusunda öncelik vermesi gereken yaşamsal ihtiyaçlar sıralanmıştır. "b" bendinde ise işçinin işe alımda muayene edilmesine ve belirli periyodlarla kontrolden geçmesine değinilmiştir. "c" bendinde ise işyerinde olabilecek olası kaza durumları için dikkat edilmesi gereken hususlar sıralanmıştır ve sonrasında "Kural olarak, vardiyalarda sıhhi ve acil vakalar için yetiştirilmiş gerekli personel ve vasıta bulundurulur."[287] denmiştir.

---

[286] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1981-1984**, s.21.
[287] **MESS**, **a.sz.**, s.21.

Madde içinde barındırdığı hükümleri ile beraber 1990-1992 dönemine dek aynen aktarılmıştır. Bu dönemde bu konuda yer alan hükümlerin en sonuna önceden "vasıta" olarak belirlene hükmün yerine "İşyeri uygulaması mahfuz olmak kaydıyla, 1000 veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerinde bir ambulans bulundurulur." Hükmü konulmuştur.[288]

Daha sonraki dönemlerde ise söz konusu hükümler korunarak aynen aktarılmıştır. Yalnızca "c" bendinde bulunan "S.S.K sağlık kuruluşu" ibaresi yerine "Sağlık Bakanlığı Sağlık Birimi" ifadesi kullanılmıştır. 1980 yılından 2012'ye dek grup toplu iş sözleşmesinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda yer alan hükümlerde birkaç değişiklik dışında bir düzenlemenin getirilmediği göze çarpmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği açısından toplu sözleşmelerde İş Kanun'unda yer alan düzenlemelere yer verilmiştir. Bu konuda yapılan değişikliklerin yasal faktörlerin yanında, sosyo-kültürel faktörlerden etkilendiği söylenebilir. 30 senelik bir zaman dilimi içerisinde iş sağlığı ve güvenliği gibi hayli önemli bir konu hakkında bu denli az değişikliğe gidilmesi dikkat çekicidir.

3.7.2.2.İşyeri Değişikliği

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan 1981-1984 dönemi grup toplu iş sözleşmesinde iş yeri değişikliğine dair düzenlemeler değişik hükümler kısmında İş ve İşyeri değişikliği başlığı altında yer almaktadır. Madde 60'a göre:

- "Görülen işin niteliğinde benzerlik olmak şartı ile işçilerin aynı işverene bağlı ve Belediye hudutları içindeki bir başka işyerine işverence nakledilmeleri mümkündür.
- İşçilerin aynı işverene bağlı ve Belediye hudutları dışındaki işyerlerine daimi olarak nakledilebilmeleri yazılı rızaya bağladır. Geçici süre ile nakillerde işçinin rızası aranmaz. Ancak bu süre 3 ayı geçemez.
- Belediye hudutları dışındaki işyerlerine nakledilen işçilerin nakle rıza göstermemeleri halinde hizmet akitleri bildirimi i olarak işverence feshedilebilir. Nakle rıza gösteren işçilerin yerine 6 ay içinde işçi ihtiyacı duyulması halinde, nakli yapılan işçi eski işine dönmeyi kabul etmediği takdirde yeni işçi alınabilir.
- İş ve işyeri değişikliği hiçbir zaman ceza mahiyetinde olamaz. İşin gerek iş öncesi ve gerek iş sonrası, o işin tamamlayıcısı olan ve o işin ifası için mahiyeti itibariyle

[288] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1990-1992**, s.33.

yapılması gerekli olan işler, başkaları tarafından yapılır olsa dahi, asıl işin tamamlayıcısı sayılır ve asıl işe dahildir.

- İşin ifasına katkıda bulunmak her işçinin iyi niyet kurallarından doğan asli görevidir. Bu nedenle, görevin gereği gibi ifası için, işçiler aralarında lüzumlu işbirliği ve yardımlaşmayı. yapmakla yükümlüdür.
- İşçi, işin yapılabilmesi için, işe ilişkin bağlama, ayarlama, kaldırma, kontrol, temizlik, taşıma, bakım, yağlama, onarım vs. gibi gerekli faaliyetlerin ifasını işin tabiatına göre yapmak, yapana yardım etmek ve bu faaliyetlerin yapılması için lüzumlu alet, edevat, takım, tertibat ve donanımın kullanılmasından veya kullanımına yardımdan ve bu amaçla gerekli işbirliğini kurmak veya yapmaktan sarfınazar edemez."[289]

Söz konusu maddede yer alan işyeri değişikliği ile ilgili hükümler MESS ile Türk Metal arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinde 1981 yılından 2012 dönemine dek değişmeden aynen aktarılmıştır.

3.7.2.3.İşin Organizasyonu

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan 1981-1984 dönemi grup toplu iş sözleşmesinde işin düzenlenmesine dair düzenlemeler "İç Yönetmelik" kısmında "İşin düzenlenmesi, İşbaşı ve Paydos Saatleri " başlığı altında yer almaktadır. Söz konusu başlık altında yer alan maddelere göre:

"Madde 6:İşyerinde işbaşı ve paydos saatleri ile yemek saatleri kanun hükümleri dairesinde İşveren tarafından tayin, tespit ve ilan edilir. Vardiya çalışması yapılıyorsa durum gene aynıdır.

Madde 7:İşe başlama dinlenme tatili ve paydos saati, memleket saat ayarı ile ayarlanan işyeri saatine göre ayarlanır.

Madde 8:Çalışma süresinin dışında, görevlilerden başkası işyerinde bulunamaz.

Madde 9:İşçiler, İş elbiselerini giymiş olarak işbaşı saatlerinde işleri başında bulunurlar.

Madde 10:İşçiler dinlenme zamanlarını serbestçe kullanabilirler. Şu kadar ki dinlenme zamanını işyerinde geçirenler bu maksatla ayrılmış olan dinlenme yerlerinde bulunurlar. İşi olmadan başka yerlere girilmez.

[289] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1981-1984**, s.24.

Madde 11:İşçinin devamını tevsik hususunda işyeri uygulamasına göre hareket olunur."[290]

İşin organizasyonu ile ilgili yukarıdaki maddelerde yer alan hükümler MESS ile Türk Metal arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinde 1981 yılından 2012 dönemine dek değişmeden aynen aktarılmıştır.

3.7.2.4.Teknoljik Yenilikler

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan 1981-1984 dönemi grup toplu iş sözleşmesinde teknolojik yenilikler ile ilgi doğrudan bir hüküm bulunmamaktadır. Sonraki dönemlerde de aynı şekilde teknolojik yenilikleri ele alan bir hüküm yoktur. Ancak dolaylı olarak teknolojik yenilikler konusunda "İş Gruplandırmasında İşe Giriş, Adaylık ve Terfi Yönetmeliği" kısmında "Terfi ile İlgili Hükümler " başlığı altında yer almaktadır. Söz konusu başlık altında yer alan Madde 7'ye göre:

"İşyerindeki teknoloji, imalat türü değişikliği veya işin ve üretimin daraltılması gibi nedenlerle ihtiyaç fazlası işçiler, varsa, durum ve niteliklerine uygun yapabilecekleri münhal işlere nakledilirler. Bu işçilerin almakta oldukları ücretlerinden indirim yapılamaz."[291] denmektedir.

Teknolojik değişmeler konusundaki düzenlemeler bu madde ile sınırlı kalmaktadır. MESS ile Türk Metal arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinde 1981 yılından 2012'ye dek herhangi bir düzenleme getirilmemiş mevcut madde aynen aktarılmıştır.

3.7.2.5.Uyuşmazlık Çözümüne İlişkin Konular

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan 1981-1984 dönemi grup toplu iş sözleşmesinde Uyuşmazlıkların Çözümü ile ilgili düzenlemeler "Şikayetlerin ve Uyuşmazlıkların Çözümü " başlığı altında yer almaktadır. Söz konusu başlık altında yer alan "Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu" başlıklı Madde 20'e göre:

"Toplu iş sözleşmesinin tatbik ve tefsiri konusunda çıkan görüş ayrılıkları ile mevzuattan doğan toplu uyuşmazlıklar, şikayet kademeleri yolu ile halledilemez ise Uyuşmazlıkları Çözüm Kuruluna intikal ettirilir. Kurul tarafların seçeceği ikişer temsilciden

[290] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1981-1984,** ss.33-34.
[291] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 2010-2012**, s.122.

oluşur. Kurulun toplantıya daveti, konuyu kurula getiren tarafça en az üç işgünü önceden yazılı olarak yapılır. Taraflar kurula katılacak temsilcilerini, en geç ilk toplantı gününe kadar birbirlerine yazılı olarak bildirirler. Kurul lüzumlu hallerde toplanır. Kurula taraf temsilcilerinden biri sıra ile başkanlık eder. Kurul toplantı tarihinden itibaren üç işgünü içinde çoğunlukla karar verir. Karara varılamaz ise durum bir tutanakla tespit edilir. Tutanaklar iki nüsha olarak düzenlenir ve taraf temsilcileri vasıtasıyla taraflara tebliğ edilir. Kurul kararları kesindir."[292]

Uyuşmazlıkların çözümüne dair 1981-1984 grup toplu iş sözleşmesinde yer alan söz konusu madde 2012 yılına dek bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinde aynen aktarılmıştır. Herhangi bir değişikliğe gidilmemiştir.[293]

3.7.2.6. Anlaşma Ünitelerinin Belirlenmesi

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan 1981-1984 dönemi grup toplu iş sözleşmesinde anlaşma ünitelerinin belirlenmesine dair düzenlemeler "Genel Hükümler" kısmında "Tarafların Tanınması " ve "Tarafların Temsili" başlığı altında yer almaktadır. Söz konusu başlık altında yer alan maddelere göre:

"Madde 3:

a) İşçi Sendikası işyerinde çalışan üyeler hakkında kanunen sahip olduğu temsil yetkisini mevzuat ve bu sözleşme çerçevesinde kullanır. Mevzuat ve sözleşme hudutları içerisinde işveren, işçi sendikasını üyelerin temsilcisi olarak tanır.

b) Bu sözleşmenin yürütümü bakımından işçi sendikası da MESS'i, işvereni ve yetkili vekillerini temsilci olarak tanımıştır.

Madde 4:

a) Sendikanın Temsili:

Sözleşmenin uygulanmasında sendikayı, sendikanın yetkili yöneticileri veya görevlendirdikleri, işyerinde ise bu sözleşmede gösterilen esaslar dairesinde işyeri sendika temsilcileri temsil ederler.

b) İşverenin Temsili:

---

[292] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1981-1984**, s.9.
[293] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 2010-2012**, s.19.

Bu sözleşmenin işyerinde uygulanmasında işvereni bizzat işveren veya yetkileri çerçevesinde işveren vekilleri temsil ederler."[294]

Anlaşma ünitelerinin belirlenmesi ile ilgili 1981-1984 grup toplu iş sözleşmesinde yer alan söz konusu madde 2012 yılına dek bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinde aynen aktarılmıştır. Bu maddeler üzerinde yaklaşık 30 yıllık bir zaman diliminde herhangi bir değişikliğe gidilmemiştir.

3.7.3. Disipline İlişkin Hükümler

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında 1981-2012 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinde disipline ilişkin hükümler "Disiplin Kurulu" başlığı altında "Kuruluş ve Çalışma Yöntemi" ve "Disiplin Cezaları" olmak üzere iki alt başlık altında ele alınmıştır. Söz konusu başlıklar altında yer alan hükümlerde yıllara göre yapılan düzenlemeler Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17. MESS ile Türk Metal Sendikası Arasında Bağıtlanan Grup Toplu İş Sözleşmelerinde Yıllara Göre Disipline İlişkin Konulardaki Düzenlemeler (1981-2012)

YILLAR	DİSİPLİNE İLİŞKİN KONULAR	
	Kuruluş ve Çalışma Yöntemi	Disiplin Cezaları
1981-1984	o	o
1984-1986	i	i
1986-1988	-	-
1990-1992	-	-
1992-1994	-	-
1994-1996	-	-
1996-1998	-	-
1998-2000	-	-
2000-2002	-	-
2002-2004	-	+
2004-2006	-	-
2006-2008	-	-
2008-2010	-	-
2010-2012	-	-

+ : Söz konusu hükümlerde değişikliğe gidilmiştir.

- : Söz konusu hükümlerde değişikliğe gidilmemiştir.

o : Söz konusu hüküm hakkında herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

i : Söz konusu hüküme ilk defa yer verilmiştir.

Kaynak: MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmeleri 1981-2012.

[294] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 2010-2012**, s.8.

3.7.3.1.Kuruluş ve Çalışma Yöntemi

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan 1981-1984 dönemi grup toplu iş sözleşmesinde Disiplin Kurulunun kuruluş ve çalışma yöntemine dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu konuda ilk düzenleme 1984-1986 yılları arasını kapsayan grup toplu iş sözleşmesinde olmuştur. Söz konusu düzenlemeye göre Madde 25:

"İş bu sözleşmenin imza tarihinden itibaren elliden fazla işçi çalıştıran işyerlerinde 30 gün içinde Disiplin Kurulu kurulur.

1- Bu kurul işveren tarafından tayin edilecek iki asıl iki yedek üye ile Sendika'nın işyerinde çalışan üyelerinden tayin edeceği iki asıl ve iki yedek üyeden teşekkül eder. Taraflar kurul üyelerini diğer tarafa yazı ile bildirirler. Kurula, işverenin kurul üyeleri arasından seçeceği kişi başkanlık eder. Toplantıların asıl üyelerin tamamının iştiraki ile yapılması esastır. Asıl üyelerin mazereti halinde yerine yedekleri katılır. Asıl veya yedek üyelerin yazılı davete rağmen toplantıya katılmamaları halinde, kurul toplantıya katılan üyelerle vazifesine devam eder. Kurul, üyelerden herhangi birinin talebi üzerine toplanır.

2- Kararlar oyların çokluğu ile alınır. Oyların eşit olması halinde başkanın oyu kararı tayin eder. İşten çıkarma cezalarını gerektiren olayların görüşüldüğü toplantılarda başkanın oyu tak olup, kurulun varacağı sonuçlar gerekçeli olarak Genel Müdür veya yetkili işveren vekiline tevdi edilir. Nihai karar kurulun gerekçeli kararından da yararlanılarak işveren yerine Genel Müdür veya yetkili işveren vekili tarafından verilir.

Disiplin Kurulu tarafından verilen kararların bir sureti Sendika' ya da gönderilir.

3- Sendika yöneticileri ve işyeri temsilcilerine disiplin cezası verilmesi söz konusu olduğu takdirde mesele üç işgünü içinde işveren veya temsilcisiyle sendika Genel Yönetim Kurulu'nca seçilecek bir temsilci arasında görüşülür. Taraflar cezanın gerekliliği hususunda bir karara varamazlarsa konu uyuşmazlıkları çözüm kuruluna intikal ettirilir. Kurul kararına kadar yönetici veya temsilcinin hizmet akdi bu sebeple fesh edilemez.

4- Postabaşılarla ilgili disiplin konuları işverenlikçe re'sen değerlendirilerek neticelendirilir.

5- Disiplin Kurulu cezayı mucip fiilin işlenişinin öğrenilmesinden itibaren 6 işgünü içinde işveren veya vekili tarafından toplantıya çağırılır. Disiplin Kurulu'nun toplantı süresi ilk toplantıdan itibaren en çok 15 işgünüdür."

6- İş Kanunu'nun 18. maddesindeki 6 iş günlük süre Disiplin veya Uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu kararına kadar askıda kalır." [295]

şeklinde ifade edilmiştir.

Bu maddeyle öncelikle "elliden fazla işçi çalıştıran işyerleri" [296]denilerek disiplin kurulunun kurulacağı işyerleri için işçi sayısı olarak bir alt sınır getirilmiştir. Daha disiplin kurulunun kuruluşu, üyelerin seçimi, toplantıların nasıl yapılacağı ve gerekli sürelere değinilmiştir.

Disiplin kurulunun kuruluşu ve çalışma yöntemini belirten bu hükümler MESS ile Türk Metal Sendikası arasında daha sonraki dönemlerde de bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinde aynen aktarılmıştır. Bu konuda aradan geçen 30 yıllık zaman diliminde herhangi bir değişikliğin ya da düzenlemenin olmaması dikkat çekici bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

3.7.3.2.Disiplin Cezaları

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan 1981-1984 dönemi grup toplu iş sözleşmesinde Disiplin Cezalarına dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu konuda ilk düzenleme 1984-1986 yılları arasını kapsayan grup toplu iş sözleşmesinde yapılmıştır. Söz konusu düzenlemede yer alan hususlar şöyledir:

"1)Uyarı hariç her türlü disiplin cezasının Disiplin Kurulu'ndan geçirilmesi şarttır.

2) Disiplin Kurulu'nca işçilere verilecek disiplin cezalan şunlardır :

1- Yazılı ihtar,

2- Ücret kesintisi, (1 ilâ 3 gündeliğe kadar)

3-İşten çıkarma"[297]

Bu düzenlemeden yola çıkarak disiplin cezaları bu dönemdeki grup toplu iş sözleşmesine göre üç tanedir. Bunlar "yazılı ihtar, ücret kesintisi, işten çıkarma"[298] olarak belirtilmiştir.

---

[295] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1984-1986**, s.11.
[296] **MESS**, **a.sz.**, s.11.
[297] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1984-1986**, s.11.
[298] **MESS**, **a.sz.** , s.12.

Daha sonraki dönemlerde MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinde bu dönemde belirlenen disiplin cezaları aynen aktarılırken 2002-2004 dönemini kapsayan grup toplu iş sözleşmesinde disiplin cezaları şu şekilde olmuştur:

"1. Uyarı ve ihtar hariç her türlü disiplin cezasının Disiplin Kurulu'ndan geçirilmesi şarttır.

2.Disiplin Kurulu'nca işçilere verilecek disiplin cezaları şunlardır:

1- Ücret kesintisi (1 ile 2 gündeliğe kadar),

2- İşten çıkarma"[299]

Bu düzenlemeye göre önceki dönemlerde disiplin cezaları alt başlığı altında 1.sırada yer alan "yazılı ihtar" disiplin cezaları arasında çıkarılmıştır. Bunun yanında Grup toplu iş sözleşmelerinde yer alan İç yönetmelik kısmında "İş disiplini" ile ilgili belirlenen yasaklar Madde 37'de şöyle hükme bağlanmıştır:

- "Çalışma saatlerinde uyumak (İHTAR), tekrarında (İŞTEN ÇIKARMA),
- İşe alınmadan önce veya alındıktan sonra işveren tarafından herhangi bir sebeple istenecek bilgiye yanlış cevap vermek veya gerçek dışı beyanda bulunmak (İŞTEN ÇIKARMA),
- İşyerinde dışardan bir kimseyi çağırıp müsaadesiz gezdirmek (İŞTEN ÇIKARMA),
- İşyerine sarhoş gelmek veya işyerinde alkollü içki içmek veya satmak, uyuşturucu madde kullanmak veya satmak, kumar oynamak ve oynatmak (İŞTEN ÇIKARMA),
- Emniyeti kötüye kullanmak, işverenin ve işyerinin mesleki sırlarım yaymak (İŞTEN ÇIKARMA),
- İzin almaksızın ve tevsik edilmiş bir mazerete dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir takvim ayı başlangıç ve bitimi ile bağlı olmamak üzere bir aylık süre içinde iki kere herhangi tatil gününden sonraki iş günü veyahut topluca üç gün işe gelmemek (İŞTEN ÇIKARMA),
- 10 günlük ücretiyle tazmin edemeyeceği ölçüde işvereni zarara uğratmak (İŞTEN ÇIKARMA),
- İşyerinde başkalarına karşı onur kırıcı davranışlarda bulunmak, hakaret ve kavga etmek (İŞTEN ÇIKARMA),

[299] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 2002-2004**, s.10.

- Edep ve ahlâk ile bağdaşmayacak hareketlerde bulunmak, işyerinin disiplin ve ahengini bozacak davranışlar göstermek (İŞTEN ÇIKARMA),
- İşverene ait makina, alet ve malzemeyi müsaadesiz dışarı çıkarmak (İŞTEN ÇIKARMA) ,
- İşveren veya işveren vekilleriyle bunların aileleri efradından birinin veya müessesenin diğer memur ve işçilerinin şeref ve namusuna halel getirecek veyahut ahlakı ve umumi nizam ve ahengi bozacak mahiyette sözler sarfetmek, bu gibi hareketlerde bulunmak (İŞTEN ÇIKARMA),
- İşveren vekillerine ve bunların aile efradından birine veya müessesenin diğer memur ve işçilerine tecavüz etmek, tehdit ve hakarette bulunmak (İŞTEN ÇIKARMA),
- İşte çalışmadığı veya gelmediği halde saat kartım başkası aracılığı ile bastırmak veya bu işe aracı olmak, saat kartında silinti ve kazıntı yapmak (İŞTEN ÇIKARMA),"[300]

1981-1984 döneminde MESS ile Türk Metal arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde Madde 37'de yer alan "10 günlük ücretiyle tazmin edemeyeceği ölçüde işvereni zarara uğratmak (İŞTEN ÇIKARMA),"[301] hükmü, 2002-2004 döneminde bağıtlanan sözleşmede değişerek "30 günlük ücretiyle tazmin edemeyeceği ölçüde işvereni zarara uğratmak (İŞTEN ÇIKARMA)," [302] halini almıştır. Yani bu madde belirtilen 10 günlük zaman dilimi 30 güne çıkartılmıştır.2002-2004 döneminden 2012 yılında dek söz konusu madde hükümleri aynen aktarılmıştır ve herhangi bir değişikliğe gidilmemiştir.

3.7.4. Kariyer Geliştirme ile İlgili Hükümler

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan 1981-1984 dönemi grup toplu iş sözleşmesinde kariyer geliştirme konusundaki herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu konu hakkındaki ilk düzenlemeler 1984-1986 yılına ait grup toplu iş sözleşmesinde "İş Gruplandırmasında İşe Giriş ve Terfi Yönetmeliği " kısmında "Terfi İle İlgili Hükümler" başlığı altında yer almaktadır. Söz konusu hükümlere göre:

"Madde 5:

İşverence ihtiyaç duyulan daha üst iş grubundaki münhal bir işe, işyerinde çalışan işçiler arasından varsa, vasıfları uygun bir işçi tercihan aday olarak atanır.

---

[300] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1981-1984**, ss.40-41.
[301] **MESS**, **a.sz.**, ss.40-41.
[302] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 2002-2004**, "İç yönetmelik" s.9.

Aday olarak atanacak işçinin daha önceki asıl işinde başarılı olarak çalışmış olması ve münhal iş için "Metal işkolu İş Gruplandırma Sistemi" esaslarına göre yapılan iş analiz ve değerlendirme formunda belirlenmiş olan nitelikleri haiz olması şarttır. Ayrıca, münhal iş için eğitimini başarı ile bitirmiş olmak atamada tercih nedenidir.

Madde 6:

Terfide adaylık süresi üç takvim ayıdır. Bu süre içinde aday işçi hakkında atamadan önce yaptığı asıl işine ilişkin ücret esaslarının uygulamasına devam olunur.

Adaylık süresi sonunda işverence yeterli ve başarılı görülen işçinin adaylığı kaldırılır, yeni işine terfi ettirilir. Terfien atanan işçinin, atamadan önce almakta olduğu ücret, yeni işinin dahil olduğu iş grubunun ücretinden düşük ise, yeni işinin dahil olduğu iş grubunun ücretine yükseltilir. Adaylık süresi içinde yeterli ve başarılı görülmeyen aday, en geç adaylık süresinin bitiminde, eski işine iade edilir."[303]

Kariyer geliştirme, terfi ile ilgili söz konusu maddeler "Terfien atanan işçinin, atamadan önce almakta olduğu ücret, yeni işinin dahil olduğu iş grubunun ücretinden düşük ise, yeni işinin dahil olduğu iş grubunun ücretine yükseltilir."[304] hükmü dışında 2012 yılına dek aynen aktarılmıştır. Söz konusu hüküm ise ilk olarak 1990-1992 grup toplu iş sözleşmesinde[305] terfi sonrası atanacak yeni işin ücreti konusunda bir alt sınır çizmiş daha sonraki yıllarda ise bu sınır dönem dönem değişiklik göstermiştir. Bunun dışında kalan hükümlerin ise 30 yıllık bir süre zarfi içerisinde herhangi bir değişikliğe uğramaması dikkat çekicidir. Kariyer geliştirme ile ilgili söz konusu düzenlemelere Tablo 18'de yer verilmiştir.

[303] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1986-1988,** ss.94-95.
[304] **MESS**, **a.sz.,** ss.94-95.
[305] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1990-1992,** s.84.

Tablo 17. MESS ile Türk Metal Sendikası Arasında Bağıtlanan Grup Toplu İş Sözleşmelerinde Yıllara Göre Disipline İlişkin Konulardaki Yıllara Göre Kariyer Geliştirme İle İlgili Hükümlerdeki Düzenlemeler

YILLAR	KARİYER GELİŞTİRME İLE İLGİLİ HÜKÜMLER
1981-1984	o
1984-1986	i
1986-1988	-
1990-1992	+
1992-1994	-
1994-1996	-
1996-1998	-
1998-2000	-
2000-2002	-
2002-2004	-
2004-2006	-
2006-2008	-
2008-2010	-
2010-2012	-

+ : Söz konusu hükümlerde değişikliğe gidilmiştir.

- : Söz konusu hükümlerde değişikliğe gidilmemiştir.

o : Söz konusu hüküm hakkında herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

i : Söz konusu hüküme ilk defa yer verilmiştir.

Kaynak: MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmeleri 1981-2012.

3.7.5. İşe Alma ve İşten Çıkarma

İşe alma ve çıkarmalar konusunda, MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinde İç yönetmelik bölümü altında yer alan "işe almada usul ve işçilik nitelikleri" başlığı altında şu şekilde hükme bağlanmıştır:

"Madde 1:

İşe alınacak işçiler hakkında, işveren kendi usul ve esaslarına göre hareket eder.

Madde 2:

İşe giriş için işçi tarafından işverene iş talepnamesi ile bizzat başvurulur. İş talepnamesinin eksiksiz ve doğru olarak doldurulması esastır.

Madde 3:

İş talepnamesi müracaat niteliğinde olup, bununla iş isteyenin ise kabul edildiği anlamı çıkmaz.

Madde 4:

İşe alınacak işçinin çalışacağı işin özelliğine göre sağlığının yerinde olması ve bunu işyerinin gerekli gördüğü belgelerle tevsik etmesi gereklidir.

Madde 5:

Deneme süre içerisinde veya sonunda gerek işveren, gerekse işçiler hizmet akdini ihbarsız ve tazminatsız feshedebilirler. Bu takdirde işçinin çalıştığı günlere ait Ücretinden vergi ve S.S.K. primlerinin işçi hissesi tevkif edildikten sonra kalan meblağı işçiye ödenir."[306]

İşe alma ile ilgili söz konusu madde herhangi bir değişikliğe uğramadan 1980 yılından 2012 yılına dek aynen aktarılmıştır.

İşten çıkarmalar konusunda ise yine iç yönetmelik kısmında "yasaklar ve cezalar" kısmındaki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili cezaları içeren Madde 36 kapsamında sayılan hükümler herhangi bir değişikliğe uğramadan 1981 yılından günümüze dek grup toplu iş sözleşmelerinde yerini almıştır. Söz konusu maddenin işten çıkarmalarla ilgili kısmı da şöyledir:

- "Sigara içilmez işareti bulunan yerlerde sigara içmek, kibrit veya çakmak kullanmak, bunlara sigara, ateş veya yanıcı ve parlayıcı madde ile girmek (İŞTEN ÇIKARMA),
- Herhangi bir tezgah, makina, vinç, benzeri tesisatı çalıştıran elektrik akımına her ne sebeple olursa olsun bunları çalıştırmakla görevli işçiye veya onun amirine haber vermeden yol vermek
- Bir emre dayanmadan kendi yetkisi dışında olduğu halde bir tezgahı, makinayı, motoru, ya da tesisatı işletmek veya durdurmak (İŞTEN ÇIKARMA),
- Tehlike işareti bulunan veya el sürülmemesi işareti konulmuş olan kapalı herhangi bir şalteri amirine haber vermeden açmak (İSTEN ÇIKARMA),
- Kasten veya ağır ihmalle yangın çıkarmasına sebep olabilecek hareketlerde bulunmak (İŞTEN ÇIKARMA),
- Korunma personeline işleri tabı verilmiş bulunan silahların bu personel tarafından talimat dışında kullanılması (İSTEN ÇIKARMA)"[307]

[306] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1981-1984**, s.31.
[307] **MESS**, **a.sz.**, ss.39-40.

Söz konusu maddede yer alan hükümler 1981 yılından 2012 yılına dek bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinde aynen aktarılmıştır.

3.7.6.Sendika Güvenliği

MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan 1981-1984 dönemi grup toplu iş sözleşmesinde sendika güvenliğine dair düzenlemeler "Sendikal Konularla İlgili Hükümler " başlığı altında yer almaktadır. Söz konusu başlık altında yer alan "Sendika Üyelerinin Teminatı" başlıklı Madde 14'e göre:

"Taraf sendika üyeleri iş saatleri dışında veya işverenin rızası ile iş saatleri içinde ilgili kanunlara ve bu toplu iş sözleşmesine uygun olarak yapacakları sendikal faaliyetlerinden dolayı cezalandırılamaz ve işten çıkarılamazlar."[308]

Sendika güvenliği ile ilgili yukarıdaki hüküm 1981-1984 döneminde MESS ile Türk Metal arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinden günümüze aktarılmıştır. Söz konusu madde yer alan tek değişiklik 1981-1984 yılındaki grup toplu iş sözleşmesinde "taraf"[309] ibaresinin bulunmamasıdır.

[308] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 2010-2012**, s.14.
[309] **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1981-1984**, s.6.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İşçi ve işverenin toplu pazarlık sürecinin sonucunda bağıtladıkları toplu iş sözleşmelerinin endüstri ilişkileri açısından önemi büyüktür. Bu önemin yanı sıra bu sözleşmeler imzalandıkları dönemin, iş kolunun ve çalışma şartlarının hakkında bilgiler içeren metinlerdir. Bu bağlamda çalışmada, Dünya'da ve Türkiye'de toplu iş sözleşmelerinin ve bu sözleşmelerin içeriğinin, siyasal, ekonomik, yasal ve sosyo-kültürel faktörler açısından analiz edilmiştir.

Dünyada toplu iş sözleşmeleri ele alınırken öncelikle, toplu iş sözleşmelerinin tarihçesi aktarılarak tarihsel süreç içerisinde toplu iş sözleşmelerinin seyri aktarılmıştır. Tarihsel süreç içerisinde toplu iş sözleşmelerinin gelişimi ele alındıktan sonra toplu iş sözleşmelerin uluslararası literatürde nasıl tanımlandığı, Uluslararası Çalışma Örgütünün bu konudaki normları ve ülke örnekleri irdelenmiştir. Toplu iş sözleşmelerinin, hukuki ekonomik, psiko-sosyolojik önemi ve toplu iş sözleşmelerinin kapsamı konusu ele alınmıştır. Toplu iş sözleşmesinin kapsamı, kapsamı etkileyen, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, toplu pazarlık düzeyi, ekonomik konjonktür, siyasi iktidarın tutumu, istihdamın yapısı, yasal düzenlemeler ve sendikalaşma oranı gibi faktörler açısından değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucunda bu faktörlerin toplu iş sözleşmelerinin içerdiği konular üzerinde etkili olduğu ve ülkeden ülkeye bu faktörlerin durumuna göre toplu iş sözleşmelerinin kapsamının değiştiği tespit edilmiştir.

Ülke uygulamaları ve toplu sözleşme sisteminin genel bir görünümü çizildikten sonra çalışmada Türkiye'de toplu iş sözleşmeleri ele alınmıştır. Türkiye'de toplu iş sözleşmeleri incelenirken, toplu iş sözleşmelerinin içeriğini etkileyen faktörler ele alınmış ve toplu sözleşme metinlerinin ne gibi değişiklikler geçirerek günümüze dek aktarıldığı daha da açık gösterilmek istenmiştir. Bu bakımdan toplu iş sözleşmelerinin içeriğini etkileyen ekonomik, yasal, siyasal ve sosyo-ekonomik faktörler ele alınmıştır.

Türkiye'de özellikle 1980 askeri darbesi ile büyük bir değişim sürecine girmiştir. 1980 sonrasında gerek siyasi gerekse sosyo-ekonomik bakımdan değişim ve dönüşüm sürecine girilmesiyle bu tarihten itibaren 2012 yılında dek birçok gelişme yaşanmıştır. Bu gelişmeler, yasal düzenlemelerdeki değişiklikler, ekonomik olarak izlenen politikaların değişmesi, esnek çalışma türlerinin yaygınlaşması, kamu toplu pazarlık politikalarındaki değişim ve siyasi tutumun değişmesi şeklinde olduğu görülmektedir. Bu faktörlerin her biri Türkiye'deki toplu iş sözleşmelerinin içeriğini

etkilemiş ve birtakım düzenlemelerin yapılmasına sebep olmuştur. Bu faktörler içinde endüstri ilişkilerini düzenleyen yasal faktörler, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmeleri, Grev ve Lokavt Kanunu ve 1475 sayılı İş Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun diğer faktörlere göre daha baskın olduğu görülmüştür.

Çalışmanın son kısmında metal sektörünün analizi yapılarak bu sektörde bağıtlanan toplu iş sözleşmelerinin muhtevası irdelenmiştir. Metal sektöründe, sektörün en fazla üyeye sahip işçi sendikası olan Türk-Metal ve MESS işveren sendikası arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmeleri, sektörün genel görünümünü çizmesi açısından ele alınmıştır. Sanayi devriminin başından itibaren yaşanan büyük dönüşümün merkezinde olan metal sektörü, gerek yerli yan sanayinin, gerekse teknoloji ve diğer sektörlerin gelişmesine katkıda bulunması açısından özel bir öneme sahip olan iş koludur. Metal işçiliği Türk işçi hareketi için lokomotif olmuştur. Bu açıdan değerlendirildiğinde metal sektörü imalat sanayiinde ekonomik açıdan olduğu kadar toplu iş sözleşmesi açısından da önemli bir yere sahiptir.

Tezde incelenen Türk- Metal Sendikası ile MESS tarafından 1981-2012 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinin içeriğinin analiz edilmesi ile şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Sosyal Haklara ilişkin konular başlığı altında çalışma süreleri ile ilgili hükümler, kadın işçiler ilgili hükümler, sosyal sigortalarla ilgili hükümler ve kıdem tazminatı konuları ele alınmıştır.

Çalışma süreleri ile ilgili hükümlerde değerlendirilen konulardan ilki çalışma süreleridir. Bu konuda yapılan içerik analizi sonucunda 1981-1984 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde bu konuya ilk defa yer verildiği görülmüştür. Daha sonra bu konu 1984-1986 grup toplu iş sözleşmesi döneminde değişikliğe uğramıştır. Bu değişikliğin 11.05.1984 tarihinde Resmi Gazete' de yayınlanan 84/7950 karar sayılı tüzükten kaynaklandığı göze çarpmaktadır. 1984-1986 döneminde bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesindeki çalışma süreleri ile ilgili değişiklikte yasal faktörlerin etkisinin olmuştur. Çalışma süreleri ile ilgili hükümler 1984-1986 döneminden, 2002-2004 dönemine dek değişmeden devam etmiştir. 1984 yılından 2002 yılına kadar yaklaşık yirmi yıllık bir süreçte bu konuda herhangi bir düzenlemeye ve değişikliğe yer verilmemiş olması hayli ilgi çekici bir durumdur. 2002-2004 döneminde çalışma süreleri hakkındaki hükümlerde değişikliğe gidilmiştir.

Bu durumun sebebi 2002 yılına dek yasal faktör olarak 1475 sayılı iş kanununun yürürlükte kalmasıdır. 2002-2004 döneminden 2012'ye kadar herhangi bir düzenleme olmamıştır. Çalışma süreleri açısından toplu sözleşmelerde önemli bir kazanım elde edilememiş, 1475 sayılı İş Kanun'unda belirtilen süreler uygulanmaya devam edilmiştir. Grup toplu iş sözleşmelerinde çalışma süreleri ile ilgili değişikliklerin yasal faktörlere göre değiştiği, bunun dışında ekonomik, siyasi ve sosyo-kültürel faktörlerin bu değişikliklerde etkili olmadığı görülmektedir.

Çalışma süreleri ile ilgili hükümlerin altında ele alınan ikinci konu günlük çalışmadan sayılan sürelerdir. Günlük çalışmadan sayılan süreler hakkında 1981-1984 döneminde bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde herhangi bir düzenleme yer almazken, bu konuya ilişkin ilk düzenlemeye 1984-1986 yılları arasında bağıtlanan sözleşmede yer verilmiştir. Daha sonra bu konu hakkında 1990-1992 dönemine kadar herhangi bir değişikliğe gidilmemiştir. 1990-1992 yılında hüküm genişletilmiştir. Söz konusu hükümler 2002-2004 dönemine dek ise değişmeden devam etmiştir. Bu konuda 2002-2004 yılında değişikliğin olması 4857 sayılı yeni İş Kanunun bu dönemde yürürlüğe girmesinden kaynaklanmaktadır. Bu bakımdan günlük çalışmadan sayılan süreler konusunda yıllar arasında içerikteki bu değişiklerde yasal faktörlerin etkili olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında getirilen düzenlemelere özellikle 1980 sonrasında işveren tarafının sıcak baktığı esnek üretim biçimlerinin çalışma yaşamında yaygınlaşması da rol oynamıştır. Dolayısıyla üretim biçiminde meydana gelişmeler sonucunda ortaya çıkan bu değişikliklerde ekonomik faktörlerin de etkisinin olmuştur. 2002-2004 döneminden sonra ise herhangi bir değişiklik olmamıştır.

Çalışma süreleri ile ilgili hükümlerin altında ele alınan üçüncü konu fazla çalışmalardır. Bu konuda ilk düzenleme 1981-1984 döneminde gerçekleştirilmiştir. Daha sonra 1984-1986 yılında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde bu konuda değişikliğe gidilmiş ve 2002-2004 dönemine kadar bu hükümler aynen aktarılmıştır. Bu konuda 2002-2004 yılında değişikliğin olması 4857 sayılı yeni iş kanunun bu dönemde yürürlüğe girmesinden kaynaklanmaktadır. Yasal faktörlerin bu değişiklikte etkili olduğu göze çarpmaktadır.2002-2004 döneminden itibaren bu konuda herhangi bir değişikliğe gidilmediği tespit edilmiştir.

Çalışma süreleri ile ilgili hükümlerin altında ele alınan dördüncü konu fazla çalışmaların düzenlenmesidir. Fazla çalışmaların düzenlenmesi konusundaki ilk düzenleme 1981-1984 döneminde olmuştur. Bu konu 2002-2004 yılına kadar

değişikliğe uğramadan aktarılmıştır. Bu konu hakkında 2002-2004 yılında yapılan değişikliklerin 4857 sayılı yeni iş kanunundan kaynaklanmıştır. Bu tarihten itibaren bu konu hakkında grup toplu sözleşme metinlerinde herhangi bir değişikliğe gidilmemiştir, hükümler değişmeden devam etmiştir.

MESS ile Türk Metal Sendikaları arasında 1981-2012 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinde kadın işçiler ile ilgili hükümler konusunda ilk düzenleme 1984-1986 ve 1986-1988 dönemlerinde "izinler" başlığı altında ele alınmıştır. Kadın işçilere yönelik ilk düzenlemenin 1984-1986 döneminde yapılması dikkat çekicidir. Bunun yanında bu hüküm 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunun' da yer alan hükümlerin tamamını içermemektedir. Ayrıca hüküm kadın işçilerle ilgili yeterli bir çerçeve çizmekte zayıf kalmıştır. 1986-1988 döneminde bir önceki döneme göre içeriği zenginleştirilmiştir. Bu sözleşme dönemi içerisinde kadın işçiler ile ilgili hükümlerin ilk defa yasada belirtilen şekliyle yer almıştır. Bu konu 1990-1992 yılları arasında bağıtlanan sözleşmede daha da detaylı hale getirilmiştir ve bunun yanında ilk defa ilk defa düzenlemeler "Kadın İşçilerle İlgili Hükümler" başlığı altında ele alınmıştır. Bu dönemde yapılan düzenlemenin 10 Nisan 1987 tarihinde "Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla, Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair" tüzüğe dayanmaktadır. Bu konuda 2002-2004 yılında dek değişikliğe gidilmemiştir. Bu konuda 2002-2004 yılında değişikliğin olması 4857 sayılı yeni iş kanunun bu dönemde yürürlüğe girmesinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca 09.08.2004 tarihinde 25548 sayılı "Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik" yayınlanmıştır. Bu yönetmelik çerçevesinde 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar bildirilmiştir. Bu ayrıntılı düzenlemeye rağmen 2002-2004 dönemi sonrası grup toplu iş sözleşmesinde kadın işçiler ilgili hükümlerde bir değişiklik olmaması ve diğer konularda mevzuat hükümlerinin uygulanacağının belirtilmesi göze çarpmaktadır. Kadın işçilerle ilgili hükümlerdeki değişiklikte yasal faktörlerin etkili olduğu görülmektedir. Yasal faktörlerin yanında bu konudaki değişikliklerde özellikle 1980 sonrasında kadın istihdamının artması, kadınların çalışma hayatında önem kazanması gibi çeşitli sosyo-kültürel faktörler etkili olmuştur.

MESS ile Türk Metal Sendikaları arasında 1981-2012 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinde sosyal güvenlikle ilgili hükümlerdeki ilk düzenleme 1981-1984 döneminde olmuştur. Bu dönemden sonra sosyal sigortalarla

ilgili hükümler 1986-1988 döneminde değişikliğe uğramış ilgili hükümler daha da genişletilmiştir. Sonraki dönemlerde ise sosyal sigortalarla ilgili hükümler 1986-1988 dönemindeki halini korurken yalnızca 2006-2008 döneminden itibaren maddenin "b" bendinde geçen "S.S.K" yerine "Sosyal Güvenlik Kurumu" ibaresi kullanılmıştır. Bu da kurumsal yapının değişimi sonucunda gerçekleşmiştir. Bunun dışında söz konusu herhangi bir değişikliğin olmaması dikkat çekicidir.

MESS ile Türk Metal Sendikaları arasında 1981-2012 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinde kıdem tazminatı konusunda ise ilk düzenleme 1981-1984 yılındaki sözleşmede yer almıştır. Bu dönemden sonraki dönemde kıdem tazminatı hakkındaki hükümler değişikliğe uğramamış ve 2012 yılına kadar aktarılmıştır. Kıdem tazminatında 1981-1984 döneminde yapılan değişikliklerde siyasi faktörlerin etkili olmuştur. Çünkü bu dönemde grup toplu iş sözleşmesine sonradan dahil olan işyerleri için bir düzenleme getirilmiştir. Bu işyerleri,1980 askeri darbesi sonrasında toplu sözleşme sisteminin askıya alınması ve YHK tarafından denetlenmesinden dolayı grup toplu iş sözleşmesine sonradan dahil edilmişlerdir. Daha sonraki dönemlerde ise kıdem tazminatı konusunda kanunların dışına çıkılmaması önemli bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmada MESS ile Türk Metal Sendikaları arasında 1981-2012 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinde iş ve işyerinin düzenine ilişkin konular altında ele alınan iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilk düzenleme 1981-1984 döneminde olmuştur. Bu dönemden sonra madde 1992-1994 dönemine dek aktarılmıştır. 1992-1994 döneminde değişikliğe uğrayan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler, 2012 yılında dek aktarılmıştır. 1980 yılından 2012'ye dek grup toplu iş sözleşmesinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda yer alan hükümlerde birkaç değişiklik dışında bir düzenlemenin getirilmediği göze çarpmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği açısından toplu sözleşmelerde İş Kanun'unda yer alan düzenlemelere yer verilmiştir. Bu konuda yapılan değişikliklerin yasal faktörlerin yanında, sosyo-kültürel faktörlerden etkilendiği söylenebilir. 30 senelik bir zaman dilimi içerisinde iş sağlığı ve güvenliği gibi hayli önemli bir konu hakkında bu denli az değişikliğe gidilmesi ilgi çekici bir durumdur.

İş ve işyerinin düzenine ilişkin konular altında ele alınan işin organizasyonu, işyeri değişikliği teknolojik yenilikler, uyuşmazlık çözümüne ilişkin konular ve anlaşma ünitelerinin belirlenmesi konularında yıllara göre herhangi bir değişiklik

olmamıştır. Özellikle teknolojik yenilikler gibi konularda aradan geçen 30 yıllık zaman diliminde herhangi bir değişikliğe gidilmemiş olması dikkat çekicidir. Çünkü 30 yıl gibi hayli uzun bir zaman diliminde Türkiye' de ve dünyada bu konularda birçok değişiklik olmasına rağmen bunların toplu sözleşme metinlerinde yer almaması, gerek endüstri ilişkileri gerekse toplu sözleşme sistemi açısından değerlendirildiğinde olumsuz bir durumdur.

Çalışmada disipline ilişkin konular altında incelenen ilk konu disiplin kurulunun kuruluş ve çalışma yöntemi hakkındaki hükümlerdir. Söz konusu hükümler hakkındaki ilk düzenleme 1984-1986 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde yer almaktadır. Bu dönemden sonra bu konu ile ilgili herhangi bir değişikliğe gidilmemiştir.

Disipline ilişkin konular altında ele alınan ikinci konu olan disiplin cezaları hakkındaki ilk düzenleme 1984-1986 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde yer almıştır. Bu dönemden sonra disiplin cezaları konusundaki hükümler 2002-2004 dönemine dek aktarılmıştır. Bu dönemde yapılan değişiklikten sonra bu konu hakkındaki hükümler 2012 yılına dek aktarılmıştır.

Kariyer geliştirme ile ilgili hükümlerde ise ilk düzenleme 1984-1986 yılları arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmesinde gerçekleşmiştir. Daha sonra söz konusu hükümler 1990-1992 grup toplu iş sözleşmesinde değişikliğe uğrayarak "terfi sonrası atanacak yeni işin ücreti konusunda" bir alt sınır çizmiş daha sonraki yıllarda ise bu sınır dönem dönem değişiklik göstermiştir. Bunun dışında kalan hükümlerin ise 30 yıllık bir süre zarfı içerisinde herhangi bir değişikliğe uğramaması dikkat çekicidir

Çalışmanın son kısmında ise toplu iş sözleşmesinde değişmeden aktarılan, sendika güvenliği, işe alma ve işten çıkarma ilgili hükümler değerlendirilmiştir. Bu konular hakkındaki hükümler MESS ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan ve 1981-2012 yıllarını kapsayan grup toplu iş sözleşmelerinde herhangi bir değişikliğe uğramadan yer almıştır.

Sonuç olarak, Türkiye'de Metal Sektöründe 1981-2012 yılları arasında MESS ile Türk Metal Sendikası tarafından bağıtlanan toplu iş sözleşmelerinin içeriğindeki değişmeler yıllara göre değerlendirildiğinde, meydana gelen değişmelerin daha çok yasal faktörlerin etkisiyle gerçekleştiği görülmektedir. Bunun yanında sosyo-kültürel, ekonomik ve siyasi faktörlerin de dolaylı olarak etkilerinin olduğu görülmektedir.

Toplu sözleşmenin konuları açısından ise en çok değişikliğe gidilen konular: çalışma süreleri, günlük çalışmadan sayılan süreler ve kadın işçiler ilgili konulardır. Bu konuların dışında kalan konularda değişikliğe gidilmiş ancak bu değişiklikler daha sınırlı kalmıştır. Hükümler sadece kurumsal değişikliklerin çerçevesinde bir takım değişikliklere konu olmuştur. Değişikliğe uğramayan konular ise, teknolojik yenilikler, işin organizasyonu gibi konulardır. Ve bu konular hakkında herhangi bir değişikliğe gidilmemesi ciddi bir sorun olarak belirmektedir. Türkiye'de Metal sektöründe 1981-2012 yılları arasında, Türk Metal ile MESS sendikasının bağıtladığı grup toplu iş sözleşmelerinin içeriğinin analiz edildiği bu çalışmada toplu sözleşmelerde yer alan hükümlerin yasal düzenlemelerin üzerinde haklar sunmadığı tespit edilmiştir. Özellikle çalışma süreleri, kadın işçiler, kıdem tazminatı gibi konularda, bu sözleşmenin kapsamında olan işçilere, yasaların üzerinde haklar sağlamadıkları görülmektedir. Halbuki toplu iş sözleşmesinden yasanın yanında daha fazla hak sağlanması beklenmektedir. Bu sözleşmelerde genellikle yasaların çizdiği çerçevenin dışına çıkılmaması, bu sektörde toplu iş sözleşme metinlerinin sağladığı haklar bakımından sınırlı kaldığının göstergesidir. Diğer taraftan teknolojik yenilikler, işin organizasyonu gibi konularda 30 yıllık bir zaman diliminde herhangi bir değişikliğin olmaması da toplu iş sözleşmelerinin içeriğinin çağın şartlarına uyum sağlaması açısından düşündürücü niteliktedir. Bununla birlikte Metal sektöründe Türk Metal Sendikası'ndan sonra en çok üyeye sahip olan Birleşik Metal-İş sendikasının MESS ile bağıtladığı grup toplu iş sözleşmelerindeki hükümlerin, Türk Metal sendikasının bağıtladığı sözleşmelerdeki hükümlerle benzerliği ve pekte farklı olmaması dikkat çekmektedir. Bu durum Türk Endüstri İlişkileri Sistemi açısından ayrıca incelemeye değer bir konudur.

KAYNAKÇA

A.Salone, Arthur Fred Witney: **Labor Relations**,13th Ed, United States, Pearson, 2010.

Akalın, İlhan v.d.,: "Metal İşkolu", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**,3 Cilt, ed. Cahit Talas, Toker Dereli v.d., İstanbul, Numune Matbaacılık, Cilt:2, 1998.

Alptekin, İnciser: "Türk Toplu Pazarlık Düzeninde Barışçı Yöntemler", **Kamu-İş,** Ankara, Türk Endüstri İlişkileri Derneği, II. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi(Türk Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar), 1994, ss.214-226.

Anadolu, F. Kerim: "Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Konya, t.y., s.239-264.

Aydoğuş Osman v.d.: **Türkiye'nin Büyüme Stratejisi: Yapısal Analiz ve Politikalar**, Ankara, Ajans Türk Mat. , 2012.

Balcı, Yusuf : **Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi**, İstanbul, Alfa Yayın., 1999.

Barutçugil**,** İsmet S.: **Türkiye'de Demir Çelik, Endüstrisi**, İstanbul, Bilmen Basımevi, 1978.

Başterzi, Süleyman : **Toplu İş Hukuku**, Eskişehir, Anadolu Üni. Yay., 2013.

Baycık, Gaye: "İşyerinin Nakil Yetkisinin Kullanım Denetimi", **Ank. Üni. Huk. Fak. Dergisi**, Cilt:61, Sayı:2,Ankara 2012, ss.487-500.

Bayrak, M., O.C. Kanca: "Türkiye'de 1970-2011 Yılları Arasında Oluşan Ekonomik Ve Siyasi Gelişmelerin Seyri", **Akademik Bakış Dergisi**, Sayı:35, Mart-Nisan 2013, ss.1-20.

Bilgin, Birgül:	"Çalışma Yaşamında Kadın ve Yasal Düzenlemeler", **TBB Dergisi**, 2012, ss.311-315.
Birleşik Metal-İş Sendikası:	**Demir Çelik Sektörü**, İstanbul, Birleşik Metal-İş Yay., 2003.
Blanpain, Roger:	**Belgium**, Netherlands, Kluwer Law İnternational, 2010.
Bulut, Cihan :	**Ekonomik Yapı ve Politika Analizi**, İstanbul, Der Yay.,2006.
Canbolat, Talat:	"6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun Getirdiği Yenilikler", **Toprak İşveren Dergisi**, Sayı:96, 2012, s.8-18.
Celasun,Merih:	"2001 Krizi Öncesi ve Sonrası", http://content.csbs.utah.edu/~ehrbar/erc2002/pdf/i053.pdf, 20 Nisan 2013.
Cengiz, İştar U.:	" Türk Hukukunda İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi", **TBB Dergisi,** Sayı:89, 2010, s.129-151.
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı:	Metal Sektöründe Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu", Yayın No: 49, Ankara, 2011
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı:	İşçi ve Sendika Üye Sayıları İstatistikleri, 2003-2013.http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=istatistik, 12.12.2013.
Çelik, Aziz v.d.:	**Çalışma İlişkileri Tarihi,** Eskişehir, Ed. Ahmet Makal,, Anadolu Üni. Yay., 2012. s.231.
Çelik, Nuri	"Toplu İş Sözleşmeleri İle Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Artırılmasında Karşılaşılan Sorunlar", **Çalışma ve Toplum**, Sayı:4, 2011, s.11-24.
Çelik, Nuri:	**İş Hukuku Dersleri**, 22.Baskı, İstanbul, Beta, 2009.

Çetik, M. , Y. Akkaya: **Türkiye'de Endüstri İlişkileri**, Ed. Z. Abidin, Kızılyaprak, İstanbul Numune Matbaacılık, 1999.

Çifter, Algun: "Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası, Düzeyi ve Türleri ", **Kamu-İş**, Cilt:7, Sayı:4, 2004, s.1-13.

Çil, Şahin: "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma", **Çalışma ve Toplum**, Sayı:3,2007, ss.57-79.

Davey, Harold W. : **Çağdaş Toplu Pazarlık**, Çev. İbrahim Hoyi, İstanbul, Türk Sevk ve İdare Dern.,1963.

Delican, Mustafa: "Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:51, İstanbul, 2006, ss.3-40.

Delican, Mustafa: "Sanayileşmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi" (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, Sosyal Bil. Ens.,1995.

Delican, Mustafa: "Evaluation of Japanese İndustrial Realations System in Transition", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:40, İstanbul,1995, ss.203-214.

Demircioğlu, Murat T. Centel: **İş Hukuku**, 13.Baskı, İstanbul, Beta, 2009.

Demirel, Ahmet: **Türk Siyasal Hayatı**, Eskişehir, And. Üni Yay., 2013.

Dereli, Toker: "Batı Ülkelerinde ve Türkiye'de Sendikaların Karşılaştıkları sorunlar ve Başlıca Gelişmeler", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt:44, Sayı:40, İstanbul,1986, ss.52-74.

Dereli, Toker : "Teknolojik Değişmeler- Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri", **İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,** Cilt: 3, Sayı: 2, 2001,s.1-5.

Dereli, Toker: "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme" , **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:36, 2013, ss.41-64.

Devlet Planlama Teşkilatı "Sayılarla Türkiye Ekonomisi 1980-2001 Gelişmeler,2001-2005 Gelişmeler" http://ekutup.dpt.gov.tr/ekonomi/tarih/tr/1980-01.pdf, 2002, 12.12.2013.

Dinç, Meryem: "Çalışma Hayatında Kadın ile İlgili Hukuki Düzenlemeler", **Kamu-İş**, Cilt:6, Sayı:3 ,2002., ss.1-20.

Egemen, Erdal: "UÇÖ ve AT Boyutlarıyla Türk Endüstri İlişkileri", **Kamu-İş,** Ankara, Türk Endüstri İlişkileri Derneği II. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi(Türk Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar), 1994, ss.81-102.

Ekin, Nusret: **Endüstri İlişkileri**, 6.Bası, İstanbul, Beta, 1994.

Eroğlu, Nadir: "Türkiye'de İktisat Politikalarının Gelişimi" ,Marmara Üni. Atatürk İlkeleri ve İnkilap Tarihi Araştırma ve Uyg. Merkezi, **80. Yılında Türkiye Cumhuriyeti Sempozyumu**, İstanbul, 2003, s.1-11.

Gernigon , Bernard v.d. : **Collective Bargaining: ILO Standards and The Principles of The Supervisory Bodies**, Switzerland, ILO, 2000.

Gunnarsson, Carina, v.d. : "Collective Agreements: Sweden", (Çevrimiçi)http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159954.pdf, 20 Şubat 2013.

Güner, Erol: "İşçinin Günlük Çalışmasının 11 Saati, Gece Çalışma Süresinin 7.5 Saati Aşması Fazla Çalışma Mıdır?", **Mali-Çözüm**, Kasım-Aralık 2010, ss.279-287.

Gürbüz Güngör, Esin: "İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi Ve Fazla Çalışma için İşçinin Onayı", **Ege Akademik Bakış**, Cilt:4, Sayı:9, İzmir, 2009, ss.1545-1585.

Hegji, Alexandra : **Federal Labor Relations Statues: An Overview**, y.y., Congressioanal Research Service, 2012, ss.1-5.

İLO: **Collective Bargaining and Negatiation Skills,** İndonesia, 2003.

İLO: **Toplu Pazarlık İşçi Eğitimi El Kitabı**, Çev. Ahmet Gökdere, Ankara, İLO, 1995.

İLO**:** **Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik**, ed. Muneto Ozaki, Çev. Rüçhan Işık, Ankara, Yiğit Ofset, 2003, s.16.

Kabakçı, Mahmut : "İş sağlığı ve Güvenliğin Türk Hukuk Sistemindeki Yeri", **TBB Dergisi**, 2009, Sayı:86, ss.249-267.

Kepenek, Yakup, N. Yentürk: **Türkiye Ekonomisi,** 22.Basım, İstanbul, Remzi Kitabevi, 2009.

Kocabaş, Fatma: "Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm", http://sbe.dumlupinar.edu.tr/10/33-53.pdf, 12.12.2013, ss.1-21.

Koç, Yıldırım "Türkiye'de Sendikacılık: Sorunlar ve Çözüm Önerileri", Der. Fikret Sazak, (Çevrimiçi)www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1323378000a.pdf, 12.12.2013.

Koç, Yıldırım : " Dünyada İş Güvencesi" , (Çevrimiçi) http://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1322169926b.pdf, 15 Şubat 2013.

Koç, Yıldırım : **Türkiye'de İşçiler ve Sendikalar (Tarihten Sayfalar)**, Ankara, Yol-iş Sendk Yay., 2000.

Koç, Yıldırım: **24 Ocak Kararları ve Çalışma Yaşamındaki Gelişmeler**, Ankara, Yol İş Yay., 1982.

Koç, Yıldırım: **24 Ocak ve 12 Eylül'ün 20.yılında Kayıplarımız ve Alacaklarımız**, Türk-İş Eğitim Yay. No.:60, Ankara, 2000.

Koç, Yıldırım: **100 soruda Türkiye'de İşçi Hareketi ve Sendikacılık Hareketi**, İstanbul, Gerçek Yayınevi,1998.

Koray, Meryem: **Endüstri İlişkileri**, İzmir, Repar Matbaacılık, ,1992.

Köse, Salih: "24 Ocak 1980 ve 5 Nisan 1994 Kararlarının Karşılaştırılması", **Planlama Dergisi,** (Özel Sayı, DPT'nin kuruluşunun 42. Yılı), Ankara, 2002, ss.119-128.

Kul, Emin: "Yüksek Hakem Kurulu" **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı: 34, İstanbul,1985, Ss.87-107.

Kutal, Metin: "Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Çözüm Yollarıyla Çözümlenmesi", **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı: 19, İstanbul, 1968, s.219-253.

Lefranc ,Georges, Sülker, K.: **Dünyada ve Bizde Sendikacılık**, Çev. Asım Bezirci, İstanbul, Varlık Yay., 1966.

Mahiroğulları, Adnan: **Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık**,2. Baskı, Bursa, Ekin Yay, 2013.

Makal, Ahmet: "Cumhuriyetten 21. Yüzyıla Türkiye'de Çalışma İlişkileri", **Güncel Sosyal Politika Tartışmaları-Cahit Talas Anısına**, Yayına Hazırlayan: Berrin Ceylan –Ataman, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Ankara, 2007, ss.511-543.

MESS, **Gelenek ve Gelecek**, 3. Cilt, İstanbul, BZD Yayıncılık, 2000, C:1.

MESS: MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1981-1984.

MESS: MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1984-1986.

MESS: MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1986-1988.

MESS: MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1990-1992

MESS: MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1990-1992.

MESS: MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1992-1994

MESS: MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1994-1996.

MESS: MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1996-1998.

MESS: MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 1998-2000.

MESS: MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 2004-2006 .

MESS: MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 2006-2008.

MESS: MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 2008-2010.

MESS: MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 2010-2012.

MESS: **Gelenek ve Gelecek**, 3 Cilt, İstanbul, BZD Yayıncılık, 2000, C:3.

MESS: **Gelenek ve Gelecek**, 3 Cilt, İstanbul, BZD Yayıncılık, 2000, C:2.

MESS: **MESS-Türk Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi 2002-2004.**

Milletlerarası Çalışma Bürosu: **Kollektif Müzakereler** (İş Eğitimi Dersleri), Çev. Ferit H. Saymen, İstanbul, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Kitap Yay., 1960.

Oktar, Suat,L. Dalyancı: "Finansal Kriz Teorileri ve Türkiye Ekonomisinde 1990 Sonrası Ekonomik Krizler", **Marmara Üni. İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt:XXIX, Sayı: II,s.1-22.

Oltulu, Bilgen: "Kadınları Koruyucu Bazı Hukuki Düzenlemeler", **Kadın Barosu Dergisi**, yıl:41, Sayı:24, ss.30-33.

Özkaplan , Nurcan: "Türkiye İşgücü Piyasalarının Dönüşümü", **Çeşitli Yönleriyle Cumhuriyetin 85.yılındaTürkiye Ekonomisi** ,Ed. Gülten E. Arslan , Gazi Üni İletişim Fak. Bas., Ankara, 2008, ss.161-212.

Parlak, Zeki: "Yeniden Yapılanma ve Post-Fordist Paradigmalar", **Bilgi Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1,1999, ss.83-102

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Sanayi Genel Müdürlüğü: "Türkiye Otomotiv Sektörü Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2011 – 2014", https://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/otomotiv_ sektoru_strateji-23052011142305.pdf, 16 Mayıs 2013

Sciarra, Silvana "The Evoulution of Collective Bargaining: Observations on a Comparison in the Countries of the European Union"**Comp.LaborLaw& Pol'y Journal**,Vol.29. ,2007, ss.1-28.

Siverekli D. E., M. Ener: " IMF'in Gelişmekte Olan Ülkeler ve Türkiye'de Uygulanan İstikrar Programları Üzerine Etkileri" ,**Yönetim Bilimleri Dergisi**, 2003-2004, ss. 83-102.

Sönmezsoy, R. E. Aslıyüce: **Metal İşçilerinin Mücadele Tarihi**, Bektaş Yayınları, Yayın No:2, 1989.

Suğur, Nadir: **Türkiye'nin Toplumsal Yapısı ed.** Zerrin Sungur, Eskişehir, Anadolu Üni. Yay.,t.y.

Süzek, Sarper: "İş Hukukunda Disiplin Cezaları", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:28, 2011, s.9-17.

Şafak, Can: "Türkiye'de Grup Toplu Pazarlığı", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:4, 2008, s.39-105.

Şafak, Can: Türkiye'de Toplu Pazarlığın Değişen Çizgisi", **Çalışma ve Toplum**, Cilt:10, Sayı:10, ss.31-70

Şahinkaya, Serdar: "Ana Metal Sanayi", **Türkiye İmalat Sanayinin Analizi**, Kalkınma Bankası A.Ş. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Müdürlüğü, 2012, ss.608-660.

Şenkal, Abdülkadir: "Teknolojik Gelişmelerin Toplu Pazarlık Üzerindeki Etkileri", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt: 43-44, Sayı: 1, ,İstanbul, 2000, ss.260-280.

Şenocak, Hasan: "Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 56, İstanbul, 2009, ss.409-468.

Şenses, Fikret, A. Kırım: " Türkiye'de 1980 Sonrası Ekonomik Politikalar-Sanayileşme Etkileşimi ve Sanayiinin Yeniden Yapılanma Gerekleri", ss.363-367, http://arsiv.mmo.org.tr/pdf/10654.pdf, 12.12.2013

T.C. Başbakanlık Yatırım, Destek ve Tanıtım Ajansı: "Türkiye Metal Sektörü Raporu", 2010, s.4, http://www.invest.gov.tr/tr-TR/infocenter/publications/Documents/META L. SEKTORU.PDF, 15 Mayıs 2013.

Talas, Cahit : **Toplumsal Ekonomi**, 7.Baskı, Ankara, İmge Yayınevi, 1997.

Taşkın, Ahmet: "İş Hukukunda İşletme Kavramı", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:32 Sayı:1, 2010, ss.75-112.

Tokol Aysen : **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, 2.baskı, Bursa, Dora Yayın., 2008.

Tokol, Aysen : **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, 2.Baskı, Ankara, Nobel, 2005.

Topaloğlu, S.,M. Z. Camkurt: "İş Mevzuatında Kıdem Tazminatı", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:1, Sayı:2-3, 2008, ss.40-85.

Tuncay, A. Can : **Toplu İş Hukuku**, 2.bası, İstanbul, Beta, 2010.

Turan, Zübeyir: "Dünyadaki ve Türkiye'deki Krizlerin Ortaya Çıkış Nedenleri ve Ekonomik Kalkınmaya Etkisi", **Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 1, 2011, ss. 56-80.

TÜİK: **İstatistik Göstergeler 1923-2011**,Ankara, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, 2012.

Türk Metal: "Türkiye'nin Lokomotifi Metal Sanayi", **Türk Metal Dergisi**, Sayı:137, 2010, ss.118-120.

TÜRK-AR: **Değişen ve Gelişen Türkiye'de Metal İşçisi Gerçeği**, Türk Metal Sendikası Yayınları, 95/4, 1995.

Uçar, Zefure : Türkiye'de Siyasal Dönüşümlerin Işığında Sendikal Hakların Gelişim Dinamikleri", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta, SDÜ, 2010.

Uçkan, Banu : **Avrupa Birliği Düzeyinde Toplu Pazarlık**, İstanbul, Legal Yay., 2006.

Uçkan, Banu, D. Kağnıcıoğlu : **Endüstri İlişkileri**,Eskişehir, Anadolu Üni. Yay., 2004.

Uçkan, Banu: "Sendika Güvenliğinin Teorik Çerçevesi ve Endüstri İlişkileri Sistemin Etkisi", **A.Ü. S.B.F. Dergisi**, Cilt:56, Sayı:3, 2001, ss.157-174.

Uğur, Adem : **İşçi-İşveren İlişkileri**, 2.Baskı, Sakarya, SAÜ Matbaa, 2004.

Uygur, Ercan: "Krizden Krize Türkiye: 2000 Kasım ve 2001 Şubat Krizleri", **Türkiye Ekonomi Kurumu,** Tartışma Metni No:2001/1, 2001, ss.1-38.

Uzuner, Hülya: "Geçmişten Günümüze Kadın Hareketi ve Çalışma Hayatında Kadın" ,**Türk-İş, İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları**, Gurup Matbaacılık, Ankara, 2011, ss.134-154.

Uzuner, Hülya: **Kadın İşçinin El Kitabı**, Ceres Yay. Tan. Ankara, 2011, ss.24-30.

Ünsür, Ahmet: "Kütahya Fincancılar Esnafı Anlaşması" **Sosyal Siyaset Konferansları** (Prof. Dr. Nevzat YALÇINTAŞ' a Armağan Özel Sayısı), Sayı: 50, İstanbul, 2005, ss.575-589.

Yılmaz, Muhittin: "Yeni Yasal Düzenlemelere göre Türkiye'de Toplu Pazarlık Sorunları ve Muhtemel Gelişmeler", **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı: 35-36, İstanbul, 1986, ss.113-126.

Yorgun, Sayım : **Toplu Pazarlık Sistemi ve Grev**, İstanbul, Toleyis Eğitim Yayınları, 1994.

Zaim, Sabahaddin : "Kollektif Pazarlık Sisteminin Mahiyeti ve Prensipleri", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:12, İstanbul,1961, ss.1-10.

Zaim, Sabahaddin : **Çalışma Ekonomisi**, 10. Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997.