



TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

TOPLU İŞ **SÖZLEŞMESİ**

Namık Tan

Eğitim Yayınları No. 16

8.3154

AN

99

40

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi



TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

TOPLU İŞ
SÖZLEŞMESİ

Namık Tan

TÜRK
Eğitim ve
Bilgi

658.3154

TAN

1999

2140

Tarih:.....

Demirbaş No:.....2140.....

Tasnif No:..658.3154..

TAN 1999

TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları No. 16
Ankara, 1999

TÜRK-İŞ Genel Merkezi
Genel Eğitim Sekreterliği
Bayındır Sk. No. 10
Kızılay, Ankara

Namık Tan
TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı

DEMİRCİOĞLU MATBAACILIK
Telefon : (0.312) 433 3638
Telefax : (0.312) 434 1471
Yenişehir - Ankara

SUNUŞ

Toplu iş sözleşmesi, işçinin çalışma karşılığı olan ücretinin ve sosyal yardımlarının belirlenmesinde, bunun yanında işçi-işveren ilişkilerinin belli kurallara bağlanmasında temel bir belgedir.

Bilindiği gibi, ülkemizde toplu iş sözleşmesi kurumu 1961 Anayasasında getirilen düzenlemelerle önemli bir işlerlik kazanmış, bu sistem aynı zamanda iş ve sosyal barışın sağlanmasında belirleyici bir unsur olmuştur.

Bu dönemde imzalanan toplu iş sözleşmeleriyle ekonomik, sosyal ve idari yönlerden çalışanların hakları geliştirilmiş, bu koruma işyerlerinde ve ülke ekonomisinde verimliliğin artmasında da temel bir faktör olmuştur.

12 Eylül 1980 ve sonraki dönemde çıkarılan yasalar ve uygulamalar, kazanılmış hakların korunmasında yeterli olmamıştır.

Yasalardaki yetersizliğe rağmen, işçilerimizin konularına sahip çıkması, TÜRK-İŞ ve sendika-

larca alınan kararlara destek olması, toplu iş sözleşmelerin sonuçlanmasında önemli bir güç olmuştur.

Bu çalışmada, toplu iş sözleşmesinin tanımı, tarihçesi ve yasal yönü ile hizmet akdinin yapılması, ücret ve sosyal yardımların ayrıntılı olarak değerlendirilmesine yer verilmiştir. Çalışmanın sonunda, toplu iş sözleşmesinin yapılmasında yasal olarak yerine getirilmesi gereken prosedürler anlatılmış ve uygulamadaki eksikliklere dikkat çekilmiştir.

Çalışma hayatı bakımından son derece önemli olan toplu iş sözleşmesi ile ilgilenen kişi ve kuruluşlara bu çalışmanın yararlı olmasını diliyor, eğitim nitelikli olan bu kitabın hazırlanmasında emeği geçenlere teşekkür ediyorum.

Salih KILIÇ

Genel Eğitim Sekreteri

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI

Genel anlamda toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılmasını, içeriğini, sona ermesini, işyerindeki çalışma koşulları ve ücret düzeylerini ve ödeme biçimleri ile tarafların karşılıklı hak ve borçlarını düzenler.

Toplu iş sözleşmesi, işverenin çalışma koşullarını belirlemedeki tek taraflı yönetim yetkisini sınırlandırarak, söz konusu yetkinin paylaşımını sağlamak ve çalışma koşulları ile ekonomik hakların ortak belirlenmesinde hukuksal bir belge olmaktadır.

2822 sayılı Yasada toplu iş sözleşmesi şöyle tanımlanmaktadır. "Hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren arasında yapılan yapılan sözleşmedir. Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir. Toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını,

sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri kapsamaktadır."

ÇALIŞMA HAYATINDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YERİ VE ÖNEMİ

Toplu iş sözleşmesi ücret pazarlığı yanında, çalışanların eğitimi, iş değerlendirmesi, verimlilik, iş kazalarının önlenmesi, iş güvencesi ve sağlıklı-güvenli bir ortamda çalışma gibi temel konuları da kapsamaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinin temel özelliği, asgari normlar olarak bilinen yasal hükümlerin geliştirilmesini, daha ileri düzeylere getirilmesini, çalışma mevzuatında yer almayan eksik ve boşlukların doldurulmasını sağlamaktır.

Çalışma hayatını birlikte düzenleyen işçi ve işveren tarafları, çalışma hayatında olması gereken ihtiyaçları daha iyi görme ve ortak kuralları birlikte tesbit etme imkanına sahiptirler. Bu yönüyle toplu iş sözleşmeleri, işçilerle işverenler

arasındaki çatışmaları giderici işlevi yanında, çalışma hayatında istikrar ve barış unsuru olarak da görülmektedir.

Ekonomik ve sosyal açıdan daha zayıf durumda olan işçinin korunmasını temel öncelik olarak tanımlayan hukuk kuralları ile çalışma hayatının asgari normları belirlenmiştir. Bu koruma ve kurallar, sosyal devletin bir gereği olarak öngörülmüş, çalışanlara örgütlenme ve sendikalar vasıtasıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkı getirilmiştir.

Toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı, temel hakların önceliği ve güvencesi olarak görülmektedir. Daha da önemlisi, dinamik ve yaratıcı bir özellik gösteren bu haklar aynı zamanda çoğulcu demokrasinin de yaşatılmasında önemli bir unsur olmaktadır.

Toplu iş sözleşmeleri, sendikaların en önemli kuruluş nedeni olarak görülmekte ve bu hakkın kullanılmasının temel koşulu olarak da örgütlenme özgürlüğü ön plana çıkmaktadır.

Toplu iş sözleşme kurumunun ve örgütlü yapının gelişmesi, bir ülkenin en temel taşlarından birisi olarak görülmektedir. Sağlıklı bir demokrasi- nin en önemli unsurlarından birisi de, sendika özgürlüğü ve toplu iş sözleşme hakkının yasaksız ve engelsiz olarak tanınmasıdır.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Ülkemizde, toplu iş sözleşmesine ilişkin ilk düzenleme 1926 yılındadır. Bu yıl kabul edilen Borçlar Kanunu'nun 316 ve 317 nci maddeleri "umumi mukavele" adı altında toplu iş sözleşmesi yapılabileceğini öngörmüştür. Gerek sözkonusu hükümlerin yetersizliği ve gerekse sendikal etkinliğin yeterince gelişmemesi sonucu, işlerliği olan bir toplu iş sözleşmesi yapılamamıştır.

1961 Anayasası, endüstri ilişkilerinin düzenlenmesinde ve gelişmesinde yeni bir dönemin başlangıcı olmuş, sendika özgürlüğünü, toplu iş

sözleşmesi kurumunu ve grev hakkını güvence altına almıştır.

1961 Anayasasının 47. maddesi "**işçilerin işverenlerle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını düzeltmek ve korumak amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptirler**" temel prensibini getirmiştir.

Çağdaş işçi hakları olarak bilinen 274 sayılı Sendikalar Yasası, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası; çalışma hayatında istikrarın temel unsuru olmuş, çalışanların örgütlenmesini ve toplu pazarlıklar ile ekonomik, sosyal haklarının korunmasını ve geliştirilmesini öngörmüştür.

Ülkemizde toplu iş sözleşmesi kurumunun işlerlik kazanması aynı zamanda verimliliğin artmasında da önemli bir etki yapmıştır. 1963 sonrası on yılın istatistiklerine bakıldığında, hem çalışanların refahının, hem de verimliliğin arttığını görmekteyiz. Toplu iş sözleşmesi, işçi ve işverenle-

rin karşılıklı olarak yükümlölüklerini yerine getirmede önemli bir araç olmaktadır.

275 sayılı Yasa, toplu iş sözleşmesi yapma ve iş mücadelesi sürdürme prosedürünü ayrıntılı olarak düzenlemiştir.

275 Sayılı Yasada, toplu iş sözleşmelerinin süresine ilişkin olarak taraflarca değışiklik yapılması imkanı öngörölmüş, iş uyuşmazlıklarında barışçı yollar olarak uzlaştırma ile özel ve resmi tahkim kurumları kabul edilmiş, grev ve lokavtın yasak olduğu işlerde İl Hakem Kurulları ve Yüksek Hakem Kurulunca uyuşmazlığın çözüleceğı düzenlenmiştir.

275 sayılı Yasanın önemli özelliklerinden biri de, grev hakkının toplu menfaat uyuşmazlıkları yanında toplu hak uyuşmazlıkları sırasında kullanılabileceğı hüküm altına alınmış olmasıdır. Toplu hak uyuşmazlıkları sırasında kullanılan greve "**hak grevi**" denilmekte ve kamuoyunda bu şekilde bilinmektedir.

17 yıllık bir uygulama süreci olan 275 sayılı Yasa döneminde, kamu ve özel kesim işyerlerinde çok sayıda toplu iş sözleşmesi imzalanmış, işçilerin ekonomik, sosyal ve hukuksal yönden haklarında önemli kazanımlar sağlanmıştır.

Demokrasinin ve özgür toplu pazarlığın işlediği dönemlerde toplu iş sözleşmeleriyle ileri düzeyde sağlanan ekonomik, sosyal ve idari hükümlere, 12 Eylül 1980 sonrası demokratik olmayan bir ortamda oluşturulan Yüksek Hakem Kurulu kararlarıyla önemli sınırlamalar getirilmiştir. Bu konudaki ayrıntılı örnekler, toplu iş sözleşmesinin muhtevasının değerlendirildiği bölümde yer almaktadır.

1982 Anayasası, toplu iş sözleşme hakkını güvence altına almakla birlikte, işçiler yönünden önemli sayılabilecek yasak ve kısıtlamaları getirmiş ve 1961 Anayasasından farklı bir toplu iş sözleşme ilkesini benimsemiştir.

1961 Anayasasında "işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve geliştirmek

amacıyla toplu iş sözleşme hakkına sahiptirler" biçiminde bir düzenleme sözkonusu iken, 1982 Anayasasında **"işçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşme hakkına sahiptirler"** hükmü öne çıkmıştır.

1982 Anayasasına uygun olarak 2821 sayılı Sendikalar Yasası, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası çıkarılmıştır. Bu yasaların 15 yıllık bir uygulama dönemi bulunmaktadır.

Uygulamadan da anlaşılacağı gibi, 15 yıllık dönemde sözkonusu yasalardaki yasak ve kısıtlamalar, işverenlerin daha rahat hareket ettiği bir ortamı hazırlamış ve işçilerin tepkilerinin arttığı bir süreci başlatmıştır.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN HÜKÜMLERİ

Genel olarak toplu iş sözleşmeleri ekonomik ve sosyal hakların belirlenmesi yanında çalışma koşullarını da belli kurallara bağlamaktadır. Söz-

leşmelerin bir bölümü de işyeri yönetimi ve sendi-
ka arasındaki ilişkilerin düzenlenmesine ayrıl-
makta, burada da "borç doğurucu" hükümler yer
almaktadır.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lo-
kavt Yasasının 2/1. maddesinde, "**hizmet akdi-
nin yapılması, muhtevası ve sona ermesi**" top-
lu iş sözleşmesinin temelini teşkil etmekte, pazar-
lıklar ve zorluklar burada yaşanmaktadır.

Hizmet Akdinin Yapılması

Toplu iş sözleşmesinin en önemli hükmünü
hizmet akdi oluşturmaktadır. İşçilerin ekonomik,
sosyal ve hukuksal haklarının korunması ve ge-
liştirilmesi, hizmet akdi ile mümkün olmaktadır.
Toplu iş sözleşmelerinde yer alan hizmet akidle-
rinin yapılmasına ilişkin hükümler üç grupta top-
lanmaktadır.

Hizmet Akdinin Yapılış Şekline İlişkin Hükümler

İşçi ve işveren tarafları toplu iş sözleşmelerin-

de "hizmet akdi" veya "hizmet akdinin yapılması" gibi başlıklarla hizmet akdinin yapılması konusunda düzenlemelere gidebilmektedirler. Toplu iş sözleşmelerinde "İşe Alma" başlıklı hükümlerde işverenin işe almada takip edeceği usul ve esaslar belirlenmektedir. Bu konuda, kamu ve özel kesim toplu iş sözleşmelerinde benzerlik gösteren ayrıntılı hükümler bulunmaktadır.

Hizmet Akdinin Yapılmasını Emreden Hükümler

Toplu iş sözleşmelerine konulan hükümler ile İş Yasası ve Sendikalar Yasasında öngörülen ve uyulması gereken hükümler geliştirilebileceği gibi, işe almada yapılacak tercihi gösteren hükümler de konulabilmektedir. Özellikle işyerinden daha önce ayrılanların yada işyerinde çalışırken ölenlerin eş ve çocuklarına öncelik tanıyan hükümler toplu iş sözleşmelerinde yer almaktadır.

Hizmet Akdinin Yapılmasını Yasaklayan Hükümler

Hizmet akdinin yapılmasını yasaklayan hükümler yasalardan doğabileceği gibi toplu iş sözleşmeleriyle de getirilebilmektedir. Örneğin, kadın, küçük ve vasıfsız işçilerin hiçbir şekilde yada belirli bir düzeyi aşacak ölçüde çalıştırılmayacakları kararlaştırılabilir.

Hizmet Akdinin Muhtevası

Ülkemizde, oldukça uzun maddelerden oluşan bir toplu iş sözleşmesi uygulaması bulunmaktadır.

Hizmet akdinin muhtevasını temel olarak ücret, fazla çalışma ücreti, çeşitli primler (tehlikeli iş primi, akort primi, başarı primi), tazminatlar, ikramiye ve kıdemli işçiliği teşvik ikramiyesi gibi ödemeler, çocuk parası, aile yardımı, yakacak yardımı, izin-bayram harçlığı, yemek yardımı, taşıma, eğitim yardımı, giyim yardımı, evlenme yardımı,

doğum yardımı, askerlik yardımı, doğal felaket yardımı, ölüm ve cenaze yardımı ve işkolunun özelliğine göre değişik adlar altında yapılan sosyal yardımlar, ayrıca işçilerin çalıştıkları sektörlerle göre mamüllerden yararlanma veya aynı ödemeler gibi çeşitli yardımlar ile izinler, çalışma süreleri ve iş güvencesi ile ilgili hükümler oluşturmaktadır.

Hizmet akdinin sona ermesine ilişkin hükümler, toplu iş sözleşmelerinde önem verilen maddeler olmaktadır. Feshi ihbar süreleri, işten çıkarılmalarda uygulanacak esaslar, kıdem ve ihbar tazminatı, iş arama süresi ve toplu işten çıkarmaları düzenleyen hükümler bu kapsamda görülmektedir.

İş Kanunu'nda öngörülen feshi ihbar süreleri toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir. Artırılan süreler sözleşmelere göre de farklılık göstermektedir.

Kıdem tazminatı, ücretin sonraya bırakılmış bir

bölümü olarak bilinmektedir. İş Kanunu'nda her hizmet yılı için 30 günlük ücret olarak öngörülen süre, toplu iş sözleşmeleriyle daha yukarılara çekilmekte ve bazı toplu iş sözleşmelerde 60 günlük ücrete kadar bile yükseltildiği görülmektedir.

Sözkonusu bu süre artırmalarına karşın, kıdem tazminatına yasa ile getirilmiş bulunan tavan hak edişlerde önemli bir engel ve kayıp olmaktadır. Tarafların üzerinde anlaştıkları bir hak edişin başka yolla engellenmesi, "**hakkın gasbı**" olarak görülmektedir. Bu bakımdan, kıdem tazminatı için getirilmiş olan tavanın kaldırılarak ödemelerin toplu iş sözleşmelerindeki esaslara göre yapılması gerekmektedir.

Yönetime Katılmayla İlgili Hükümler

Ülkemizde yönetime katılma konusunda yeterli bir yasal düzenlemenin olmaması önemli bir eksikliktir. Toplu iş sözleşmeleriyle sağlanan yönetime katılma da sınırlı olmaktadır.

de "**hizmet akdi**" veya "**hizmet akdinin yapılması**" gibi başlıklarla hizmet akdinin yapılması konusunda düzenlemelere gidebilmektedirler. Toplu iş sözleşmelerinde "**İşe Alma**" başlıklı hükümlerde işverenin işe almada takip edeceği usul ve esaslar belirlenmektedir. Bu konuda, kamu ve özel kesim toplu iş sözleşmelerinde benzerlik gösteren ayrıntılı hükümler bulunmaktadır.

Hizmet Akdinin Yapılmasını Emreden Hükümler

Toplu iş sözleşmelerine konulan hükümler ile İş Yasası ve Sendikalar Yasasında öngörülen ve uyulması gereken hükümler geliştirilebileceği gibi, işe almada yapılacak tercihi gösteren hükümler de konulabilmektedir. Özellikle işyerinden daha önce ayrılanların yada işyerinde çalışırken ölenlerin eş ve çocuklarına öncelik tanıyan hükümler toplu iş sözleşmelerinde yer almaktadır.

Hizmet Akdinin Yapılmasını Yasaklayan Hükümler

Hizmet akdinin yapılmasını yasaklayan hükümler yasalardan doğabileceği gibi toplu iş sözleşmeleriyle de getirilebilmektedir. Örneğin, kadın, küçük ve vasıfsız işçilerin hiçbir şekilde yada belirli bir düzeyi aşacak ölçüde çalıştırılmayacakları kararlaştırılabilir.

Hizmet Akdinin Muhtevası

Ülkemizde, oldukça uzun maddelerden oluşan bir toplu iş sözleşmesi uygulaması bulunmaktadır.

Hizmet akdinin muhtevasını temel olarak ücret, fazla çalışma ücreti, çeşitli primler (tehlikeli iş primi, akort primi, başarı primi), tazminatlar, ikramiye ve kıdemli işçiliği teşvik ikramiyesi gibi ödemeler, çocuk parası, aile yardımı, yakacak yardımı, izin-bayram harçlığı, yemek yardımı, taşıma, eğitim yardımı, giyim yardımı, evlenme yardımı,

doğum yardımı, askerlik yardımı, doğal felaket yardımı, ölüm ve cenaze yardımı ve işkolunun özelliğine göre değişik adlar altında yapılan sosyal yardımlar, ayrıca işçilerin çalıştıkları sektörlerle göre mamüllerden yararlanma veya aynı ödemeler gibi çeşitli yardımlar ile izinler, çalışma süreleri ve iş güvencesi ile ilgili hükümler oluşturmaktadır.

Hizmet akdinin sona ermesine ilişkin hükümler, toplu iş sözleşmelerinde önem verilen maddeler olmaktadır. Feshi ihbar süreleri, işten çıkarılmalarda uygulanacak esaslar, kıdem ve ihbar tazminatı, iş arama süresi ve toplu işten çıkarmaları düzenleyen hükümler bu kapsamda görülmektedir.

İş Kanunu'nda öngörülen feshi ihbar süreleri toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir. Artırılan süreler sözleşmelere göre de farklılık göstermektedir.

Kıdem tazminatı, ücretin sonraya bırakılmış bir

bölümü olarak bilinmektedir. İş Kanunu'nda her hizmet yılı için 30 günlük ücret olarak öngörülen süre, toplu iş sözleşmeleriyle daha yukarılara çekilmekte ve bazı toplu iş sözleşmelerde 60 günlük ücrete kadar bile yükseltildiği görülmektedir.

Söz konusu bu süre artırmalarına karşın, kıdem tazminatına yasa ile getirilmiş bulunan tavan hak edişlerde önemli bir engel ve kayıp olmaktadır. Tarafların üzerinde anlaştıkları bir hak edişin başka yolla engellenmesi, "**hakın gasbı**" olarak görülmektedir. Bu bakımdan, kıdem tazminatı için getirilmiş olan tavanın kaldırılarak ödemelerin toplu iş sözleşmelerindeki esaslara göre yapılması gerekmektedir.

Yönetime Katılmayla İlgili Hükümler

Ülkemizde yönetime katılma konusunda yeterli bir yasal düzenlemenin olmaması önemli bir eksikliktir. Toplu iş sözleşmeleriyle sağlanan yönetime katılma da sınırlı olmaktadır.

İşyerinde yönetime katılmayla ilgili hükümler genellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği, izin ve disiplin kurulları biçiminde olmaktadır. Sınırlı bir nitelik taşıyan bu uygulamanın genişletilerek işletmeyi ve işçileri ilgilendiren kararların alınmasında işçi temsilcilerinin de söz sahibi olma hakkı tanınmalıdır.

Borç Doğurucu Hükümler

Toplu iş sözleşmesinin bir bölümü de, işyeri yönetimi ve sendika arasındaki ilişkilerin düzenlenmesine ayrılmakta, burada da "borç doğurucu" hükümler yer almaktadır.

2822 sayılı Yasanın 2. maddesinde borç doğurucu hükümler düzenlenmiştir. Buna göre, toplu iş sözleşmeleri tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanması ve denetimi, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir.

Karşılıklı borçların en önemlisi olarak, işyeri

sendika temsilcisinin faaliyetleri, oda tahsis edilmesi, ilan tahtası, işyerinde yapılacak toplantı ve seminerler, delege seçimleri ve sendika yöneticilerinin işyerlerine yapacakları ziyaretler gösterilebilir.

Toplu iş sözleşmeleri ile getirilen bu tür düzenlemeler, işçi ve işveren ilişkilerinde istikrar unsuru olmaktadır.

Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanmaması Durumu

2822 Sayılı Yasada, toplu iş sözleşmesinin uygulanmaması durumunda, dava açılması öngörülmüştür. 275 Sayılı Yasa döneminde ise, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü süresi içinde her hangi bir hükmün ihlal edilmesi halinde, uyuşmazlığın çözümü için greve başvurma imkanı bulunmaktaydı.

2822 Sayılı Yasada davanın, toplu iş sözleşmesinin hem normatif hükümleri ve hem de borç ilişkisi hükümleri için açılabileceği öngörülmüştür.

Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmanın Koşulları

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın ilk koşulu olarak, sendikaya üyelik benimsenmiştir. Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin işçi sendikasıncı işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanma hakkı getirilmiştir.

Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı sırada taraf işçi sendikasına üye bulunmayanlar, sonradan işe girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, dayanışma aidatı ödemelerine bağlanmıştır. Dayanışma aidatı, üyelik aidatının üçte ikisidir.

Sendikaya üye olmayan işçilerin, üye olanlara nazaran daha kolay şartlarla sözleşmeden yararlanmasına imkan tanımak, sendikal birliğini ve ör-

gütlenmeyi zayıflatacak bir seçenektir. Bu durum, aynı zamanda aynı haklardan daha az bir aidatla yararlanma gibi bir imkanı getirmesi nedeniyle eşitlik ilkesine aykırı bir uygulamadır.

Kazanılmış Hakların Korunması

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasasının uygulandığı dönemlerde yapılan toplu iş sözleşmeleriyle ekonomik, sosyal ve hukuksal olarak yasalarda öngörülen asgari normların üzerinde önemli kazanımlar sağlanmıştır.

1963 sonrası 15 yıllık süreç, işçi ve işveren bakımından hakların korunmasında duyarlılığın gösterildiği ve uzlaşmanın sağlandığı bir dönem olmuştur.

Toplu iş sözleşmeleriyle sağlanmış kazanılmış hakların korunması, sendikaların önem verdiği bir ilkedir. Çalışma yaşamında istikrar ve sosyal barışın güvencesi durumunda olan toplu iş sözleşme kurumunun korunması ve geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Toplu iş sözleşme özerkliğine ve sağlanan haklara sınırlamalar getirilmesi, demokrasinin ke-sintiye uğradığı dönemlerde söz konusu olabilmektedir. Bu bakımdan, demokrasiye sahip çıkmak ve yaşatmak toplumsal bir görev olarak kabul edilmelidir. Ülkemizde de, toplu iş sözleşmeleriyle işçilere sağlanan haklara sınırlama getirilmesi, demokrasinin askıya alındığı 12 Eylül 1980 sonrası dönemde çıkarılan 2364 Sayılı Yasa ile oluşturulan Yüksek Hakem Kurulu kararlarıyla yapılmıştır.

Yüksek Hakem Kurulu'nun yapısının işveren ağırlıklı bir görüşü benimsemesi sonucu toplu iş sözleşmeler tanınmaz bir duruma getirilmiş, gerek parasal haklarda, gerekse idari maddelerde önemli kayıplar yaşanmıştır.

Eski ve yeni dönem toplu iş sözleşmeleri ve getirilen sınırlamalar

■ İşçi-işveren ilişkilerinin geliştirilmesinde önemli bir yere sahip olan bir çok kurullardaki eşit

ve başkanlığı dönüşümlü olan temsil yapısı, yeni dönemde işveren ağırlıklı bir duruma getirilmiştir.

■ Sınav kurulları kaldırılarak, sendikaların söz sahibi olmaları önlenmiştir.

■ Haksız işçi çıkarmaları önlemek amacıyla, sözleşme maddeleri arasında daha önce yer alan tüm hükümler çıkarılmıştır.

■ İşyerlerindeki sendika temsilcilerinin, sendikal anlamda yapacakları çalışmalar ya yok edilmiş ya da işveren iznine bağlanmıştır.

■ İzin ve kıdem tazminatı gün sayılarındaki geliştirilmiş haklar dondurulmuş, yeni işçiler için 30 gün ile sınırlandırma getirilmiştir.

■ İşçilerin çalıştıkları işyerinden aynı işverenin bir başka işyerine nakli konusundaki demokratik hükümler işveren lehine değiştirilmiştir.

■ Sosyal yardımlar ile getirilen haklara yeni bir ilave yapılmadığı gibi, bazı haklar toplu iş sözleşmelerinden çıkarılmış veya ücrete ilave edilmiştir.

■ Bu dönemde çıkarılan yasayla, Toplu iş sözleşmeleriyle geliştirilen ikramiyelere sınırlama getirilmiş ve 4 ikramiyenin aşılması engellenmiştir.

■ Hafta tatili, bayram, fazla mesai ücretleri, ücretli ve ücretsiz izin sürelerinde ek haklar getirilmediği gibi, bazı kazanılmış haklar geri alınmıştır.

Söz konusu bu kayıpların giderilmesi için sendikalarımızın toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde büyük çaba göstermesine karşın, işverenlerin uzlaşmaz yaklaşımı karşısında yeterli bir sonuç alınamamıştır.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ TASLAĞI VE ÖNEMİ

Süresi biten toplu iş sözleşmesinin yenilenmesi ve işveren tarafına sunulacak önerilerin kapsamlı ve gerekçeli bir şekilde belirlenmesi, büyük önem taşımaktadır.

Sendikalar, sözleşme çalışmalarında işçi taba-

nının görüş ve önerilerinin alınmasını anket veya oluşturulan komiteler vasıtasıyla yapmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin kapsamının geniş olması önem taşıdığı gibi, ekonomik, sosyal ve idari hakların korunması ve geliştirilmesi temel kural olmalıdır. Toplu iş sözleşmesindeki madde sayısının yanısıra getirilen hakların sonuçları 'da ön planda tutulabilir.

Toplu iş sözleşmesi taslağı hazırlanırken, işçi-işveren kesimlerince benimsenmiş maddelerin aynen korunması ve bunların yeniden yazılması yoluna gidilebilir.

Toplu iş sözleşme görüşme sürecinde genelde uyuşmazlık konularını, ücret, sosyal yardım ödemeleri, iş güvenliği ile kapsam gibi talepler oluşturmaktadır.

İşveren kesimi, işçi sendikalarının günün koşullarına uygun olan taleplerini genelde uyuşmazlık konusu yapmaktadır. Bu yaklaşım, toplu iş sözleşme sürecini uzatmakta ve iş mücadelesi

haklarının kullanılmasını zorunlu hale getirmektedir.

ÜCRET

Ücret konusu, toplu iş sözleşmelerinin en önemli bölümünü oluşturmakta, genelde uyumsuzluk bu alanda olmaktadır.

1980 sonrası dönemdeki toplu pazarlıklarda, işveren tarafının sınırlı bir ücret artışı önermiş olması ve bu politikaların kamu kesimince de benimsenmesi karşısında uyumsuzluklar artmış, işçiler hak arama mücadelesini başlatmışlardır. Toplu iş sözleşme görüşmelerinde, işveren kesimince yetersiz ücret artışlarının öngörülmesine, işçi sendikaları ve üyeleri büyük tepki göstermiştir.

Ücretlerdeki yetersizlikler, öncelikli olarak toplu iş sözleşmelerinin önünü tıkamış, işverenlerin önerileri bir dayatma örneği olmuştur.

Çalışanlar bakımından net ücret önemlidir. İş-

veren açısından ücret bir maliyet unsuru olmak-
la birlikte, çalışanlar açısından insanca yaşaya-
bilecekleri gelire sahip olmaları daha önem taşı-
maktadır.

Çıplak cret-Giydirilmiş cret

Toplu iř sözleşmeleriyle ücretler belirlenmek-
te, çıplak ücret olarak nitelenen temel veya birim
Ücretler saat, yevmiye veya aylık biçiminde uygu-
lanmaktadır.

Giydirilmiş cret ise, çıplak ücrete işçinin doė-
rudan yararlandığı parasal ve ayni ödemelerin ila-
ve edilmesinden oluşan ücrettir.

Giydirilmiş ücretin kapsamında; çıplak ücret,
ikramiye, primler, tazminatlar ve ek demeler ile
birlikte vasıta, yemek, yakacak, izin, bayram, gi-
yim, eğitim vb. Çeşitli yardımlar olan ayni ve para-
sal olarak ödenen tutarların karşılığı bulunmakta-
dır.

Devlet kurumları ve işveren kuruluşlarının yap-

miş olduğu çalışmalarda, giyinik ücretin kapsamında işçiye ek ödeme özelliği taşımayan ve daha çok işin özelliklerinden kaynaklanan yardımların ilave edilmesi, yayınlanan sonuçları kamuoyunda tartışmalı duruma getirmektedir.

İşgücü Maliyeti

Bir işçinin istihdamının bir işletmeye toplam maliyeti olarak tanımlanan işgücü maliyetinin sonuçları da, yukarıda belirtilen kapsamdaki ödemelerin tartışmalı olması nedeniyle sağlıklı olmakta ve farklı veriler yayınlanmaktadır. Bunun yanında, işletmeler çeşitli istatistikleri yayınlarken, bu konuda işçi sendikasına ayrıntılı bilgi vermede zorluklar göstermektedirler.

Toplu iş sözleşmelerinde sosyal yardımların ağırlığı azalmış olmasına karşın, giydirilmiş ücret ve işgücü maliyetleriyle ilgili hesaplamalarda, işçiye yansımayan, sadece işin özelliğine yönelik harcamalar da dikkate alınmaktadır. Bir diğerk farklılık da işgücü maliyetlerinin gelişimiyle ilgili

tablolarda görülmüş ve reel kayıplar gerçekçi olarak belirlenmemiştir. Resmi ve özel kuruluşlar tarafından işçinin gelirini doğrudan etkilemeyen bir çok ödemenin giyinik ücrette ilave edilmesi ve işgücü maliyetlerinde değerlendirilmesi kamuoyuna yanıltıcı bir sonuç vermektedir.

Ücret Artışlarının Belirlenmesi

Toplu iş sözleşmeleri ile ücretlerin düşük tutulması engellenmeye çalışılmakta, sağlanan artışlar diğer kesimler için de önemli bir araç olmaktadır.

Ülkemizde ödenen ücretler, insanca yaşama-ya yetecek bir seviyede bulunmamaktadır. Bunun yanında, sosyal yardımların tutarları da sembolik olmaya başlamıştır. Kamu ve özel kesim işyerlerinin ücret düzeylerinde farklılık olmakla birlikte, özellikle sözleşmelerin ikinci altı ayından itibaren ücret artışlarının tüketici enflasyonuna endeksli olarak düzenlendiği görülmektedir.

Ücret zamlarının belirlenmesinde, işyeri-işlet-

me düzeylerinde farklılık olmakla birlikte, bazı dönemler ve bazı işletmeler için ücret zammı öncesi belli bir ölçüde iyileştirme yapıldıktan sonra yüzdeli artışları öngören ücret zamları uygulanmaktadır.

Yine bazı sendikalarımız, yüzdeli artış yerine seyyanen artışları benimsemektedirler. Yine, bir çok işletmede skala (cetvel) düzenlemesi ve bu çerçevede iyileştirme yapılması talepleri öncelikli konular olmaktadır.

Sosyal Yardımlar

Toplu iş sözleşmelerinde önemli bir yer teşkil eden sosyal yardımların çok çeşitli olmasına karşın, karşılıklarının oldukça yetersiz kaldığı görülmektedir.

1980 yılından itibaren sosyal yardımların bir arada toplanması ile ilgili işveren önerisi, aslında işçinin aleyhine olan bir yöntemdir. İşveren kesiminin buradaki amacı, sosyal yardımların önünü kesmek ve pazarlık gücünü azaltmaktır.

Bu bakımdan, sendikalarımız sosyal yardımlara ilişkin önerilerini ayrı ayrı değerlendirebilir. Her bir maddenin ayrı bir pazarlık konusu yapılması ve karşılığının talep edilmesi temel kural olarak görülebilir. Bunun yanında, bazı sosyal yardımlar için parasal tesbit yerine, her dönem tartışılmayacak ölçülerin getirilmesi de önerilebilir.

Kıdem zammı: İşyerinde uzun süreli çalışan işçilerin korunmasında kıdem zammının büyük önemi bulunmaktadır. Kıdemli işçiler, işyerinde geçen sürelerinin karşılığı ve ücretlerine bir iyileştirme aracı olarak gördükleri kıdem zammının uygulanmasını ve geliştirilmesini önemsemektedirler.

İşveren kesimi, genelde kıdem zammının ücrete ilave edilmesi biçiminde görüş belirtmektedir. Buna karşın, sendikalarımız ücretin iyileştirilmesinde ve kıdemli işçilerin korunmasında önemli bir yeri olan kıdem zammını her toplu iş sözleşmesi için yeniden belirlenerek önerilebilir.

İkramiye: Asıl ücrete ek olarak yapılan bir ödemedir. Genelde bütün toplu iş sözleşmelerinde bulunmakta ve dört ikramiye olarak ödenmektedir.

Primler: Üretimin artırılması, kalitenin ve tasarrufun sağlanmasına yönelik olarak belli kıstaslara göre yapılan bir ödemedir.

Tazminatlar: İşçilere, fiilen yaptıkları işler ve riskler esas alınarak çeşitli adlar altında yapılan bir ödemedir.

Çocuk ve aile yardımı: Sözleşmelerin genelinde çocuk yardımı bulunmaktadır. Çocuk yardımı, toplu iş sözleşmelerinde 657 sayılı Yasadaki hükümlere göre düzenlenebildiği gibi parasal olarak da tesbit edilebilmektedir. Bazı toplu iş sözleşmelerinde yer alan aile yardımının geliştirilmesi bakımından 657 sayılı Yasada öngörülen eşlerin çalışmaması durumundaki ödeme sistemi bir alternatif olarak önerilebilir.

Yemek yardımı: Genel uygulama işyerinde

yemek verilmesi şeklindedir. Yemek bedelinin karşılığının belirlenmesi, yemekten yararlanma veya kıdem tazminatının hesaplanması gibi durumlarda önemlidir.

Yakacak yardımı: Toplu iş sözleşmelerinde en önemli sosyal yardım kalemi olan yakacak yardımı genelde bütün toplu iş sözleşmelerinde bulunmaktadır. Isınma giderlerine katkı sağlama-sı amacıyla bulunan yakacak yardımının karşılı-ğı yetersiz gözükmetedir. Yakacak yardımı nak-di olarak talep edilebileceği gibi, aynı olarak kö-mür ve odun biçiminde de önerilebilir.

Bayram ve izin harçlığı: Bu tür yardımlar, izinde ve bayramda olan işçilerin maddi olduğu gibi manevi olarak desteklenmesi amacını taşı-maktadır. Genelde toplu iş sözleşmelerinde yer alan izin ve bayram harçlığı farklılık taşımakla birlikte benimsenen maddeler olarak görülmekte-dir.

Vasıta yardımı: İşçilerin işyerine getirilip götü-

rülmesinde genelde servis aracı sağlanmakta veya rayiç bedele göre ödemeler yapılmaktadır.

Giyim Yardımı: Bu yardım da, toplu iş sözleşmelerinde önem verilen bir ödeme olmaktadır. İşin özelliğine göre yardımlar yapılabileceği gibi, sosyal yardım biçiminde kumaş, dikiş parası veya benzer şekilde elbise sağlanmaktadır. Bazı sözleşmelerde ise, bu yardım para biçiminde ödenmektedir.

Toplu iş sözleşmelerinde sosyal yardımlara ilişkin çok sayıda hükümler bulunmaktadır. Sosyal yardımlar nakdi ve ayni olarak öngörülebilmekte ve bu hükümler kıdem tazminatının tesbitinde de önemli ödemeler olmaktadır.

İş Güvencesi ve Taşeron Çalıştırma Uygulaması

İşçi sendikaları, ekonomik hakların korunması ve geliştirilmesi yanında, iş güvencesini en temel konu olarak değerlendirmektedir. Ülkemizde iş güvencesini sağlayan yasal düzenlemenin olma-

ması sonucu, sözkonusu bu boşluk toplu iş sözleşmeler ile giderilmeye çalışılmaktadır.

Bir çok toplu iş sözleşmesinde, bu konuda hükümler yer almakta ve işten çıkarmalar bazı kurallara bağlanmaktadır. Bu duruma örnek olarak, ihbar önellerinin artırılmasını veya toplu işten çıkarmalarda kamu kesiminde 7 aylık çıplak ücret karşılığının ödenmesini, diğer bazı işyerlerinde ise farklı olmakla birlikte benzer hükümleri gösterebiliriz.

1993 yılında kamu kesimi toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenen ve sonraki dönemlerde de yer alan "toplu işten çıkarma ve iş güvencesi" maddesi şöyledir:

"1. İşletmenin veya işyerinin ekonomik veya teknolojik durumu, işin, işyerinin veya işletmenin gerekleri bakımından zorunluluk olmadıkça toplu halde işçi çıkarılamaz.

"2. Toplu işçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde, işveren durumu taraf işçi sendikası-

na bildirir. İşveren ve sendika bir araya gele-
rek işten çıkarma esaslarını, işten çıkarılacak
işçi sayısı, işten çıkarma tarihi ve çıkarılacak
işçilerin ünitelere göre dağılımını karara bağ-
larlar.

"3. İşveren 1. fıkrada sayılan sebepler ol-
maksızın veya ikinci fıkrada öngörülen bildiri-
de bulunmaksızın toplu işçi çıkardığında işten
çıkardığı her işçiye, yasalardan ve toplu iş
sözleşmesinden doğan hakları dışında (7) ay-
lık çıplak ücreti tutarında tazminat ödemeyi
kabul ve taahhüt eder.

"Ancak, işveren tarafından öncelikle bu
toplu iş sözleşmesinin hükümlerine göre veya
yasaların kabul ettiği haklı bir sebebe dayana-
rak hizmet akdi fesh edilen, disiplin cezası ala-
rak işten çıkarılan, mevsim veya kampanya iş-
lerinde çalışan, emeklilik veya yaşlılık aylığına
yahut toptan ödemeye hak kazanan işçilere bu
tazminat ödenmez.

"4. T.B.M.M."den iş güvencesi yasası çıktığında bu madde yeniden gözden geçirilir."

Özelleştirme uygulaması sonucu kamu kesimi işyerlerinde işten çıkarmaların önlenmesi için sendikalar tarafından yeni dönem toplu iş sözleşme tekliflerinde, öncelikli olarak yukarıda belirtilen 7 aylık çıplak ücret ödemesinin artırılması ve her türlü işten çıkarmalarda uygulanması biçiminde yeni öneriler geliştirdikleri dikkati çekmektedir.

TÜRK-İŞ, işten çıkarmaların toplu iş sözleşmeleriyle önlenmesinin güç olacağını belirtmekte ve gerçek anlamda iş güvencesi yasasının çıkmasını istemekte ve siyasal iktidarı etkilemeye çalışmaktadır.

Sendikalarımız, toplu iş sözleşme çalışmalarında "sendika üyeliğinin güvencesi" maddesini temel bir hak olarak görmektedir.

TÜRK-İŞ, bu konuyu örgütlenme özgürlüğü ve toplu iş sözleşme yönüyle temel bir öncelik olarak görmektedir.

İşveren tarafı, çalışma koşullarında değişiklik yapılmasını önermekte, esnek çalışmaya engel teşkil eden vardiya ve normal çalışma düzenlerinin standart olarak korunmamasını gündeme getirmektedir. Toplu iş sözleşmelerindeki hükümlere aykırı olan "kısa süreli çalışma, ücretsiz izin ve telafi çalışması her dönem gündeme getirilmekte ve inandırıcı olmayan kriz gerekçeleriyle işçilerin kazanılmış hakları esnekleştirilmek" istenmektedir.

İşverenlerin bu tür maddeleri toplu iş sözleşmelerine yerleştirmeye çalışmasındaki amacı, **"işçileri dilediği zaman çalıştıracak ve böylece çalıştığı süre (fili) süre kadar ücret ödeyebilmektedir. Böylece hafta tatili ve fazla mesai almak imkansız hale gelebilecektir."**

İşveren tarafından önerilen ve toplu iş sözleşme görüşmelerinde önemli bir engel olan bu tür tekliflerin önlenmesi konusunda sendikalarımız başarı sağlamış ve çalışma koşulları ile ilgili standart olan hükümler korunmuştur.

Ücrette, istihdamda ve iş sürelerinde esneklik gibi önerilerin toplu iş sözleşmelere taşınmak istenmesindeki amaç, sendikaların işlevlerini ve sorumluluklarını azaltmaktır. İşveren kesimi, toplu iş sözleşmelerinin temelini teşkil eden kural koyma ilkesini esnekleştirerek sistemi zayıflatmayı amaçlamaktadır.

Taşeron çalıştırmanın yaygınlık kazanması, sendikalarımızın gündeminde olan en temel sorundur. Küreselleşmeyi sermaye yanlısı iktidarların benimsemesi sonucu, çalışanların korunmasına yönelik politikalar uygulanmamaktadır. Bu duruma en çarpık örnek, işyerilerindeki yaygın işten çıkarmaları ve sendikasız bir ortamda çalıştırma baskılarını gösterebiliriz. Bu yaklaşım, aynı zamanda düşük ücret ile çalıştırmayı öngörmekte ve toplu iş sözleşme kapsamındaki işçi sayısını azaltmaktadır.

Part-time ve taşeron işçiliğinin yaygınlaşması, sendikasızlaştırmayı, düşük ücret ile sosyal haklardan yararlanmadan çalıştırmayı getirmektedir.

Bu tür uygulamaların önlenmesi için sendikalarımızın toplu iş sözleşmelerin kapsam maddesine "işyerinde çalışanların sendikaya üye oldukları taktirde üyeliklerinin işverene bildirildiği tarihten, sendikaya üye olmayan ancak dayanışma aidatı ödeyen işçiler bu aidatı ödemeyi talep ettikleri tarihten geçerli olmak üzere toplu iş sözleşmesinden yararlanırlar" biçimindeki düzenlemeyi getirmeye çalıştıkları görülmektedir.

Toplu iş sözleşmelerinin kapsamının daraltılmasını öngören taşeron uygulaması, esas itibarıyla sendikasızlaştırmayı getirmiştir.

Temel kural olarak, işyerinde çalışanların toplu iş sözleşmesinden yararlanması esastır. İşin parçalanmasının, alt işverenlere verilmesinin ve bu kapsamda işçilerin asıl işverenlerle yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmamasının engellenmesinde büyük yarar vardır.

Bu konuda açılmış olan davalar ve olumlu sonuçlanan kararlar bulunmaktadır. Örnek olarak

Petrol-İş Sendikası'nın BOTAŞ işyerinde çalışan müteahhit işçilerinin sendika üyesi olmaları nedeniyle toplu iş sözleşmesinden yararlanması yasal olarak sağlanmıştır

Burada dikkati çeken husus, bu karar genel olarak değil, sadece yürürlükteki sözleşme dönemini kapsamaktadır. Yani, her sözleşme döneminde yeniden dava açılması gerekmektedir.

İş yerinin bir bölümünde iş alan diğer bir işverenin sendika üyesi olan işçinin işyeri için asıl işverenle yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanacağı, bunun bağlılık ilkesine dayandığı, işverenin değişmesinin bu durumu engellemeyeceği genelde benimsenen görüştür. Bu duruma karşın, işverenlerin genelde bu prensibe uymadıkları görülmüştür

Uygulamada karşılaşılan bir sorun da, bir işverene ait işyerinin bir bölümü veya eklentisinin başka bir işverene kiraya verilmesi ve devralan işverenin bu işyerini ayrı bir işyeri olarak Bölge

Müdürlüğüne kayıt ettirmesi halinde, kayıtlı bir iş-yeri için ayrı bir sözleşme yapılması gereğinin doğmasıdır.

Gücümüzü Belirleyen Etkenler

İşçi sınıfı, dinamik bir yapıya sahiptir. Toplu pazarlıklarda, anlaşmazlık durumlarında grev hakkı kullanılmakta ve hakların korunması ve geliştirilmesinde önemli bir araç olmaktadır.

Örgütlü kesimlerin gücünü belirleyen temel unsur, dinamik bir yapıya sahip olması ile gerektiğinde haksızlıklar karşısında demokratik eylemleri uygulamaya koyma imkanına sahip olmalarıdır.

Demokrasi, işçinin ekmeğidir. Sağlıklı demokrasi ve kurumların olmadığı dönemlerde hakların korunması ve geliştirilmesinde sendikalar etkisiz kalmaktadır.

Ülkemiz bakımından da demokrasinin kesintiye uğradığı dönemde, sendikalar devre dışı bırakılmış ve toplu iş sözleşmeleri Yüksek Hakem

Kurulu tarafından yenilenerek tanınmaz duruma getirilmiştir.

1984 sonrası başlayan toplu pazarlıklarda, budanan hakların geri alınmasında zorluklar yaşanmaktadır.

1983 yılında yürürlüğe giren yasalar işçilerin haklarının korunmasında yeterli olmamış, işçi sendikaları özgür sendikacılığın ve serbest toplu pazarlığın sağlıklı işlemesi için köklü değişiklikler istemiştir. TÜRK-İŞ tarafından her yasama döneminde gündeme getirilen söz konusu değişiklik önerilerimizin bir kısmının yerine getirilmesine karşın, işçi haklarına yönelik yasak ve kısıtlamaların genel olarak kaldırılması için büyük mücadele verilmektedir.

Yasalardaki boşluğa karşın, işçilerin ve örgütlerinin hak aramada kararlı bir tablo çizdiği dönemlerde, özellikle de toplu iş sözleşme uyuşmazlıklarında belirleyici olduklarına ilişkin örnekler çok sayıda bulunmaktadır.

Hak arama mücadelesi, ekonomik ve sosyal hakların korunması ve geliştirilmesine dayandığı gibi, demokrasiye yönelik tehditlerin engellenmesinde de işçilerin uyarısı ve tepkileri belirleyici olmuştur. Tabandaki işçi oldukça duyarlı davranmış, gerek toplu iş sözleşmelerinde yaşanan zorluklarda, gerekse özelleştirme talanına karşı gösterilen tepkilerde büyük katılımlar olmuştur.

1989 yılına gelindiğinde, kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri gündemin ilk sırasını almış, TÜRK-İŞ'in öncülüğünde oluşturulan "**Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu**" önce dayanışmayı sağlamış, işveren tarafının dayatmalarının ve özellikle yetersiz ücret artışlarının aşılması için önemli ilke kararlarını uygulamaya koymuştur.

Tabandaki işçinin toplu iş sözleşmelere katkısı ve mücadele eğilimleri artmış, bahar eylemleri olarak bilinen iş yavaşlatma, işi durdurma, toplu yürüyüş, yemek boykotu, topluca viziteye çıkma

gibi eylemler, kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin sonuçlanmasında belirleyici unsur olmuştur.

Bu tür eylemler ve sendikaların dayanışması sonucu, siyasal iktidarın dayatmaları önlenmiş, bir dönemler yıllık yüzde 40 olarak teklif edilen ücret artışları yüzde 142'lere kadar yükseltilmiştir.

Toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı, sadece örgütlü çalışanların hakkını sağlamakla kalmamış, diğer hakların gelişmesi için önemli bir emsal olmuştur.

Kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde sağlanan artışlar, diğer çalışanlara ve emeklilere de yansımış ve bu kesimlerin gelirlerinin artmasında temel bir ölçü olmuştur. Buradan şu sonucu çıkarmak mümkündür. Toplu iş sözleşmelerin iyi koşullarda sonuçlandırılması işçiler yönünden bir başarı olduğu gibi, ülkede çalışan kesimlere de iyi bir örnek ve ölçü olmaktadır.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN DÜZEYİ

Ülkemizde toplu iş sözleşmelerin düzeyi konu-

sunda, bugüne kadar iki ayrı uygulama bulunmaktadır.

275 Sayılı Yasada iki düzeyli toplu pazarlık (iş-kolu ve işyeri düzeylerinde) öngörölmüştü. 1963-1980 döneminde yapılmış olan toplu iş sözleşmelerinin dağılımına bakıldığında, uygulamada işyeri toplu iş sözleşmelerinin benimsendiği dikkati çekmektedir. İşkolu toplu iş sözleşmeleri adı altında yaygın olarak işyeri düzeyinde ikinci kez toplu iş sözleşmeleri yapılmıştır.

2822 Sayılı Yasa ile bu ikili durum değiştirilmiş ve tek düzeyli bir toplu pazarlık yapısı benimsenmiştir. Ülkemizde ulusal düzeyde ve işkolu temeline dayalı olarak kurulmuş bulunan işçi ve işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işverenlerle işyeri ve işletme düzeylerinde toplu iş sözleşmesi yapılmaktadır. Bunun yanında, yasa da öngörölmemesine karşın, bir çok işkolunda grup toplu iş sözleşmeleri yapılmakta ve çok sayıda işyeri ve işçiyi kapsamaktadır. Bugün metal, tekstil, çimento, cam, deri ve gıda işkolunda ör-

gütlenmiş olan işveren sendikalarıyla grup toplu iş sözleşmeleri yapılmaktadır.

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt Yasası, toplu iş sözleşmelerinin işyeri ve işletme düzeyinde yapılmasını öngörmüştür. İşyeri toplu iş sözleşmeleri bir işyeri veya birden çok işyerini kapsayacak biçimde yapılmaktadır. Aynı işkolunda özel veya kamu tüzel kişilerine ya da kamu kurum veya kuruluşlarına yahut özel kişilere ait bir veya birden fazla işyerlerinin tümü işletme olarak görülmektedir.

Grup toplu iş sözleşmesi yasada açıkça belirtilmemekle birlikte, 2822 Sayılı Yasanın 3 ve 27 nci maddelerinin gerekçesinde açık bir şekilde ifade edilmiştir. Grup toplu iş sözleşmesi kapsamında çok sayıda işyerinin ve bölgelerin bulunması, işkolu sözleşmesine benzerlik göstermektedir.

2822 Sayılı Yasanın yürürlüğe girmesiyle birlikte uygulanmaya başlanan işletme toplu iş sözleşmelerinde aranan koşulların sınırlı tutulmuş ol-

ması bazı sorunları getirmiş ve bu durum 2822 Sayılı Yasada yapılan değişikliklerle giderilmeye çalışılmış ve sözleşmelerin uygulama alanı genişletilmiştir.

Uygulamada az da olsa yaşanan bir başka sorun da, işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıkları yönünde bir uyuşmazlık çıkması durumunda, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemelerinde dava açılabilmesidir.

275 sayılı Yasada bir işyerinde yapılmış bir toplu iş sözleşmesi varken, aynı ya da ayrı düzeyde yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılıp yapılmayacağı açıkça belirtilmiş değildi. Bu durumda, bir işyerini kapsayan işkolu sözleşmesi varken aynı işyerini kapsayan işyeri sözleşmesinin yapılması mümkün görülüyordu.

2822 Sayılı Yasaya göre ise, bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.

Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra tarafların karşılıklı olarak anlaşmaya varmaları halinde akdedilmiş bir sözleşmenin süre dışındaki hükümlerinin değiştirilmesi yasal olarak mümkündür.

Bazı dönemlerde, özellikle ücret artışlarının enflasyonun altında kaldığı veya diğer hükümlerinin değiştirilmesi gerektiği durumlarda taraflar ek anlaşmayla gelişen ve değişen şartlara göre mevcut sözleşme hükümlerini değiştirebilir.

Sona eren toplu iş sözleşmesinin yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam etmesi, Yasa ile getirilmiş bir düzenlemedir. Buradaki amaç, işçi-işveren arasındaki hukuki ilişkilerin kesilmemesi ve bütünlüğün korunmasıdır.

Toplu iş sözleşmeleri bir yıldan az, üç yıldan fazla süre ile bağtlanamaz. Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere toplu iş sözleşmesinin süresi bir yıldan az olabilir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ EHLİYET VE YETKİSİ

Bir toplu iş sözleşmesine taraf olma ehliyeti; bir kuruluşun üyelerini toplu iş sözleşmesi ile hak sahibi yapmak veya yükümlülük altına sokmak hakkı demektir. Toplu iş sözleşmesi yeterliliğinden yoksun olan kuruluşların yaptığı sözleşme, toplu iş sözleşme niteliği taşımaz. Toplu iş sözleşmesinin yapıldığı anda tarafların toplu iş sözleşmesi yeterliliğine sahip olmaları gerekmektedir.

İşçi sendikalarının kuruluşuna paralel olarak işveren sendikaları da işkolu esasına göre kurulurlar. Bu niteliklere sahip olan işveren sendikaları da tek tek işverenler gibi toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olurlar.

Sendikaların işkolu esasına göre kurulma ve faaliyette bulunma kuralı, Kamu İşveren Sendikaları için bir zorunluluk olarak görülmemiştir. (2821 3/11)

Yetki Alınabilmesinin Koşulları

Yetki, ~~kurulu bulunduğu iş~~ kolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun üyeliğini sağlayan işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi kapsamına giren bir işyerinde çalışan işçilerin en az yarısından bir fazlasının üyeliğini sağlaması halinde, bu işyerinde çalışan işçiler için toplu iş sözleşmesi yapma hakkıdır.

İşçi sendikasının bir toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için 2822 sayılı Yasanın 12/1. maddesinde öngörülen iki temel koşulu yerine getirmesi gerekmektedir.

a) Yüzde On Barajı

Toplu iş sözleşmesine taraf olacak sendikanın belirlenmesinde birinci koşul olarak işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun kayıtlı üye olması getirilmiştir. (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç).

Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun

tesbitinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayınlanan istatistikler esas alınmaktadır. Bu istatistiklerde belirtilecek işkolundaki bütün işçi sayısı ile bu işkolundaki sendikalara mensup üye sayısı toplu sözleşme ve diğer işlemler için istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere müracaat eden veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilememektedir.

2822 sayılı Yasanın 12//iv. maddesine göre, **"yayından itibaren 15 gün içinde itiraz edilme-
yen istatistikler kesinleşir. İstatistiklere itiraz-
lar, Ankara İş Mahkemelerine yapılmaktadır ve
kararın temyiz edilmesi durumunda, 15 gün
içinde kesin karara varılır."**

b) İşyerinde veya İşletmede Çoğunluğa Sahip Olma

İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olabilmesi için, ikinci koşul olarak da, işye-

rinde çalışan işçilerin yarısından bir fazlasının kayıtlı üye olması gerekmektedir. Grup toplu iş sözleşmelerinde ise, işveren sendikasına üye işyerlerinin her birinde ayrı ayrı çoğunluk aranmakta ve bu şekilde yetki tesbitleri verilmektedir.

Yetki Tesbiti Başvurusu

2822 Sayılı Yasa hem işçi sendikasına, hem de işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene yetki tesbiti için başvuru hakkı tanımıştır. Yasada, yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmenin bitimine 120 gün kala taraflara yetki tesbiti başvurusunda bulunabilme imkanı tanınmıştır. Uygulamaya bakıldığında, tesbit başvuruları işçi sendikaları vasıtasıyla yapılmakta ve 120 gün ön süre kullanılarak toplu iş sözleşmelerinin fazlaca uzamadan bitirilmesi amaçlanmaktadır.

Bakanlığın, başvuru tarihini izleyen altı işgünü içinde başvuruda bulunan sendika ile birlikte işkolunda kurulu bulunan diğer işçi sendikalarına, sözleşmeye taraf olan işveren sendikası veya

sendika üyesi olmayan işverene başvuru tarihindeki kayıtlara göre çoğunluğu gösteren yetki tesbit yazısını bildirmesi öngörülmüştür.

Yasadaki bu hükme karşın, uygulamada aynı durumun olmadığı yönünde eleştiriler artmaktadır. Bir çok işyerinde, yasada öngörülen sürelerin aşılması yetki tesbitlerinin gönderildiği bilinmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bu gibi eleştiriler yapıldığında ise, iş yoğunluğu, elaman ve teknik donanımın yetersiz olması gibi gerekçeleri öne sürülebilmektedir.

Bu bakımdan, mevcut listelerin sağlıklı bir şekilde bilgisayarlarda kayıtlı olması, yetki tesbitlerinin zamanında gönderilmesi bakımından büyük önem taşımaktadır.

Yetki tesbitinde başvuru tarihindeki kayıtlar esas alınmakta, daha sonraki işçi sayısındaki değişiklikler toplu iş sözleşmesi yetkisini hiç bir şekilde etkilememektedir. Bu konuda, Yargıtayın kararı da bulunmaktadır.

Yetki Tesbitine İtiraz

Yetki tesbitini alan sendikanın çoğunluğuna itiraz edilebilmesi için, karşı sendikanın da kurulu bulunduğu iş kolunda yüzde on çoğunluğu taşıması gerekmektedir. (2822/15)

İşveren tarafında ise, böyle bir koşul aranmamaktadır. Bir toplu iş sözleşmesi için yapılan yetki tesbitine itiraz, sebeplerini göstererek yazının kendilerine tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde itiraz dilekçesini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına veya ilgili Bölge Müdürlüğüne kayıt ettirildikten sonra işyerinin bağlı bulunduğu iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye yapılabilir.

Toplu iş sözleşmesi birden çok Bölge Müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini kapsadığı hallerde itiraz Ankara'daki iş mahkemesine yapılır. İşletme toplu iş sözleşmesi için itiraz, işletmenin bulunduğu yerdeki iş mahkemesine yapılır.

Yetki Belgesi ve Çağrı Süreci

Yetki tesbitine itirazın olmaması veya yapılan itirazın işçi sendikası lehine sonuçlanması durumunda, işçi sendikasının talebi üzerine, 2822 Sayılı Yasanın 16. maddesi gereğince altı işgünü içinde ilgili sendikaya yetki belgesi verilir. Yetki tesbitinde olduğu gibi, bu süreye de yeterince uyulmadığı ve genel olmamakla birlikte daha uzun sürede yetki belgelerinin gönderildiği ifade edilmektedir.

Yetki belgesinde belirtilen işyerinin el değiştirilmesi, kesinleşmiş yetki belgesini etkilemez ve yeni işvereni de bağlar.

Kesin yetki belgesini alan işçi sendikası, yetki belgesini aldığı tarihten itibaren onbeş gün içinde karşı tarafı görüşmeye çağırır. Çağrı tarihi derhal görevli makama bildirilir. Bu süre içinde çağrı yapılmazsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

Yetki belgesinin alınmasından itibaren sendika, onbeş gün içinde karşı tarafa çağrı yapmak

ve toplu iş sözleşme taslağını da eklemekle yükümlü bulunmaktadır. Ancak, tarafların toplu görüşme gereği ileri sürecekleri tekliflerde değişiklik yapma hakları saklı tutulmuştur. Bu süre içinde yapılmayan çağrılarının olması durumunda, yetki belgesinin hükmü kalmaz. (2822/ md.17)

Toplu Görüşmenin Başlaması

Çağrının karşı tarafa tebliği tarihinden itibaren 6 işgünü içinde taraflar toplu iş sözleşmesinin yer, gün ve saatini aralarında anlaşarak tesbit ederek görevli makama bildirmekle yükümlüdürler.

Toplu görüşmeye taraflardan birisinin gelmemesi durumunda, toplantıya gelen tarafın, durumu görevli makama 6 işgünü içinde bildirmesi gerekmektedir.

Toplu görüşme için tesbit edilen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantıya gelmezse veya toplantıya geldiği halde görüşmeye başlamazsa ya da görüşmeye başladıktan sonra taraflardan biri toplantıya devam etmezse, toplantıya gelen

taraf durumu altı işgünü içinde makama yazıyla bildirir.

Toplu görüşmenin yapılması durumunda ise, iki aşama dikkati çekmektedir.

Tarafların anlaşması sonucu, toplu iş sözleşmesi imzalanacağı gibi, anlaşmazlık olması durumunda ise, uyuşmazlık dönemi başlamaktadır.

- 30 gün içinde anlaşmaya varılamamışsa tarafların her biri görüşmelere resmi arabulucunun katılmasını görevli makamdan isteyebilir.

- Toplu görüşmenin başlamasından itibaren 60 gün içinde anlaşma sağlanamamışsa görevli makam başvuru üzerine veya re'sen 6 işgünü içinde ilgili mahkemeye başvurarak bir arabulucu tayini ni isteyebilir.

Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinden sonuç alınmaması üzerine uyuşmazlık konuları, zorunlu olarak arabulucuya gitmektedir. Resmi arabulucunun görevi, mahkemece kendisine yapılacak duyurudan itibaren başlar. Arabulucuk görevi 15

gün sürer. Bu süre tarafların anlaşması ile en çok altı işgünü uzatılabilir ve görevli makama bildirilir. Arabuluculuk süresinin sonunda anlaşma olmamışsa, arabulucu 3 işgünü içinde tavsiyelerini de içeren tutanağı görevli makama verir ve tutanak 6 işgünü içinde taraflara tebliğ edilir. (2822/ md.22)

Arabuluculuk Kurumunun Sözleşmelere Katkısı

275 Sayılı Kanun döneminde uyuşmazlık aşamasında görevli kurum olarak, ikisi taraflarca seçilen birer tarafsız aracı ile bunların seçtiği veya bunun sağlanamaması halinde hakimın seçtiği üçüncü tarafsız aracından oluşan "**Uzlaştırma Kurulu**" bulunmaktaydı.

İlk yıllarda belirgin etkili olan bu Kurum, zamanla eleştirilen ve etkisini kaybeden bir sisteme dönüşmüştür. Özellikle, seçilen aracılarn yasada belirtildiğı gibi, tarafsız çalışmamaları sonucu, Uzlaştırma Kurulunun etkisi azalmıştır.

2822 Sayılı Yasada ise, Uzlaştırma Kuru-

lu'nundan farklı bir düzenleme getirilmiş ve tek kişiden oluşan "**arabuluculuk**" sistemi öngörülmüştür. Buradaki sorumluluk tek kişiye verilmekle birlikte arabulucunun taraflar üzerinde fazla bir yaptırım gücü yoktur. Kendisine ulaşmış olan uyuşmazlık konularının çözümü için tarafları ikna etmeye çalışmaktadır. Arabulucu taraf temsilcileri ile dilediği zaman ayrı veya birlikte toplantı yapabileceği gibi, her bilgiyi taraflardan isteme ve alma hakkına da sahiptir. Arabulucu, bütün çabalarına rağmen, uyuşmazlıkların çözümünde genelde sonuç alamamış ve bu durumu bir rapor ile görevli makama tavsiyelerini de ekleyerek bildirmekle yetinmiştir.

2822 Sayılı Yasa dönemindeki arabuluculuk sistemi genel olarak değerlendirildiği zaman, bir başarıdan söz etmek mümkün değildir. Sonuç alınamaması nedeniyle, bu kurumun çalışmaları zaman kaybından öteye varmamaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan Çalışma Hayatı İstatistiklerindeki sonuçlar-

dan da anlaşılabacağı gibi, resmi arabulucunun başarı oranı çok sınırlı olmaktadır.

Arabulucu döneminde anlaşma olmaması durumunda, uyuşmazlıkların çözümü konusunda iki seçenek bulunmaktadır.

1. Grev yasağı kapsamında olan uyuşmazlıklar Yüksek Hakem Kurulu'na intikal etmekte ve burada karar verilerek toplu iş sözleşmesi sonuçlanmaktadır.

2. Grev hakkı bulunan işyerlerini ilgilendiren uyuşmazlıkların çözümü için grev kararı alınarak uygulamaya konulabilmekte ve bu şekilde toplu iş sözleşmesinin sonuçlanması için iş mücadelesi verilmektedir.

Teşmil

Teşmil, aynı işkolunda bir kısım işyerinin toplu iş sözleşmesi dışında kalmasıyla işverenler arasında haksız rekabetin doğmasına engel olmak

ve tekdüzen çalışma koşullarını sağlamak amacıyla, aynı işkolunda kurulu en çok üyeye sahip işçi sendikasının yapmış olduğu toplu iş sözleşmesinin aynı iş kolunda çalışan fakat o sözleşmenin tarafı olmayan işçi ve işverenleri içine alacak şekilde uygulama alanının Bakanlar Kurulu kararı ile genişletilmesidir.

Ülkemizde teşmil uygulamasına yönelik olarak olumlu bir gelişme olmamıştır. Teşmil müessesesi, 1963 yılında çıkarılan 275 Sayılı Yasanın 8. maddesinde düzenlenmiş, uygulama döneminde örgütlü yapının gelişmesi ve toplu iş sözleşmesine kavuşması konusunda hiç bir ilerleme sağlanamamıştır.

2822 Sayılı Yasanın 11. maddesi ile yeni bir düzenleme yapılmış ve teşmilin kapsamı geniş tutulmuştur. 1984 sonrası dönemde bir çok iş kolunda teşmil uygulanmıştır. Teşmilin yayınlanması ile birlikte işçi sendikasına üyelik zorunluluğu bulunmadığından, teşmilin sona ermesi ile birlikte işyerlerinde örgütlenmek ve toplu iş sözleşme-

si yapmak kolay olmamış ve işçiler üzerindeki baskılar artmıştır.

Yasaya göre, teşmil edilecek toplu iş sözleşmesi, işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikasıdan en çok üyeye sahip olan sendikaya tanınmıştır.

2822 sayılı Yasanın 11/1. maddesine göre, bir toplu iş sözleşmesinin teşmil edilebilmesi için, aynı işkolunda kurulu işçi ve işveren sendikalarından biri veya ilgili işveren veyahut da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın başvurusunda bulunması gerekir.

Teşmilin hazırlanmasında birinci görev Yüksek Hakem Kurulu'na verilmiştir. Yüksek Hakem Kurulu'nun istişari nitelikteki görüşleri alındıktan sonra Bakanlar Kurulu, her türlü değişikliği yapma yetkisine sahiptir. Uygulamaya bakıldığında, teşmil kapsamında olan işverenlerin kapsamdan çıkmaları için yoğun çaba gösterdikleri dikkati çekmektedir.

TÜRK İŞ
Teşmil, örgütlülüğü teşvik etmediği, işyerleri ve işletmeler arasındaki ücret ve diğer sosyal haklardaki farklılığı gidererek eşit rekabet koşulları sağlamadığı sürece bir formaliteden öteye gitmeyecektir.

Burada esas olan, ülkemizde yeterince bulunmayan örgütlenme hakkının güvence altına alınabilmesi için iş güvencesinin getirilmesi zorunluluğudur. İş güvencesi sağlanmadan, kaçak işçilikle mücadele etmek kolay olmamakta, bu durumdan işçilerle birlikte ülke ekonomisi de büyük zarar görmektedir.



TÜRK-İŞ EĞİTİM YAYINLARI DİZİSİ

- Yayın No. 1 **Sendikacılık Tarihi** Yıldırım Koç
- Yayın No. 2 **Tüketici Hakları** Sinan Vargı
- Yayın No. 3 **Asgari Ücret** Enis Bağdadioğlu
- Yayın No. 4 **İş Kanunu ve Temel Haklarımız**
Av. Hüseyin Ekmekçioğlu - Av. H. Ferhan Tuncel
- Yayın No. 5 **Uluslararası Sendikal Örgütlenmeler**
Hakan Sükûn
- Yayın No. 6 **Çalışan Çocukların Korunması ve**
TÜRK-İŞ'in Faaliyetleri Özcan Karabulut
- Yayın No. 7 **Özelleştirme** Prof. Dr. Oğuz Oyan
- Yayın No. 8 **İş Güvencesi** Yıldırım Koç
- Yayın No. 9 **Çevrenin Korunması ve**
Sendikalar Sinan Vargı
- Yayın No. 10 **Güncel Sorunlarımız**
ve Taleplerimiz Yıldırım Koç
- Yayın No. 11 **Türkiye ve**
TÜRK-İŞ'in Bilgi Matruzi Bekir Köstekli
- Yayın No. 12 **TÜRK-İŞ'in Bilgi Matruzi** Yıldırım Koç
- Yayın No. 13 **TÜRK-İŞ'in Bilgi Matruzi** Sinan Vargı
- Yayın No. 14 **TÜRK-İŞ'in Bilgi Matruzi** Yıldırım Koç
- Yayın No. 15 **TÜRK-İŞ'in Bilgi Matruzi** Yıldırım Koç
- Yayın No. 16 **Toplu İş Sözleşmesi** Namık Tan
- Yayın No. 17 **Sendikacılık, Siyaset**
TÜRK-İŞ Yıldırım Koç

