

**Toplu İş Sözleşmelerine Etki Eden Faktörler:  
1969-2014 Arası Sektörel Bir Analiz**

***Factors Affecting Collective Labour Agreements:  
A Sectoral Analysis Between 1969-2014***

**Muhammet Enes KAYAGİL**

İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi,  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Aralık 2018, Cilt 8, Sayı 2, Sayfa 229-250  
December 2018, Volume 8, Issue 2, Page 229-250

P-ISSN: 2146-4839

E-ISSN: 2148-483X

2018-2

e-posta: [sgd@sgk.gov.tr](mailto:sgd@sgk.gov.tr)

Yazılar yayınlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area. Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

# SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi  
Journal of Social Security

Cilt: 8 - Sayı: 2 - Yıl: 2018  
Volume: 8 - Issue: 2 - Year: 2018

P-ISSN: 2146-4839  
E-ISSN: 2148-483X

## **Sahibi / Owner of the Journal**

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / *On behalf of the Social Security Institution*

Dr. Mehmet Selim BAĞLI

(Kurum Başkanı / *President of the Institution*)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / *Responsible Publication Manager*

Uğur KORKMAZ

## **Yayın Kurulu / Editorial Board**

Cevdet CEYLAN

Eyüp Sabri DEMİRCİ

Nazmi DOĞAN

Erdal YILMAZ

Okan AYAZ

## **Editörler / Editors**

Doç. Dr. Erdem CAM

Selda DEMİR

**Yayın Türü:** Uluslararası Süreli Yayın / **Type of Publication:** *International Periodical*

**Yayın Aralığı:** 6 aylık / **Frequency of Publication:** *Twice a Year*

**Dili:** Türkçe ve İngilizce / **Language:** *Turkish and English*

**Basım Tarihi / Press Date:** 10.12.2018

### **Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),**

TUBİTAK ULAKBİM - TR

EBSCO HOST - US

ECONBIZ - GE

INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL

SCIENTIFIC INDEXING SERVICES - US

JOURNAL FACTOR

ASOS INDEX - TR

SOBIAD - TR

DERGİPARK - TR

**tarafından indekslenmektedir.**



©Tüm hakları saklıdır. Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir.

**Tasarım / Design:** Media Dynamics - 0312 287 40 46 - Ankara

**Basım Yeri / Printed in:** Matsa Basımevi - 0312 395 20 54 - Ankara

### **İletişim Bilgileri / Contact Information**

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE

Tel / Phone: +90 312 207 88 91 - 207 87 70 - Faks / Fax: +90 312 207 78 19

**Erişim/Webpage:** <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr> - e-posta / e-mail: [sgd@sgk.gov.tr](mailto:sgd@sgk.gov.tr)

---

## ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

---

Professor Yener ALTUNBAŞ  
Bangor University - UK

Professor Özay MEHMET  
University of Carleton - CA

Asst. Prof. Sara HSU  
State University of New York- USA

Professor Paul Leonard GALLINA  
Bishop's University - CA

Professor Allan MOSCOVITCH  
University of Carleton - CA

Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM  
University of Utah - USA

Professor Jacqueline S.ISMAEL  
University of Calgary - CA

Professor Mark THOMPSON  
University of British Columbia - CA

---

## ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

---

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR  
TÜBA

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ  
Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İİBF

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ  
Çağ Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Onur Ender ASLAN  
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŞAR  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN  
Anadolu Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN  
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi  
İİBF

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İİBF

Prof. Dr. Mehmet BARCA  
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi  
SBF

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR  
Yaşar Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU  
Yıldız Teknik Üniversitesi  
İİBF

Prof. Dr. Ömer EMEKÇİ  
İstanbul Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. E.Murat ENGİN  
Galatasaray Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU  
Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL  
Kadir Has Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER  
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi  
İİBF

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ  
Pamukkale Üniversitesi  
İİBF

Prof. Dr. Aşkın KESER  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İİBF

Prof. Dr. Cem KILIÇ  
TOBB ETÜ  
İİBF

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR  
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Serdar SAYAN  
TOBB ETÜ  
İİBF

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER  
Yaşar Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK  
Atılım Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR  
Marmara Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT  
İstanbul Teknik Üniversitesi  
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR  
İzmir Demokrasi Üniversitesi  
İİBF

Prof. Dr. Türker TOPALHAN  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İİBF

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY  
Bağçeşehir Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN  
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Hediye ERGİN  
Marmara Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Doç. Dr. Saim OCAK  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Mehmet TOP  
Hacettepe Üniversitesi  
İİBF

Doç. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ  
Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi

---

## 15. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

### REFeree LIST FOR THIS ISSUE

---

Prof. Dr. Yusuf ALPER  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Murat ATAN  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Nur Asena CANER  
TOBB ETÜ  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Özlem ÇAKIR  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. E. Murat ENGİN  
Galatasaray Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Atilla GÖKÇE  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Müge ERSOY KART  
Ankara Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU  
Anadolu Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. İlknur KILKIŞ  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Şahin KAVUNCUBAŞI  
Başkent Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ferda Yerdelen TATOĞLU  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Türker TOPALHAN  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Erdem CAM  
Ankara Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Doç. Dr. Mehmet TOP  
Hacettepe Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Abdullah Talha YALTA  
TOBB ETÜ  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Özlem YORULMAZ  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Neslihan ARSLAN  
Bandırma Onyediy Eylül Ü.  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi İrep BAYAT  
Mersin Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Erhan ÇANKAL  
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
İşletme Fakültesi

Dr. Murat ÖZVERİ  
Avukat

---

## 15. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ

### EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE

---

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	35
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	12
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	11
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	5
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	7
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%34

## Toplu İş Sözleşmelerine Etki Eden Faktörler: 1969-2014 Arası Sektörel Bir Analiz<sup>1</sup>

Geliş Tarihi/Received: 27.07.2018  
Güncelleme Tarihi/Revised: 17.09.2018  
Kabul Tarihi/Accepted: 07.12.2018

### *Factors Affecting Collective Labour Agreements: A Sectoral Analysis Between 1969-2014*

Sosyal Güvenlik Dergisi  
Journal of Social Security  
Cilt: 8 Sayı: 2 Yıl: 2018  
Volume: 8 Issue: 2 Year: 2018  
Sayfa Aralığı: 229-250  
Pages: 229-250  
DOI: 10.32331/sgd.493230

Muhammet Enes KAYAGİL\*

### ÖZ

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

**Anahtar Sözcükler:** Toplu iş sözleşmesi, hava ulaştırma sektörü, çalışma koşulları

### ABSTRACT

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

**Keywords:** Collective bargaining agreement, the air transport sector, working conditions

Önerilen atıf şekli: Kayagil, E. M. (2018). Toplu İş Sözleşmelerine Etki Eden Faktörler: 1969-2014 Arası Sektörel Bir Analiz. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 8(2). 229-250

\* Arş. Gör., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, [kayagilenes@gmail.com](mailto:kayagilenes@gmail.com)

<sup>1</sup> Bu çalışma 2014 yılında savunulan "Hava Ulaştırma Sektöründe Toplu İş Sözleşmeleri: THY Örneği" adlı yüksek lisans tezinden türetilmiş ve 2015 yılında Kütahya'da düzenlenen IV. Türkiye Lisansüstü Çalışmalar Kongresi'nde sunulan "Çalışma Şartlarının Düzenlenmesinde Sendikaların Rolü: Türk Hava Ulaştırma Sektörü Örneği" başlıklı tebliğ genişletilerek hazırlanmıştır.

## GİRİŞ

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

Toplu iş sözleşmelerinin sektörün niteliği gereği çevre faktörlerinden –küresel rekabet ve hızlı teknolojik değişimler vb.- derin şekilde etkilendiği sektörlerden biri bu çalışmanın konusunu teşkil eden hava ulaştırma sektörüdür. Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de uzun yıllar devlet eliyle idare edilen, ancak liberalleşme faaliyetleriyle özel sektöre de açılan hava ulaştırma sektörü endüstri ilişkilerinde yaşanan dönüşümün sebeplerinden birçoğunun rahatlıkla görülebileceği bir sektör örneği teşkil etmektedir. Örneğin özelleştirme uygulamaları, yoğun teknoloji kullanımı, yüksek nitelikli personel istihdamı hava ulaştırma sektörünün ayırt edici niteliklerinden iken, aynı zamanda endüstri ilişkilerini zayıflatan unsurların da başında gelmektedir. Bu nedenle hava ulaştırma sektöründe toplu iş sözleşmesi uygulamaları ülkedeki ve sektördeki değişimlerin etkisinin hissedilebileceği bir alanı oluşturmaktadır. Ayrıca kendine has çalışma koşullarını bünyesinde barındıran hava ulaştırma sektöründe özellikle havacılığın yer işlerinde çalışanlar dışında kalan uçucu personelin İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmaları, mevzuat hükümleri ve bireysel iş sözleşmelerine ek olarak çalışma yaşamıyla ilgili düzenlemelerin yapılabilmesi nedeniyle toplu iş sözleşmelerini sektörde çalışanlar için daha anlamlı ve önemli hale getirmektedir.

Toplu iş sözleşmelerine etki eden faktörler incelenmeden evvel toplu iş sözleşmesi kavramının neyi ifade ettiğine bakmak faydalı olacaktır. Kavramsal analizi içeren ilk bölümden sonra ikinci bölümde toplu iş sözleşmelerine etki eden faktörler literatür taramasından elde edilen bilgiler ışığında teorik olarak tartışılacaktır. Üçüncü bölümde ise bir önceki bölümde sıralanan faktörlerin etkisi örnek olarak seçilen hava ulaştırma sektöründe yapılmış toplu iş sözleşmeleri ve yapıldıkları ortam incelenerek ölçülmeye çalışılacaktır. Burada analizi yapılan sözleşmelerle ilgili detaya girilmeden genel değişimler ve trendler dikkate alınacak ve bu değişimlere yol açtığı düşünülen olaylar/etkenler aktarılacaktır. Son olarak da sektör özelinde olmak üzere yaşanan gelişme ve değişimlerin neyi ifade ettiği tartışılacaktır.

## I- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

İstihdam koşulları başta olmak üzere çalışma hayatına ilişkin birçok konunun düzenlenmesinde önemli bir role sahip olan sendikalar, bu rollerini işverenlere karşı toplu

pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri yoluyla oynamaktadırlar (Koray ve Topçuoğlu, 1987: 49). Sendikalar ayrıca işçilerin kolektif kendi kendine yardım kuruluşlarından en önemlisi olduklarından, sosyal politikanın da en önde gelen araçları arasında yer almaktadırlar (Tuna ve Yalçıntaş, 2011: 243). Sendikalar ve onların klasik işlevini oluşturan toplu iş sözleşmeleri, işçilerle işverenler arasındaki güç dengesinin kurulmasında rol oynayan temel ve evrensel kurumlar olup, sosyal politikanın gelişmesinde önemli bir konuma sahiptirler (Güven, 2001: 105).

Toplu iş sözleşmesi daha geniş bir tanımla şu şekilde ifade edilebilir: Toplu iş sözleşmesi, işçi temsilcisi sendikal örgüt ile işveren veya temsilcisi arasında yapılan toplu pazarlık süreci sonucunda başta ücret düzeyi olmak üzere çalışma hayatına veya daha somut bir ifadeyle işletmeye-işyerine dönük diğer hak ve vebeleri (örneğin: İşveren tarafından sağlanan sosyal güvence ve diğer aynı-nakdi yardımlar; çalışma şartları, çalışma saatleri, ara dinlenmeleri vb.) düzenleyen, genelde iş kolu veya işletme bazında yapılan, yazılı ve sosyal taraflarca imzalı belirli veya belirsiz süreli anlaşmalardır (Seyyar, 2008: 574).

Toplu iş sözleşmesinin bir diğer tanımı da ILO tarafından 1951 yılında kabul edilen 91 Sayılı Toplu İş Sözleşmeleri Tavsiye Kararı'nda yapılmıştır. Buna göre toplu iş sözleşmesi, çalışma koşulları ve diğer istihdam şartlarını düzenlemek üzere bir işveren, bir işveren grubu ya da bir veya daha fazla işveren örgütü ile bir veya daha fazla işçi temsilcisi örgüt arasında, bu tür kuruluşların olmaması halinde ulusal yasa ve yönetmeliklere uygun olarak işçiler tarafından seçilmiş ve yetkilendirilmiş temsilciler arasında imzalanan her türlü yazılı anlaşmayı ifade etmektedir (Gernigon vd., 2000: 10).

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

## **II- TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN OLUŞUMUNA ETKİ EDEN FAKTÖRLER**

Toplu iş sözleşmelerinin yapılması aşamasında sendika içi ve sendika dışı bir takım faktörler etkili olmaktadır. Bunlar toplu iş sözleşmesinin yapıldığı ekonomik, siyasi, hukuki ortam olabileceği gibi, sözleşmelerin yapıldığı sendika, işçi kesimi ve işverene bağlı olarak da değişkenlik gösterebilir.

### **A- Ekonomik Durum**

Toplu iş sözleşmelerinin yapılış amaçları ve içerdikleri düzenlemeler göz önüne alındığında ekonomik düzenlemeleri içeren normatif hükümlerin önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Örneğin ücret düzenlemeleri, ek ödemeler toplu iş sözleşmelerinde ağırlıklı olarak yer almaktadır. Ayrıca işçi kesiminin taleplerinin karşılanması işveren açısından birer maliyet unsuru olacağı için ücret dışı düzenlemelerin de ekonomik etkisinden bahsedilebilir. Kısacası toplu iş sözleşmeleri gerek yapılmaları aşamasında gerekse uygulanmaları aşamasında işverenin ekonomik durumundan etkilenmektedir.

Toplu iş sözleşmeleri ile yapılacak düzenlemelerin seyri ülkenin genel ekonomik durumuyla da oldukça alakalıdır. Ekonominin canlanma ve genişleme dönemlerinde toplu pazarlık alanında olumlu yönde gelişmeler yaşanmıştır. Ancak, ekonomik kriz ile birlikte gerileme ve duraklama dönemlerine geçişle bu olumlu yaklaşım terk edilmiştir. Örneğin Türkiye için bir gelişme dönemi kabul edilen 1962-1977 dönemine bakıldığında, 1963 yılında sendikalı işçiler içinde toplu iş sözleşmelerinden yararlananların oranı %3.2 iken, 1976 yılında ise %30 olduğu görülmektedir (Çetik ve Akkaya, 1999: 55-57). Buradan da, ülke ekonomisinin iyi olduğu dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin hem kapsam bakımından hem de taleplerin elde edilmesi açısından daha avantajlı oldukları anlaşılmaktadır.

Ülke ekonomisinin toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri üzerindeki etkisinde önemli bir diğer etken iktisat politikasındaki değişimdir. Türkiye'nin iktisat politikasında ithal ikameci kalkınma modelinden ihracata yönelik kalkınma modeline geçişle beraber dışa açılma politikası, özellikle 1980 sonrası süreçte sosyal haklar üzerinde kayıplar yaşanmasına neden olmuştur. İşyerinde sendikal temsilin zayıflaması bunlardan birisi olmuştur (Cam, 2013: 148).

Ülkenin ekonomik yapısının toplu iş sözleşmelerine etkisi ağırlıklı olarak ücret düzenlemelerinde olmaktadır. Ülkedeki enflasyon ve buna ilişkin olarak hayat pahalılığı toplu pazarlıklarda talep edilen ücret düzeyini belirlemede önemli rol oynamaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 342). Benzer olarak ülke ekonomisine bağlı olarak ücretlerin genel seviyesindeki değişimler toplu iş sözleşmeleriyle belirlenecek ücret ve benzeri düzenlemeleri de etkileyecektir.

Toplu iş sözleşmelerini etkileyen bir diğer önemli husus da işletmenin ekonomik durumu ve işverenin ödeme kapasitesidir. İşverenin karlılık durumuna göre ücret taleplerinin hangi oranda karşılanacağı, tartışmaların önemli bir noktasıdır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 351). Buna göre bir sendika toplu pazarlık sırasında belli bir şirketi ödeme kapasitesinin üzerinde ücret ödemeye zorlaması halinde işletme kapanabileceği ve neticede sendika üyelerinin işsiz kalabileceğini göz önünde bulundurması gerekmektedir. Bu nedenle sendikaların aynı zamanda şirketlerin ödeme kapasitelerini de dikkate alması gerekmektedir (Dereli, 1968: 181).

## **B- Sektörün Özellikleri**

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

Öncelikle toplu iş sözleşmelerinin düzeyinin belirlenmesinde kamu-özel sektör ayrımı önem arz etmektedir. Buna göre çok sayıda küçük işletmenin bulunduğu özel sektörde işyeri toplu iş sözleşmeleri daha ağırlıkta yapılmakta, kapsanan işçi sayısı daha az olmaktadır. Büyük işletmelerin bulunduğu kamu sektöründe ise daha çok işletmede toplu iş sözleşmesi yapılmakta ve sözleşme sayısının daha az olmasına rağmen kapsanan işçi sayısı yükselmektedir (Kağnıcıoğlu, 1999: 135-136).

İşçilerin çalıştıkları işletmelerin kamuya ya da özel sektöre ait olması aynı zamanda toplu iş sözleşmelerinde belirlenecek ücret düzeyleri, sosyal yardımlar ve çalışma



koşulları gibi konularda farklılıklar oluşturmaktadır. Buna göre devletin sahip olduğu işletmelerin ekonomik olarak büyüklüğü ve kısmen de devletin ataerkil yapısı nedeniyle ücretler, sosyal yardımlar ve çalışma koşulları özel sektöre oranla daha gelişmiş seviyede olmaktadır (Kağncıoğlu, 1999: 155-164).

Diğer bir önemli husus da sektörün sanayi ya da hizmet ağırlıklı olmasıdır. Ülkemizde olduğu gibi imzalanan toplu iş sözleşmelerinin büyük çoğunluğunun imalat sanayiinde olması durumunda sözleşmelerdeki hükümler de buna göre değişmektedir (Tuna ve Yalçıntaş, 2011: 244). Örneğin, iş güvenliği ile ilgili hükümler sanayi sektörü toplu iş sözleşmelerinde hizmetler sektörüne göre daha çok görülmektedir (Tuna ve Yalçıntaş, 2011: 235).

Yine, küreselleşme ile birlikte işverenin ekonomide ve endüstri ilişkileri alanında zayıflayan otoritesini yeniden kazanmaya başlaması (Aykaç, 2000: 559) ile birlikte taşeronlaşma, sözleşmeli personel, geçici, mevsimlik ve part time işçi çalıştırma gibi uygulamalar artmış, kapsam dışı personel, üretimin işyeri dışına kaydırılması ve insan kaynakları politikaları gibi çok çeşitli uygulamalar ortaya çıkmıştır (Urhan ve Selamoğlu, 2008: 175). Bu şekilde esnek çalışma şekillerinin giderek yaygınlaşmasıyla, toplu pazarlığın yapısı ve şekli değişmekte ve pazarlıklar merkezi bir yapıdan uzaklaşarak, düzeyi ulusal seviyeden işletme ve işyeri düzeyine inmektedir (Kocabaş, 2004: 41). Bu da toplu iş sözleşmelerinin içeriğine yansımakta ve sözleşmelerde özellikle örgütlenme hakkını koruyucu hükümler ağırlık kazanmaktadır.

Son olarak, sektörün yapısının sendikacılığın yapılmasına ne ölçüde elverişli olduğu da önemlidir. Tekelci piyasalarda fiyat liderliğinin varlığı ve aşağı doğru fiyat baskısının olmaması, bu piyasalarda sendikaların daha saldırgan ücret politikası izlemelerini ve toplu iş sözleşmeleri ile edinilen kazanımlarda rekabetçi piyasada olduğunda daha başarılı olabildiğini mümkün kılmaktadır (Biçerli, 2007: 345). Örgütlenmenin zor olduğu enformel sektörde ise toplu iş sözleşmeleri küçük işletme boyutu, yüksek işgücü devri ve işverenlerin ödeme ve finansman olanaklarının sınırlı olması gibi sebeplerle başarılı olamamaktadır (Kapar, 2007: 91).

### **C- İşgücünün Yapısı**

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

İşgücünün sektörel dağılımındaki değişimlerle birlikte tarımda istihdamın azalması ve hizmetler kesiminde yoğunlaşmasıyla sanayi sektörünü temel alan geleneksel sendikacılık yapısı da değişime uğramıştır. Özellikle hizmetler kesiminde atipik istihdamın ve esnek çalışma koşulları yaygınlığı ile örgütlenme eğilimi düşük olan kadın ve genç işgücünün ağırlıkta olması bu kesimde toplu iş sözleşmelerini zayıflatmakta ve yapısal olarak değişime zorlamaktadır (Delican, 1995: 68-70).

Bununla birlikte son zamanlarda yaşanan ekonomik değişimlerle birlikte işgücü piyasasında bir taraftan yüksek eğitim seviyesine sahip, kariyer hedefleri olan, çeşitli

vasıflara haiz, dayanışma bilinci, sınıf değerleri ve sendikal amaçlara bağlılığı zayıf işgücü ağırlık kazanırken, diğer taraftan da çoğunlukla hizmetler sektöründe kadın, genç ve göçmen işgücünün oluşturduğu eğitim düzeyi düşük, kariyer hedefleri zayıf, yasal ve sosyal güvencelerden yoksun, kolektif kültürü gelişmemiş ve örgütlü harekete yabancı işgücü ağırlık kazanmıştır (Selamoğlu, 2004: 43). Bu gelişmeler neticesinde sendikacılığın dayandığı klasik çalışan tipi değişime uğramış ve sendikacılık zayıflamıştır.

Yukarıda bahsi geçen kesimlerin örgütlendiği bir yapıda oluşan toplu iş sözleşmeleri de doğal olarak bu kesimlerin özelliklerine göre hükümler içerecektir. Örneğin emek verimliliği yüksek çalışanların yer aldığı bir ortamda çalışma sürelerinin azaltılması, ücretli izin süresinin uzaması, sosyal hizmetlerdeki artışlar gibi çalışanların koşullarını iyileştirecek potansiyel önlemler toplu iş sözleşmelerinde daha çok ön plana çıkmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007: 346). Benzer şekilde beyaz yakalılara yönelik olarak iş değerlendirme, verimlilik gibi kriterler ön plana çıkarken, mavi yakalılar için ise vasıf seviyesini yükseltici mesleki eğitim programları ağırlık kazanmaktadır (Kağncıoğlu, 1999: 248).

Eğitim seviyesi yüksek çalışanları kapsayan bir toplu iş sözleşmesinin daha tatminkâr olması bekleneneğinden, içeriği daha kapsamlı ve yoğun olabilmektedir (Tuna ve Yalçıntaş, 2011: 223). Yine, ağırlıkla kıdemli çalışanları kapsayan bir toplu iş sözleşmesinde bu çalışanların mevcut kazanımlarını koruyan ve onları kıdemsiz çalışanlardan farklı kılan hükümler yer alabilmektedir.

Kadın çalışanların çeşitli sebeplerle sendikalaşma oranlarının erkeklere oranla daha düşük olması sendikaların erkeksi örgüt kimliğine bürünmelerine yol açmaktadır (Çetik ve Akkaya, 1999: 63). Bu da kadınların toplu iş sözleşmelerinden daha az oranda yararlanıyor olması ve kadınlara yönelik politikaların toplu iş sözleşmelerinde daha az oranda yer alması sonucu doğurabilmektedir.

#### **D- Teknolojik Gelişmeler**

Teknolojik gelişme ve endüstri ilişkileri ilişkisi 19. yüzyılın ilk çeyreğine kadar uzanmaktadır. Geçen süreç içerisinde başta sendikaların teknolojiye bakış açıları çalışma ilişkilerinde yol açtığı değişim sebebiyle oldukça olumsuz ve sert olurken, sonraları bu tavır yumuşamıştır (Şenkal, 2003: 30). Bu tavır değişikliğinde teknoloji değişimiyle işverenlerin pazarlık güçlerinde artış yaşanması, teknolojik değişimin kaçınılmaz olduğunun fark edilmesi ve toplu iş sözleşmeleriyle bundan en az kayıpla çıkılması gerekliliğinin anlaşılması etkili olmuştur (Ekin, 1994: 197).

Teknolojik gelişimin endüstri ilişkileri ve sendikalara etkisi dolaylı olmaktadır. Özellikle yüksek teknolojiyle birlikte değişen işgücünün yapısı ve üretim şekillerinde yaşanan yenilikler sendikaların önünde ciddi engeller oluşturmaktadır. Ortaya çıkan işsizlik, sendikaların yeni üye kazanmasını engelleyerek pazarlık gücünü daraltırken; mavi yakalı çalışanların yerini alan beyaz yakalı çalışanların sahip olduğu bireysel pazarlık gücü de örgütlenmeye olan gereksinimi zayıflatmaktadır (Kocabaş, 2004: 38). Böylece geleneksel çalışma biçimlerinin daha esnek bir görünüm kazanmaya başlamasıyla toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmelerinde değişimler meydana gelmektedir (Çetik ve Akkaya, 1999: 60). Kısacası teknolojinin kendisinin değil, işgücünün yapısına ve üretim şekillerine olan etkisinin sendikaları ve toplu pazarlığı etkilediği söylenebilir.

Sendikaların teknolojik değişim karşısında başlıca beş farklı tutum sergileyebilecekleri kabul edilmektedir. Nadir olarak rastlanan ilk gruptaki sendikalar teknolojik değişimi olumlu karşılayıp destekleyerek katılımcı sendika davranışı göstermektedirler. İkinci gruptaki sendikalar teknolojik değişimi genellikle ödeme şartlarıyla ilgili ilave getirileri karşılığında kabul etmektedirler. Üçüncü gruptakiler, değişimi şartsız kabul ederek, değişim kararını işverene bırakmaktadırlar. Dördüncü gruptakiler, iş kaygısı gibi sebeplerle değişimi isteksiz de olsa kabul etmektedirler. Son gruptakiler ise teknolojik değişim kararına karşı direnerek, sonucu etkileyebilecek davranışlarda bulunmaya çalışmaktadırlar (Kurtulmuş, 1996: 135-136).

Teknoloji karşısında sendikaların tutumları farklılık gösterse de, günümüzde teknoloji yoğun sektörlerde işgücünün giderek daha vasıflı hale gelmesi, genel itibarıyla bütün işçi sendikalarının yapılarını etkilemektedir. Böylece ücret sendikacılığı anlayışı tartışma konusu olmakta ve toplu sözleşme sürecinde işçi sendikalarının önceliklerinde değişimler yaşanmaktadır. Ayrıca, yüksek teknoloji kullanımıyla birlikte işçinin çalıştığı işyerine bakışı da değişebilmekte, işçi açısından büyük bir şirkete mensup olmak önemli bir faktör haline gelebilmekte, dolayısıyla ücret artış talepleri ikinci planda kalabilmektedir (Güloğlu ve Sertkan, 2003: 9). Böyle bir durumda sendika için ücret dışı faktörler toplu iş sözleşmelerinde daha fazla önem kazanabilmektedir.

## **E- Hukuki Faktörler**

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

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

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

Türkiye’de toplu iş ilişkileri alanındaki hukuki gelişmeyi incelediğimizde, geçirilen süreçte toplu iş sözleşmeleri uygulamalarının bu hukuki gelişime göre nasıl şekillendiğini görebilmekteyiz. Örneğin, -kavram olarak tam karşılıklı- “toplular sözleşmesi”ne benzer ilk düzenleme 1926 yılında çıkartılan Borçlar Kanunu’nda “umumi mukavele” adı altında yer almış, ancak dönemin yetersiz şartları nedeniyle uygulama alanı bulamamıştır. 1936 yılında çıkartılan ilk İş Kanunu’nda ise grev ve lokavt yasaklanmış fakat sendikacılık ve toplu pazarlıktan hiç söz edilmemiştir (Delican, 2006: 8-9). 1938

yılında Cemiyetler Kanunu ile yasaklanan sendikacılık, 1947 Sendikalar Kanunu ile yasal ortama kavuşsa da toplu pazarlık ve grev hakkının olmaması nedeniyle toplu iş sözleşmelerinde istenen gelişme sağlanamamıştır (Tokol, 1994: 21-23).

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

Kısacası, toplu iş sözleşmelerinin hukuki faktörlerden etkilenmesi ilk olarak yapılmasına olanak tanıyan meşru bir zeminin mevcudiyeti ile olmaktadır. Hukuki olarak tanınan toplu iş sözleşmelerinin bundan sonra hukuki faktörlerle ilişkisi kanunların sözleşmelerle ilgili emredici, sınırlayıcı ya da düzenleyici ve esnek hükümleriyle olmaktadır. Kanunlarda toplu iş sözleşmesi yapmak için gerekli yetki şartlarının engelleyici ağırlığı, işçi sendikalarının yetkili olmak için gerekli olan iş kolu barajı şartı, toplu iş sözleşmesi yapma sürecinin detaylarla dolu olması sözleşmelerin yapılmasını ve içeriğini olumsuz etkilemekteyken (Akbıyık, 2012: 42), sözleşmelerin yapılmasına, içeriğine ve uygulanmasına ilişkin kolaylaştırıcı hükümler ise olumlu etkilemektedir.

## F- Siyasi Faktörler

Sendikalar, üyelerinin ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kanunların izin verdiği sınırlar içinde faaliyette bulunan kuruluşlardır. Sendikalar, amaçlarına ulaşmak için çeşitli faaliyetlerde bulunurlar ve bunlardan biri de, siyasi faaliyettir (Baybora, 2003: 14-15). Sendikalar ve sendikal hareketler siyaseti, siyaset de sendikaları ve sendikal hareketleri sürekli olarak etkilemiş, güçlendirmiş, hatta bazı dönemler değiştirip dönüştürerek ciddi bir güç haline getirmiştir (Aydoğanoglu, 2009: 64).

Sendikaların siyaset ile olan ilişkisi geniş ve dar anlamda olmak üzere iki şekilde ele alınabilir. Geniş anlamda siyaset yapan sendikalar, ekonomik ve sosyal fonksiyonlarını daha iyi icra edebilmek için siyasal faaliyetleri araç; dar anlamda siyaset yapan sendikalar ise amaç olarak kullanmaktadır (Mahiroğulları, 2004: 353). Burada geniş anlamda siyaset yapan sendikalar kamu otoritesini ve politikasını etkileme amacıyla; dar anlamda siyaset yapan sendikalar ise ideolojik amaçlarla hareket etmektedirler. Bununla birlikte milli seviyede teşkilatlanan sendikaların, üye yapısı karışık genel nitelikli sendikaların ve geleneksel sektörlerde (küçük firmalarda, tarımda vs.) çalışanları ve kamu çalışanlarını örgütleyen sendikaların siyasi kanallara daha çok başvurdukları gözlenmektedir (Delican, 1995: 21-22).

Sendikaların siyasetle ilişki halinde olmasının birçok nedeni vardır. İdeolojik örtüşmeler, sendikaları genel olarak ideolojilerine yakın gördükleri siyasî partilerle eylem birliği yapmaya itebilmektedir (Mahiroğulları, 2002: 11). Benzer şekilde belli bir gelenek oluşturamayan ve bu alanda bir model eksikliğinden kaynaklanan yapıları nedeniyle bazı sendikalar siyasi partiler tarafından bir etki alanı içinde görülerek siyasete

çekilebilmektedir (Yorgun, 2005: 152). Ya da sendikacılığın daha çok kamu kesiminde örgütlenmesi nedeniyle kamu kesime ait işyerlerinde toplu pazarlığın da netice olarak çeşitli siyasal unsurların devreye girmesiyle sonuçlandığı anlaşılmaktadır (Kutal, 2005: 18).

Netice itibarıyla sendikaların taleplerini sadece işyeri düzeyindeki ücret pazarlıkları ile çözümlenebilmek mümkün olmayacağından geniş manada siyaset normal karşılanmaktadır (Lordoğlu, 2004: 91). Sendikaların bu şekilde bir siyasi faaliyette bulunması nihayetinde toplu iş sözleşmelerini de etkileyecektir. Toplu iş sözleşmelerinin siyasi faktörlerden etkilenmesi şu şekillerde mümkündür: İlk olarak sendikaların ideolojik olarak yakınlık duyduğu siyasi partinin hedef ve programları çerçevesinde toplu iş sözleşmesinin şekillenmesi söz konusu olabilmekte, ikinci olarak, sendika kendi ideolojik görüşünden olmayan işverenle olan ilişkilerini, yakınlık duyduğu siyasi partinin çıkarları doğrultusunda yönetebilmekte ve bu şekilde iş uyuşmazlıkları çıkarabilmektedir.

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

## G- Örgütsel Yapı

Toplu iş sözleşmesinin tarafları meslek teşekkülleri olduğu için, bir ülkede toplu sözleşme düzeninin gerçekleşebilmesi sendikacılığın gelişmiş olmasına bağlıdır (T.C. Çalışma Bakanlığı, 1973: 128). Bu nedenle sendikaların ideolojileri, yapıları, hedefleri ve toplu pazarlıktaki tutumları toplu iş sözleşmelerinin oluşumuna etki etmektedir.

Öncelikle başarılı bir toplu iş sözleşmesi akdedebilmesi için sendikaların örgütsel anlamda güçlü olması gerekmektedir. Yeni koşullara uyum sağlamada, örgüt içi demokrasiyi uygulamada, üyelerin güvenini kazanmada başarısız olan bir sendikaların toplu pazarlıklardan istediği neticeyi alabilmesi zordur (Kapar, 2007: 93-94). Bu nedenle katılımcılığa açık olmayan, merkezi ve bürokratik bir yapıya sahip sendikaların, bu yapılarını değiştirmeleri gerekmektedir (Urhan ve Selamoğlu, 2008: 176). Aksi halde toplu sözleşme ve grev konularında gittikçe daha fazla başarısız olunmaktadır. Öyle ki, böyle sendikalar kendilerine esas mücadele alanı olarak seçtikleri ücret pazarlıklarında dahi, işçilerin gerçek ücret düzeylerini korumakta ciddi sıkıntılar yaşamakta, sosyal haklarda ve ücret dışı diğer konularda da kayda değer bir gelişme sağlayamamaktadırlar (Uçkan ve Kağnicioğlu, 2009: 36).

Sendikaların işletmelerde/iş kolunda örgütlenme yoğunluğu, dolayısıyla temsil gücü

de kuşkusuz hem pazarlık güçlerini artıran, hem de pazarlığın kapsamını genişleten unsurlardır (Mahiroğulları, 2002: 12). Dolayısıyla sendikaların sürekli olarak yetki mücadelesi içinde oldukları söylenebilir (Aktay, 1999: 47). Sendikasız sektörden üye kazanma çabaları ya da sendikalı sektörde bulunan diğer sendikaların üyeleri kendi sendikalarına çekme çabaları şeklinde gerçekleşen sendikal rekabet nedeniyle toplu iş sözleşmelerinin yapılabilmesi için gerekli yetki şartları değişebilmektedir (Şenkal, 1998: 19). Bu nedenle sendikalar ücret dışı faaliyetlere fazla yönelememekte, daha çok kendini garanti altına alıcı faaliyetlerde yoğunlaşmaktadır.

Bir başka sendikal faktör de sendikanın ekonomik olarak ne derece güçlü olduğuyla ilgilidir. Toplu pazarlıklarda sendikanın hedefine ulaşmada bir silah olarak kullandığı grev başarılı olduğu ölçüde toplu iş sözleşmeleri de başarıyla sonuçlanacaktır. Grevlerin başarılı olabilmesi de büyük ölçüde sendikanın grev fonlarının büyüklüğüne bağlıdır. Bu nedenle grev fonlarının büyüklüğü toplu iş sözleşmelerinin oluşumunda ve içeriğinde etkili olmaktadır (Tuna ve Yalçıntaş, 2011: 231).

Yine, endüstri ilişkileri tarafları arasında sosyal diyalogun düşük düzeyde olmasına yol açan iş kolu ve işyeri barajları, sendikasızlaştırma çabaları, sendikalar arası rekabet, taşeronlaşma, işletmeler arası rekabet ve verimlilik hedefleri, zayıf işyeri kurulları ve işçi temsilciği gibi faktörler de toplu iş sözleşmelerinde beklenen düzeyde kazanımlar alınmasını engellemektedir (Cam, 2013: 147-152)

## H- İşletme Politikaları

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

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

İşverenlerin, çalışma ilişkileri tarafları arasında olmasında yarar olan sosyal diyalogtan anladıkları genelde çalışanların işverenin içinde buldukları rekabet şartlarına uygun, onu zorlamayacak hak taleplerinde bulunması olmaktadır. Yani çalışanlar, eğer ki işverenin rekabet etmesini önleyecek taleplerde bulunmaları işyerinin ve çalışanların sonu olacak ve herkes kaybedecektir. Bu tutum sosyal politikanın ve sendikacılığın ruhuna aykırı olarak değerlendirilmektedir (Cam, 2013: 140).

İşverenlerin sendika karşıtı tutumlarını incelendiğinde başlıca taşeronlaştırma, esnek çalışma şekilleri, kayıt dışı çalıştırma gibi istihdama ilişkin uygulamalarla ve toplu pazarlığa ilişkin olarak sendikasızlaştırma, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinden kaçınma, sendikanın toplu iş sözleşme yetkisini düşürme, arabuluculuk müessesesini ve grevi etkisizleştirme gibi yöntemlerle hayata geçirmeye çalışıldığını görmekteyiz (Yorgun, 2005:

146). Bunun yanı sıra özelleştirmeler neticesinde sendikalaşmanın yoğun olduğu kamu kesiminde çalışanlar işsizlikle karşı karşıya kalmakta, böylelikle sendikacılık fiili olarak yapılamaz hale gelmektedir (Aktay, 1999: 43). Özellikle 1980 sonrasında küreselleşme olarak adlandırılan süreç içerisinde ortaya çıkan tüm bu gelişmeler işverenler tarafından rekabet avantajı olarak algılanmakta ve kullanılmaktadır (Işık, 2009: 151).

İşverenlerin toplu pazarlığa olan bir diğer etkisi de uygulanan ekonomi politikaları ve mevcut yasaları kendi sendika karşıtı stratejileri lehine kullanmalarındadır (Urhan, 2012: 36). Örneğin yasalarda yer alan “bazı işçi gruplarına sendikalaşmasının yasaklanması, iş güvencesi hükümlerinin otuz işçinin çalıştığı işyerleri ile sınırlanması, toplu sözleşme yetkisinin belirlenmesine yönelik prosedürlerin uzunluğu, grev kararının alınması ve uygulanmasına yönelik yasaklama ve müdahaleler, bazı işçi gruplarının toplu sözleşme kapsamının dışında tutulması gibi örgütlenmeye ilişkin yasaklamalar ve zorlaştırıcı hükümler” işverenlerin sendikasızlaştırma politikalarını uygulamaya geçirme olanaklarını artırmaktadır. Ayrıca işverenlerin, kanun tarafından sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine itiraz etme hakkı bulunmakta, fakat gereksiz yetki itirazlarını engellemeye veya caydırmaya yönelik her hangi bir düzenleme bulunmaması nedeniyle bu durum işverenlerce toplu sözleşme sürecini uzatma olanağı olarak değerlendirilebilmektedir (Urhan, 2005: 65-67).

### **I- Sosyokültürel Değerler**

Toplu iş sözleşmeleri ülkenin sosyokültürel değerleriyle ilgili olarak da etkilenmektedir. Bilindiği gibi Türkiye'nin Batı ülkelerine kıyasla sanayileşmesinin geç başlaması, modern anlamda çalışma ilişkileri ve sendikacılık faaliyetlerinin istenilen düzeyde olmasını güçleştirmektedir. Bu aynı zamanda geçmişten gelen geleneklerin yanında devlete, işverene ve “çalışma”ya atfedilen değerle de açıklanabilmektedir.

Türkiye’de çalışma ilişkilerinin Batılı ülkelere kıyasla daha az kurumsallaşmış olması ve çatışmacı iş ilişkilerinin tam oturmamış olması sendikacılığın gücünü olumsuz yönde etkilemektedir. Bazı çalışanların işvereni “ekmek veren kişi” olarak tanımlaması ve sendikaya karşı olması kültürel değerlerle açıklanabilmektedir. Özellikle Türkiye’de Osmanlı İmparatorluğu’ndan miras kalan ahilik sisteminin geleneksel çalışma ilişkilerinin Anadolu’da hala etkin olduğu görülebilmektedir. Bu nedenle sendikal örgütlenme son derece düşük düzeylerde kalmaktadır. Sendikacılık ve toplu pazarlık yerine çalışanların iktisadi ve sosyal haklarını aramada muhafazakâr bir tutum içinde oldukları söylenebilmektedir (Cam, 2013: 227-233)

## **III- ÖRNEK SEKTÖR ÜZERİNDEN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDEKİ ETKİLERİN / DEĞİŞİMLERİN ANALİZİ**

### **A- Sektör Hakkında Bir Değerlendirme**

Toplu iş sözleşmelerinin yapıldıkları ortamın koşullarından etkilenmeleri tüm sektörler için eşit derecede olmamaktadır. Bazı sektörler değişime açık yapıları nedeniyle sürekli gelişim halinde olduklarından, bu sektörlerdeki toplu pazarlık faaliyetleri gelişmelerden daha fazla etkilenmektedir. Bu sektörlerden birisi de bu çalışmaya konu olan hava ulaştırma sektörüdür. Havayolu ulaştırma sektörü niteliği gereği çok hızlı teknolojik ve

yapısal değişiklikler gösteren bir sektör olması nedeniyle diğer sektörlerden ayrılmaktadır. Diğer ulaştırma türlerine nazaran eski bir geçmişe sahip olmayan hava ulaştırmacılığı buna rağmen sürekli gelişen yapısı nedeniyle tüm ulaştırma türleri içerisinde en hızlı büyüyen ve gelişen ulaştırma türü olma özelliğini sürdürmektedir.

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

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

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

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

Tüm bu bahsedilen gelişme ve değişmelerden işletmelerle birlikte başta çalışanlar olmak üzere sektördeki bütün üretim faktörleri farklı şekillerde etkilenmektedir. Özellikle havayolu işletmeleri açısından önemli bir maliyet unsuru olan emek, rekabet avantajı sağlamada önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Uçak ve yakıt gibi birçok



maliyetin işletmelerin kontrolü dışında gerçekleşmesi, işletme kontrolündeki emek maliyeti üzerindeki baskıları arttırmaktadır. Bu amaçla esnek ve güvencesiz çalışma, taşeronlaşma ve performans dayalı çalıştırma gibi uygulamalara sıklıkla başvurulduğu görülmektedir.

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

Bu amaçla ülkemizde de Hava-İş toplu pazarlık faaliyetleri yürütmekte ve sektörün en büyük kuruluşu olan THY ile uzun yıllardır toplu iş sözleşmeleri imzalamaktadır. Türk havacılık sektöründe sendikacılık faaliyetleri THY'nin 1955 yılında Anonim Ortaklık statüsü kazanmasıyla başlamış ve günümüze kadar birçok sendika kurulmuş olsa da, günümüzde sektörde aktif olarak sadece Hava-İş faaliyet göstermektedir. Bu faaliyetlerin neticesi olarak THY ile yaklaşık 50 yıla yakın bir süre zarfında toplam 24 toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.

## **B- Toplu İş Sözleşmelerindeki Etkilerin/Değişimlerin Analizi**

Çalışmanın bu kısmında yukarıda değinilen ve THY ile Hava-İş arasında yapılmış bulunan, 1969-2014 yıllar arasında geçerli 19 adet toplu iş sözleşmesi yıllar içinde çalışma koşullarına ilişkin hükümlerdeki değişme ve gelişmeler açısından analiz edilecektir. Sözleşmeler incelendiğinde çeşitli sosyo-ekonomik koşulların sözleşmelerin oluşum aşamasını ve içeriğini etkilediği görülmektedir. Özellikle toplu iş sözleşmelerinin yapıldığı yıllar, bu yıllarda ülkede ve sektörde yaşanan gelişmelerle birlikte değerlendirildiğinde, sözleşme hükümlerinde yaşanan değişimleri anlamlandırmak daha kolay hale gelmektedir. Öyle ki, hükümet değişiklikleri, sendika yönetimindeki değişimler, işletme yönetimindeki değişimler, özelleştirme uygulamaları, siyasi karışıklıklar ve terör olayları, darbeler, anayasa ve kanun değişiklikleri, krizler, grevler, grev yasakları ve Yüksek Hakem Kurulu kararları söz konusu sözleşmelerdeki değişimlerin başlıca aktörleri olarak değerlendirilebilir.

Toplu iş sözleşmelerindeki hükümler bir bütün olarak değerlendirildiğinde ücret ve sosyal yardımlar gibi parasal konularda yıllar içerisinde ciddi artışlar sağlandığı görülmektedir. ABD'de 11 Eylül 2001'de Dünya Ticaret Merkezi ve Pentagon'a yapılan saldırıların ardından oluşan terör algısı nedeniyle, dünyada olduğu gibi ülkemizde de krize giren sivil havacılık sektöründe işten çıkarmaları önlemek için THY A.O. ile Hava-İş arasında 3 gün ücretli izin karşılığında ücretlerde %10 indirimine ilişkin imzalanan protokol dışında ücretler konusunda geriye dönüş yaşanmamıştır. Çalışma şartlarına ilişkin konularda ise yıllar içinde çalışanlar aleyhine kayıplar yaşanmış, 11 Eylül örneği hariç ücretler ve sosyal yardımlarda olduğu gibi istikrarlı bir gelişme sağlanamamıştır. Özellikle 1968-1981 yılları arasındaki sekiz sözleşme döneminde çalışma şartlarına

ilişkin geniş kazanımlar elde edilmişken, 1981-1989 arasında bu haklarda ciddi kayıplar olmuş, 1990 yılından sonra birçok hakta tekrar iyileşmeler sağlansa 2000’li yılların başından itibaren tekrar çalışanlar aleyhine kayıplar yaşanmıştır. Bahsedilen dönemlere denk gelen değişimler, değişime yol açan etkenler bakımından aşağıda incelenmeye çalışılacaktır.

## 1- Siyasi Atmosferin Etkisi

Dönemin koşullarından en fazla etkilenen sözleşmelerin başında 1977-1979 yıllarını kapsayan 7.dönem toplu iş sözleşmesi gelmektedir. 12 Eylül 1980 sonrasında birçok hakta kayıplar yaşansa da mevcut toplu iş sözleşmesinin temel kazanımları büyük ölçüde bu dönemde elde edilmiştir. 1970’li yılların koşulları incelendiğinde birçok siyasi değişimin yaşandığı, iç karışıklıkların olduğu, yönetim değişikliklerinin gerçekleştiği bir dönem olduğu görülmektedir. Öncelikle Hava-İş yönetiminin değişmesiyle birlikte sözleşme hazırlanırken ilk kez tabandaki üyelerin görüşlerine başvurulması ve yönetime katılma taleplerinde bulunulması bu dönemde gerçekleşmiştir. Yine bu dönemde kurulan Demirel hükümetinin istifa etmesiyle Ecevit hükümetinin göreve gelmesi Hava-İş açısından olumlu olarak nitelendirilmiştir. Çünkü yeni hükümetle birlikte atanan THY Genel Müdürü Selahattin Babüroğlu’nun 7.dönem toplu iş sözleşmesinin imzalanmasında büyük paya sahip olduğu kabul edilmektedir (Hava-İş, 2004). Ayrıca 1977-1979 döneminde ülkede mevcut anarşik ortamın sözleşmenin şekillenmesinde büyük rol oynadığı söylenebilir.

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

## 2- Yüksek Hakem Kurulu Kararlarının Etkisi

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

yönetmeliklerinin uygulanacağını kabul edilmesi bu dönemde gerçekleşmiştir. YHK tarafından gerçekleştirilen bu değişiklikler daha sonraki dönemleri de etkileyen düzenlemeler olma özelliğini taşımaktadırlar.

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

### **3- Hukuki Düzenlemelerin Etkisi**

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

### **4- Sendika Yönetiminin Etkisi**

Sendika yönetiminde yaşanan değişikliklerin de toplu iş sözleşmelerine yansıdığı görülmektedir. Nitekim Hava-İş tarafından değerlendirmelerde 1969-1977 yılları arasında yönetimde bulunan Erdoğan Balcı'nın özellikle 1970-1971 döneminde iktidar partisi olan Adalet Partisi politikalarını ve Türk-İş'in uzlaşmacı "partiler üstü" anlayışını desteklediği, 1977-1979 döneminde yönetimde olan Zihni Barın'ın işçi sınıfının temel sorunlarını ortaya koyan demokratik bir yönetim anlayışına sahip olduğu, 1989'a kadar yönetimde olan İbrahim Öztürk'ün hükümet yanlısı politikalar izlediği ve 1989'da yönetime gelen Atılay Ayçin'in ise işçi temelli politikalar ürettiği iddia edilmektedir (Hava-İş, 2004).

Bu varsayımlar sözleşmelerdeki değişimler ışığında değerlendirildiğinde gerçekten de 1977 yılındaki 7. dönem sözleşmesine kadar ciddi kayıpların yaşanmadığı ancak köklü kazanımların da elde edilmediği, 1977-1979 döneminde bugünün sözleşmelerinde yer alan çalışma şartlarına ilişkin temel kazanımların elde edildiği, 1981-1989 döneminde birçok hakkın kullanımında ciddi kayıpların yaşandığı gözlenmektedir. 1989 sonrası yeni sendika yönetiminin ilk toplu iş sözleşmesiyle birlikte çalışma saatlerinde değişiklik, vardiya düzenlemesi, fazla çalışma, yıllık ücretli izin, mazeret izni, doğum izni, nakil izni gibi konularda önemli kazanımlar elde edilmiştir.

## 5- Grev Kararları ve Uygulamalarının Etkisi

Grev kararları ve uygulamalarının da toplu iş sözleşmelerinin içeriğinin değişmesinde etkili olduğu söylenebilir. Özellikle 6.dönemden itibaren 1981-1990 yılları arası hariç hemen her sözleşme çalışması uyuşmazlıkla sonuçlanmış, bunun üzerine alınan grev kararlarından bir kısmı grev ertelemeleri nedeniyle, bir kısmı da son anda anlaşma sağlanması üzerine uygulamaya konulamazken; küçük bir kısmında da uzun süreli grev uygulamalarına gidilmiştir. Grev ertelemelerine örnek olarak 7.dönem toplu iş sözleşmesi gösterilebilir. 7.dönem toplu iş sözleşmesinde alınan grev kararı önce Bakanlar Kurulu kararıyla ertelenmiş, Danıştay'ın iptal kararı üzerine greve devam etme kararı alınmış ancak tekrar Bakanlar Kurulu kararıyla durdurulmuştur. Bu dönemde yürürlükte olan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'ndaki düzenlemeler uyarınca Yüksek Uzlaştırma Kurulu'na gönderilen sözleşmede anlaşma sağlanamaması üzerine tekrar alınan grev kararına rağmen toplu iş sözleşmesi netice olarak Yüksek Uzlaştırma Kurulu'nda sonuçlanmıştır (Hava-İş, 1979: 93-360). Bu karmaşık süreç sonucunda çalışanlar açısından oldukça iyi kazanımlar elde edilmiştir.

8. ve 13.dönem toplu iş sözleşmeleri görüşmelerinde ise alınan grev kararları uygulamaya konulmuş ve 8.dönemde 84 gün (Hava-İş, 1992: 32-36), 13.dönemde 38 gün süren grevler neticesinde toplu iş sözleşmeleri imzalanmıştır (Hava-İş, 1991: 391-478). Her ne kadar 8.dönemde kadro istihdam komisyonu ve çalışma saatlerinde değişiklik konularında geriye dönüş yaşansa da diğer dönemlere nispeten çalışma şartları açısından başarılı kazanımlar elde edilmiştir. Son olarak yaklaşık 7 ay süren 24.dönem grevinde anlaşmazlığın büyük ölçüde işten çıkarılan personelin geri alınması üzerinde olması nedeniyle çalışma şartlarında büyük değişikliğe gidilmemiş ve yeni kazanımlar elde edilememiştir.

Toplu iş sözleşmesi görüşmeleriyle ilgili olarak Hava-İş tarafından “grev kırıcılığı” olarak nitelendirilen bazı olaylar da sözleşmelerin oluşum aşamasına etki etmektedir. Örneğin 23.dönem toplu iş sözleşmeleri işletmenin yetki itirazı üzerine yaklaşık bir yıl gecikmeyle başlamıştır. Bunun üzerine başlayan görüşmelerin grev ertelemeleri ve sektörün grev yasağı kapsamına alınmasıyla oldukça gerilimli geçmesi nedeniyle çalışma şartlarının düzenlenmesine ağırlık verilememiş ve önemli kazanımlar elde edilememiştir. Benzer olarak grev kararlarının grev oylamasına tabi tutulması da sözleşmeleri etkilemiştir. Örneğin 14.dönemde grev oylamasında “greve hayır” kararının çıkmasının ardından çalışan desteğini bulamayan Hava-İş, taleplerinin büyük çoğunluğunu elde edemeden sözleşmeyi imzalamak durumunda kalmıştır (Hava-İş, 1994: 11-201). 21.dönemde ise grev oylamasının ardından “greve evet” kararı çıkmış olsa da grev uygulanmadan önce yapılan görüşmeler neticesinde anlaşma sağlanmıştır (Hava-İş, 2009: 86-95). Böylece yıllık ücretli izin ve mazeret izninin kullanımı konusunda geriye dönüşler yaşansa da geçici görevde fazla çalışma, manevra-silah altına alınma izni, sendikal faaliyet izni, lisans kaybı ve uçuş tazminatı gibi konularda yeni kazanımlar elde edilmiştir.

## 6- Özelleştirmelerin Etkisi

Özelleştirme çalışmaları ve sözleşmenin taraflarındaki değişiklikler de toplu iş sözleşmelerini etkileyen gelişmelerdendir. 1990 yılında özelleştirme kapsamına alınan

THY, 1994 yılında Özelleştirme İdaresi Başkanlığına bağlı İktisadi Devlet Teşekkülü haline gelmiştir. 2004 Aralık ayında şirket sermayesinin %23'ü, 2006 Mayıs ayında da %28.75'inin halka arz edilmesiyle sermayesinde kamu payı %50'nin altına düşmüş ve kamu tüzel kişiliği sona ermiştir (Hava-İş, 2008: 5). Bahsedilen yıllara denk gelen 20. ve 21.dönem toplu iş sözleşmesi çalışmaları incelendiğinde işletmedeki değişimlere paralel önemli değişikliklerin yaşandığı görülmektedir. Öncelikle özelleştirmenin ilk aşamasından hemen sonra yürürlüğe konan 20.dönem toplu iş sözleşmesinde özellikle işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerde önemli kayıplar yaşanmıştır. Örneğin yemek paydosu, çalışma saatlerinde değişiklik ve vardiya düzenlemesi gibi konularda yer alan başlama ve bitiş saatlerini belirleme yetkisi tamamen işverene verilmiş ve sendikadan görüş alma yükümlülüğü kaldırılmıştır.

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

### **C- Toplu İş Sözleşmelerindeki Etkilerin/Değişimlerin Değerlendirilmesi**

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

**Tablo 1. Dönemler Işığında Toplu İş Sözleşmelerindeki Gelişmeler**

Dönemler	Sözleşmeler	Sözleşmeleri Etkileyen Başlıca Faktörler	Öne Çıkan Kazanımlar	Öne Çıkan Kayıplar
1969-1981	3,4,5,6,7,8. Dönem Toplu İş Sözleşmeleri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siyasal ortam</li> <li>• Sendika yönetimindeki değişimler</li> <li>• İşletme yönetiminde değişimler</li> <li>• Grev faaliyetleri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çalışma saatlerinde değişiklik</li> <li>• Vardiya düzenlemesi</li> <li>• Fazla çalışma ücreti</li> <li>• Fazla çalışma halinde servis</li> <li>• Tatillerde çalışma</li> <li>• Evlenme izni</li> <li>• Ücretsiz izinler</li> </ul>	-
1981-1990	9,10,11,12. Dönem Toplu İş Sözleşmeleri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 Eylül askeri darbesi</li> <li>• Yasaklayıcı kanun hükümleri</li> <li>• Yüksek Hakem Kurulu</li> <li>• Sendika yönetiminin tutumu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yıllık ücretli izin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fazla çalışma halinde servis</li> <li>• Tatil günleri</li> <li>• Tatillerde fazla çalışma</li> <li>• Ölümlü izni</li> <li>• Mazeret izni</li> <li>• Ücretsiz izinler</li> <li>• Uçucu personelin lisans kaybı</li> <li>• Uçuş ypranma tazminatı</li> <li>• Uçuş süreleri</li> <li>• Uçucu personelin fazla çalışması</li> </ul>
1990-2005	13,14,15,16, 17,18,19. Dönem Toplu İş Sözleşmeleri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sendika yönetimindeki değişim</li> <li>• Grevler</li> <li>• Grev oylamaları</li> <li>• Grev ertelemeleri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yıllık ücretli izin</li> <li>• Mazeret izni</li> <li>• Kadın personelin doğum izni</li> <li>• Nakil izni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uçucu personelin lisans kaybı</li> </ul>
2005 ve Sonrası	20,21,22,23, 24. Dönem Toplu İş Sözleşmeleri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Özelleştirme çalışmaları</li> <li>• Taraflarda değişiklik</li> <li>• Grevler</li> <li>• Grev yasağı ve Yüksek Hakem Kurulu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manevra ve silah altına alınma izni</li> <li>• Uçucu personelin boş süreleri</li> <li>• Uçucu personelin dinlenme süreleri</li> <li>• Kadın uçucu personele özgü hükümler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çalışma saatlerinde değişiklik</li> <li>• Vardiya düzenlemesi</li> <li>• Yemek paydosu</li> </ul>

Kaynak: Kayagil, M. E. (2014). Hava ulaştırma sektöründe toplu iş sözleşmeleri: THY Örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bu nedenle, incelenen toplu iş sözleşmelerini dönemler ışığında değerlendirdiğimizde gelişme ve değişimleri başlıca dört dönem altında sınıflandırabilmemiz mümkündür (Tablo 1.): 1969-1981 dönemi, 1981-1990 dönemi, 1990-2005 dönemi, 2005 ve sonrası dönem. Bu şekilde bir tasnifin sebebi bu dönemler içinde meydana gelen gelişmelerin ve sözleşmelerde yaşanan değişimlerin ortak nitelikler göstermeleridir. 1969-1981 dönemine bakıldığında siyasi karışıklıkların, sendika ve işletme yönetiminde önemli değişimlerin, yoğun grev çalışmalarının olduğu bir dönem olduğu görülmektedir. Bu dönemin en önemli kazanımlarının elde edildiği 7.dönemde tüm bu gelişmelerin etkisi hissedilebilmektedir. 1981-1990 döneminde yaşanan darbe ve yasaklayıcı kanun hükümleri toplu iş sözleşmelerinin özgür bir ortamda yapılmasını engellemiştir. YHK tarafından sonuçlandırılan 9.dönem sözleşmesinde birçok hakta kayıplar yaşanmıştır. 1990 yılına kadar sendika yönetiminin hükümete yakın tutumu önemli kazanımların elde edilememesinde önemli rol oynamıştır.

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

Tüm bu gelişmeler ışığında toplu iş sözleşmelerinin çalışma şartlarına ilişkin hükümlerindeki değişimlerin eğilimi şu şekilde özetlenebilir: İşin düzenlenmesi ve izinlerle ilgili hükümlerde elde edilen kazanımlar kullanım şartlarına getirilen kısıtlamalar nedeniyle büyük ölçüde işveren lehine sonuçlanmıştır. Özellikle birçok hükümde “işveren tarafından değişiklik yapılabilir” ifadesinin sıklıkla yer almaya başladığı, değişikliklerde sendikadan görüş alma mecburiyetinin kaldırıldığı görülmektedir. Bunun dışında özellikle yıllık ücretli izinlerde işe giriş tarihine göre farklı uygulamaların kabul edildiği ve diğer izin türlerinin kullanım koşullarına kısıtlamalar getirildiği görülmektedir. Çalışma şartları büyük ölçüde işletme yönetmelikleriyle tespit edilen uçucu personele ilişkin hükümlerde ise işverenin yönetmelik hükümlerini tek taraflı değiştirebilmesi nedeniyle son yıllarda bazı hükümlerin sözleşmelerle garanti altına alınmaya çalışıldığı görülmektedir. Bu hükümlerde oldukça başarılı düzenlemeler kabul edilmesine rağmen, uçucu personelin çalışma şartlarının hâlen büyük ölçüde işletme yönetmeliklere tabi olması, sendikanın bu konuda başarı sağlayamadığını göstermektedir.

## SONUÇ

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

bulunmaktadır. Dolayısıyla da toplu iş sözleşmeleri ürünü oldukları toplu pazarlık sürecinden ve bu sürecin sürdürüldüğü ortamın koşullarından fazlasıyla etkilenmektedir.

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

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

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

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

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



politikalarının ve ülkedeki sosyo-ekonomik eğilimlerin/çevre şartlarının değişiminin bir yansıması olduğu ortaya çıkmıştır. Bu da, toplu iş sözleşmelerini etkilediği varsayılan faktörlerin gerçekten de kısa vadede ve mikro açıdan sözleşmeleri; uzun vadede ve makro açıdan da sendikacılığı etkilediğini göstermektedir.

## Kaynakça

- Akbıyık, N. (2012). Sendika Üyeliği ve Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar. *Hikmet Yurdu Düşünce - Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*. Yıl 5. 5 (9). 37-64.
- Aktay, N. (1999). Bilgi Çağında Sendikacılık. *Kamu-İş*. 4 (4). Ocak. 41-50.
- Aydoğanoglu, E. (2009). *Dünyada ve Türkiye’de Sendika-Siyaset İlişkisi*. Ankara: Kültür Sanat Sen Yayınları.
- Aykaç, M. (2000). *Sendikaların Geleceği. Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz*. Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan. Ankara. TÜHİS. 2000. 553-596.
- Baybora, D. (2003). Sendikaların Siyasi Faaliyetlerinin Yasal Çerçevesi. *Kamu-İş*. 7 (2). 2-15.
- Biçerli, K. (2007). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Cam, E. (2013). *İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi*. Ankara: ÇASGEM Yayınları.
- Çetik, M. ve Akkaya Y. (1999). *Türkiye’de Endüstri İlişkileri*. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- Delican, M. (1995). Sanayileşmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Delican, M. (2006). Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. Sayı 51. 3-45.
- Dereli, T. (1968). Toplu Pazarlık Stratejisi ve Taktikleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. Sayı 19. 175-200.
- Ekin, N. (1994). *Endüstri İlişkileri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Gernigon, B. ve Odero A. ve Guido H. (2000). *Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies*. Geneva: ILO Publications.
- Güloğlu, T. ve Sertkan M. (2003). Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri. *Kamu-İş*. 7 (2). 2-13.
- Güven, S. (2001). *Sosyal Politikanın Temelleri*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Hava-İş. (1979). 14. *Genel Kurula Sunulan Çalışma Raporu (20 Nisan 1977 - 29 Haziran 1979)*. İstanbul: Hava-İş.
- Hava-İş. (1991). 20. *Genel Kurul Çalışma Raporu (1989-1992)*. İstanbul: Hava-İş.
- Hava-İş. (1992). *Sendikal Mücadelede Otuz Yıl*. İstanbul: Hava-İş Eğitim Dizisi 20/3.
- Hava-İş. (1994). *Belgelerle THY ve HAVAŞ Toplu İş Sözleşmeleri 1992-1994. Eğitim Dizisi 20/6*. İstanbul: Hava-İş.
- Hava-İş. (2009). 26. *Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu (Aralık 2005 / Aralık 2009)*. İstanbul: Hava-İş.
- Hava-İş. (2014). *Hava-İş Sendikasının Tarihçesi ve Olaylar İle İlgili Bilgilere İlişkin Sunum*. [http://havais.org.tr/download/49/]. (Erişim: 03.01.2014).
- İşık, V. (2009). Endüstri İlişkilerinin Yeni Yüzü İnsan Kaynakları Yönetimi: Emeği Örgütsüzleştirme Stratejisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 11 (3). 147-176.
- Kağncıoğlu, D. (1999). *Türkiye’de Kamu Sektöründe İşçi Sendikacılığı ve Küreselleşmenin Etkileri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. Yayın No: 1163.

- Kapar, R. (2007). Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar. *Çalışma ve Toplum*. 2007/1. 83-117.
- Kayagil, M. E. (2014). Hava Ulaştırma Sektöründe Toplu İş Sözleşmeleri: THY Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kayagil M. E. (2015). Çalışma Şartlarının Düzenlenmesinde Sendikaların Rolü: Türk Hava Ulaştırma Sektörü Örneği. *IV. Türkiye Lisansüstü Çalışmalar Kongresi*. Kütahya, Türkiye. 14-17 Mayıs 2015. Cilt II. 287-300.
- Kocabaş, F. (2004). Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm. *Dunlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Sayı 10. 33-53.
- Koray, M. ve Topçuoğlu, A. (1987). *Sosyal Politika*. İzmir: Karınca Matbaacılık.
- Kurtulmuş, N. (1996). *Sanayi Ötesi Dönüşüm*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Kutal, M. (2005). Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar. Özellikler. *Çalışma ve Toplum* 2. 11-26.
- Lordoğlu, K. (2004). Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları. *Çalışma ve Toplum I*. s. 81-96.
- Lordoğlu, K. ve Özkaplan N. (2007). *Çalışma İktisadi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Mahiroğulları, A. (2002). Küreselleşme Sürecinde Sendikacılığın Gücündeki Değişim (Fransa Örneği). *Çimento İşveren Dergisi*. 16 (4). 3-16.
- Mahiroğulları, A. (2004). Teorik Çerçevesi ve Dünyadaki Uygulamalarıyla Sendika-Siyaset. Sendika-Siyasal Parti İlişkisi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 19 (1). 349-371.
- Selamoğlu, A. (2004). Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı. *Çalışma ve Toplum*. Sayı 2. 39-54.
- Seyyar, A. (2008). *Sosyal Siyaset Terimleri (Ansiklopedik Sözlük)*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Şenkal, A. (1998). Globalleşen Dünyada Sendikalararası Rekabet. *Çimento İşveren Dergisi*. 12 (5).16-26.
- Şenkal, A. (2003). İletişim Teknolojisi ve Sendikalar (Sanal Sendika ya da İnternet Sendikacılığı). *Çimento İşveren Dergisi*. 17 (1). 30-44.
- T.C. Çalışma Bakanlığı. (1973). *50 Yılda Çalışma Hayatımız*. Ankara: Çalışma Bakanlığı Yayınları.
- THY. (2008). *Faaliyet Raporu 2007*. İstanbul: THY.
- Tokol, A. (1994). *Türkiye’de Sendikal Hareket*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Tuna, O. ve Yalçıntaş, N. (2011). *Sosyal Siyaset*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Uçkan, B. ve Kağnıcioğlu, D. (2009). İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği. *Çalışma ve Toplum*. Sayı 3. 35-56.
- Urhan, B. (2005). Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları. *Çalışma ve Toplum*. Sayı: 1. 57-88.
- Urhan, B. (2012). İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri. “İŞ, GÜÇ” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 14 (2). 33-56.
- Urhan, B. ve Selamoğlu, A. (2008). İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği. *Çalışma ve Toplum*. Sayı 3. 171-197.
- Yorgun, S. (2005). Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler. *Çalışma ve Toplum*. Sayı 3. 137-162.