

T.C.  
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANA BİLİM DALI  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI  
DOKTORA TEZİ

## **MİLLİ SAVUNMA İŞKOLUNDA ÇALIŞMA KOŞULLARI**

**İsmail İhsan UYSALKAN**

Danışman

**Prof.Dr.Ali Nazım SÖZER**

2010

**DOKTORA  
TEZ ONAY SAYFASI**

2002800187

**Üniversite** : Dokuz Eylül Üniversitesi  
**Enstitü** : Sosyal Bilimler Enstitüsü  
**Adı ve Soyadı** : İ. İhsan UYSALKAN  
**Tez Başlığı** : Milli Savunma İşkolunda Çalışma Koşulları  
  
**Savunma Tarihi** : 14.10.2010  
**Danışmanı** : Prof.Dr.Ali Nazım SÖZER

**JÜRİ ÜYELERİ**

<b><u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u></b>	<b><u>Üniversitesi</u></b>	<b><u>İmza</u></b>
Prof.Dr.Ali Nazım SÖZER	YAŞAR ÜNİVERSİTESİ	
Prof.Dr.Hüsnü ERKAN	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Doç.Dr.Coşkun SARAÇ	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Prof.Dr.Vedat PAZARLIOĞLU	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Prof.Dr.Fevzi DEMİR	YAŞAR ÜNİVERSİTESİ	

İ. İhsan UYSALKAN tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "**Milli Savunma İşkolunda Çalışma Koşulları**" başlıklı Doktora Tezi olarak ( )oybirliği ( )oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

**Prof.Dr. Utku UTKULU**  
Enstitü Müdürü

## YEMİN METNİ

Doktora Tezi olarak sunduğum “ **Milli Savunma İşkolunda alışma Koşulları**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı dűşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gűsterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../.....

İsmail İhsan UYSALKAN

## ÖZET

Doktora Tezi

Milli Savunma İşkolunda Çalışma Koşulları

İsmail İhsan UYSALKAN

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Dünyada ve Türkiye’de savunma sanayi sektörünün önemi gün geçtikçe artmaktadır. Savunma sanayi, milli egemenliğin bir unsuru olarak bütün ülkelerde devletçe desteklenen, yönlendirilen ve denetlenen bir sektördür. Bu sektörün oluşturulmasındaki temel düşünce ekonomik ve politik özellikleri olan silah üretimini uluslararası ortamdan kaynaklanan olumsuz etkilerden uzak ve dışa bağımlı olmadan gerçekleştirmektir.

Gelişmiş ülkeler, teknolojik ve ekonomik üstünlüklerini savunma sanayi sektörüne yansıtmakta ve ürettikleri modern silah sistemleri ile fiziki güç kapasitesi yüksek bir askeri gücü oluşturmaktadır. Çünkü, askeri güç milli güvenliğin ve uluslararası politik faaliyetlerin temel faktörüdür.

Askeri güç ihtiyacı, ülkeleri savunma sanayine yönelten etkenlerin başında gelmektedir. Savunma sanayinin ürünü olan silah sistemleri, toplum ve ekonomik özellikleri olan bir mal olması, silah satışlarının karlılığı ve sağladığı ekonomik avantajlar, savunma sanayilerini kurma konusunda göstermektedirler.

Savunma sanayini top yekun sanayiden, ülkelerin ekonomisinden, bilimsel araştırma potansiyelinden, iş gücünden, askeri ve stratejik ihtiyaç ve konseptlerinden ayrı düşünmek mümkün değildir. Dahası, savunma sanayi’inin, top yekun sanayiye nazaran belli bazı ayrıcalıklarla, güvenceli ve kendine özgü vasıflarının bulunması gerekir. Çünkü, bu ürünlerin ekonomi veya kar sebebiyle hata kabul etmesi düşünülmez. Bunun doğal sonucu olarak ilk akla gelen özellikleri, ileri teknoloji, yüksek kalite, kapsamlı lojistik destek, iç pazarda tek müşteri, dış politik etkilere bağlı bir dış Pazar, büyük ve genellikle

özel maksatlı yatırım, üst düzeyli güvenlik, gizlilik ve gerektiğinde pahalılık şeklinde gruplandırılabilir.

İleri teknolojinin kullanıldığı robotik, bilgisayar destekli, ileri teknoloji düzeyli bir sanayi olarak da adlandırılabilir savunma sanayinde dayanaklı ekonomik güç; bilgi, birikim, tecrübe ve en önemlisi yetişmiş iş gücüdür ki, yetişmiş iş gücünün etkin ve verimli çalışması için en önemli kavramlardan birisi de “Çalışma Koşulları”nın uygunluğu ve iyileştirilmesidir.

Çalışma koşulları kavramı birçok bilimsel araştırma ve eserde hemen hemen aynı öğelerden oluşan bir dizin içinde ifade edilmektedir. Sosyolojik ve psikolojik bir yaklaşımla, çalışma koşullarını, birçok yazar aynı merkezde ele almış, günümüzde çalışma hayatının en üst kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün bir çok yayınında çalışma koşullarının; iş hukukunun sağladığı şartlar, sosyal yardımlar, iş sağlığı ve güvenliği, işyerine giriş çıkış usulleri, çalışma memnuniyeti ve verimliliği, iş yeri arkadaşlığı, yönetimle ilişkiler ile yönetime katkı ve iş kolu seçimi/değişiminden oluştuğu ifade edilmiştir.

Çalışma koşullarının işveren ve işçi arasında değer bulduğu ve taahhüt boyutunda yer aldığı önemli belge Toplu İş Sözleşme(TİS)’leridir. Geçmişten günümüze kadar bağtlanan TİS’lerinin önemli bir bölümünü, çalışma koşullarından daha çok tamamen ülke ekonomisinden kaynaklanan sebeplerle ücret yetersizlikleri gibi parasal konular üzerine oluşturmuştur.

Milli Savunma İşkolu’nda işçi işveren ilişkilerinin çok uzun süredir çalışma barışı içinde sürdürüldüğünü söyleyebiliriz. Ancak, Milli Savunma İşkolu’nda dikkat çekici olması bakımından vurgulamamız gereken husus ve aynı zamanda diğer ülkelere göre ülkemizdeki en önemli farklılık ; uluslararası hiçbir sistemde böyle bir tarif veya kodlama kullanılmamasına rağmen Dünyada sadece Türkiye’nin kullandığı bir iş kolu olmasıdır. Bu iş kolunda yapılan işler ve meslekler nazara alınmamakta, sadece işverenin kim olduğu esas alınmaktadır

Türkiye’de Milli Savunma İşkolu’nda çalışan 31.000’e yakın işçi, aile ve yakınları ile birlikte toplumumuzda büyük bir nüfusa sahiptir. Endüstri ilişkilerinde olumlu adımlar atılması, çalışma koşullarının ön yargısız bir

şekilde gelişmesine bağlıdır. Çağdaş bir yaklaşımla, iş görenlerin makul bir ücret karşılığı sağlıklı bir ortamda çalışmaları, çalıştıkları işyerinde söz sahibi olmaları, kısacası işlerinden ve yaşamdan tatmin olmaları, o işyerinin verimliliği açısından çalışma koşullarının ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu önemden hareketle seçilen ve hazırlanan çalışmamızda, çalışma koşullarının iyileştirilmesi için tespitler yapılmış ve bu tespitlere dayalı değerlendirmeler ile öneriler belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Savunma Sanayi, Silah Sistemleri, Çalışma Koşulları, İşveren, İşyerinin Verimliliği

## **ABSTRACT**

### **Doctoral Thesis**

#### **The Working Conditions on National Defence Laboring**

**İsmail İhsan UYSALKAN**

**Dokuz Eylül University**

**Institute of Social Sciences**

**Department Working Economy and Industry Relations**

**Working Economy and Industry Relations Program**

The importance of the defense industry increases day by day. Defense industry, as element of national sovereignty, is supported, guided and supervised by every state. The main idea under this sector is to manufacture weapons which have economic and political features independently and without the negative effects of international conditions. Developed countries reflect their technological and economic superiorities in defense industry sector and set a military force with a high capacity with the manufactured. Because, military force is the base for national security and international political activities. Military force need is the leading factor to lead countries to defense industry. The other factors are that the weapons are items with social and economic features, and the economic benefits of weapon exportation.

Defense industry is firmly connected to the altogether industry, country's economy, potential of scientific research, labor force, military and strategic requirements and concepts. And, defense industry must have some privileges, security, and special characteristics apart from due to economy or profit. As a natural result, the main features of it are grouped high technology and quality, extensive logistic support, single customer in the domestic market, a foreign market under foreign effects, huge and usually private investment, high technology is used, high technological levelled industry. In order for the experienced labor force to work well and effectively, the applicability and improvement of "Working Conditions" is one of the most important terms.

Working conditions term is almost similarly defined in many scientific research and study. Socially and psychologically, working conditions are related to individual's work selection and devotion to the workshop. According to the many writers defined the term in International Laboring Organization's, which is the top establishment in the labor world, publications as the conditions by labor law, social transfers, work security and health, rules of admittance and dismissal to/from work security and health, rules of admittance and dismissal to/from work, work effectiveness and satisfaction, friendship at work, relationship with and feedbacks to the administration and branch selection and change.

Collective Labor Agreements are the only documents, where working conditions are assessed between employer and employees, and so far consist mostly salary deficiencies only because of the economy of the country.

Generally, we can say that the relation between employer and employees has been peaceful since long ago. In the Defence Industry Laboring, the difference between Turkey and the other countries, is that it is only classified separately from the rest of the labors the professions and work is not important, in this classification, but the employer is the main concern.

The National Defence Industry Laborers of approximately 31.000 with families and relatives form an important portion of our population. The improvement in the human-industry relation depends on unprejudiced development on the working conditions. By a contemporary approach, the working conditions prove important in that the work of the employees in exchange for a reasonable salary, having the right to contribute to the decisions at workshop, and in short their satisfaction with the workshop and life.

Therefore; the purpose of this thesis is to put the conclusions, evaluations and recommendations accordingly to improve working conditions.

**Key Words:** Defence industry, Weapons, Weapon exploration, Working conditions, Employer, contemporary approach



## **MİLLİ SAVUNMA İŞKOLUNDA ÇALIŞMA KOŞULLARI İÇİNDEKİLER**

TEZ ONAY SAYFASI.....	ii
YEMİN METNİ .....	iii
ÖZET.....	İV
ABSTRACT .....	Vii
İÇİNDEKİLER.....	İX
KISALTMALAR.....	XIX
TABLO LİSTESİ.....	XX
GİRİŞ.....	1
1.ARAŞTIRMA KONUSUNUN AMACI, ÖNEMİ KAPSAMI:.....	1
2.YÖNTEM : .....	2

### **BİRİNCİ BÖLÜM MİLLİ SAVUNMA SANAYİİ**

1.1 TANIMI VE ÖZELLİKLERİ.....	3
1.1.1 TANIMI:.....	3
1.1.2 ÖZELLİKLERİ : .....	3
1.1.2.1 Savunma Sistemlerinin Temel Askeri Kriterleri .....	4
1.1.2.1.1 Gizlilik.....	4
1.1.2.1.2 Emniyet ve Güvenilirlik .....	5
1.1.2.1.3 Esneklik , İdame Ettirilebilirlik ve Standardizasyon .....	5
1.1.2.2 Savunma Sanayiinin Pazar Özellikleri.....	6
1.1.2.3 Savunma Sanayii Ürünlerinin Özellikleri .....	6
1.1.2.3.1 Karmaşık Yapıda Olması .....	6
1.1.2.3.2 İleri Teknolojinin ve Elektronik Teknolojisinin Yoğun Olarak Kullanılması .....	7
1.1.2.3.3 Maliyetin Yüksek Olması.....	7
1.1.2.3.4 Kullanım Sürelerinin Uzun Olması .....	8
1.1.2.3.5 Ürün Kalitesinin Yüksek Olması .....	8
1.1.2.3.6 Ağır Çevre Koşullarında Çalışabilir Olması.....	9
1.1.2.4 Savunma Sanayii Kuruluşlarının Özellikleri.....	9

1.1.2.4.1	Şirket Büyüklükleri .....	9
1.1.2.4.2	Örgüt Yapıları ve Yetiştirilmiş İnsan Gücü .....	10
1.1.2.4.3	Proje Temelli Örgütlenme ve Yönetim Sistemi Gereklere .....	11
1.2	SAVUNMA SANAYİİ HARCAMALARININ EKONOMİK BOYUTLARI .....	12
1.2.1	Dünyada Savunma Harcamaları .....	12
1.2.1.1	Savunma Sanayiinin Dünyadaki Ekonomik Hacmi .....	13
1.2.1.2	Savunma Sanayiinin Ekonomik Özellikleri ve Etkileri .....	15
1.2.1.2.1	Savunma Sanayiinin Ekonomik Özellikleri .....	15
1.2.1.2.2	Savunma Sanayiinin Ekonomik Etkileri .....	16
1.2.1.2.3	Katma Değer .....	16
1.2.1.2.4	İstihdam Hacmi ve İşgücünün Niteliği .....	17
1.2.1.2.5	Savunma İle Bağlantılı Sektörlerde Kapasite Kullanımı .....	17
1.2.1.2.6	Geriye Bağlantı İlişkisi .....	18
1.2.1.2.7	Ödemeler Dengesi .....	19
1.2.1.2.8	Yurtiçi/Yurtdışı Fiyatların Karşılaştırılması .....	20
1.2.1.2.9	Finansman ve Teşvikler .....	21
1.2.2	Sonuç .....	23
1.3	TÜRKİYE'DE MİLLİ SAVUNMA SANAYİİ'NİN MEVCUT DURUMU VE TÜRK SAVUNMA SANAYİİNDE YER ALAN KURUM VE KURULUŞLARIN İNCELENMESİ VE DEĞERLENDİRMESİ .....	24
1.3.1	Savunma Sanayiinde Düzenleme Çalışmaları : .....	25
1.3.2	Türk Savunma Sanayii Politikası ve Stratejisi : .....	26
1.3.3	Savunma Sanayii Müsteşarlığı, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Türkiye'de Savunma Sanayii Alanında Faaliyet Gösteren Kurum ve Kuruluşlar .....	28
1.3.3.1	Savunma Sanayii Müsteşarlığı Savunma Sanayii Müsteşarlığının .....	
1.3.3.2	Türk Silahlı Kuvvetleri : .....	29
1.3.4	Türkiye'de Savunma Sanayii Alanında Faaliyet Gösteren Kurum ve Kuruluşlar .....	29
1.3.4.1	Kamu Kurumları .....	29
1.3.4.1.1	Askeri Fabrika, Tersane ve Hava İkmal Bakım Merkezleri .....	29
1.3.4.1.2	Makine Kimya Endüstrisi Kurumu (MKEK) Bağlı Fabrikalar .....	30
1.3.4.2	TSK ve MKEK Bünyesindeki Savunma Sanayii Kuruluşlarının Özellikleri .....	30
1.3.4.3	Özel Kuruluşlar .....	30

1.3.4.3.1 Milli Kuruluşlar .....	30
1.3.4.3.2 Yabancı Ortaklı Yerli Kuruluşlar .....	31
1.3.5 Savunma Sanayindeki Kurum ve Kuruluşların Değerlendirilmesi : .....	32
1.4 TÜRK MİLLİ SAVUNMA SANAYİNİN HEDEFLERİ .....	33
1.4.1 Genel .....	33
1.4.1.1 Hedeflere Ulaşmada Kuvvetli Yönler .....	35
1.4.1.2 Hedeflere Ulaşmada Zayıf Yönler .....	35
1.4.1.3 Hedeflere Ulaşmada Mevcut Fırsatlar .....	36
1.4.1.4 Hedeflere Ulaşmada Mevcut Tehditler .....	37
1.4.2 Sonuç .....	37

## İKİNCİ BÖLÜM

### MİLLİ SAVUNMA İŞKOLUNUN ÖZELLİĞİ VE KAPSAMI

2.1 ÖZELLİĞİ .....	39
2.2 SENDİKAL FAALİYETLER VE MİLLİ SAVUNMA İŞ KOLUNDA SENDİKALAŞMA DURUMU .....	41
2.2.1 Sendikal Faaliyetler .....	41
2.2.2 Genel Olarak İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin Sendikalaşma Durumu .....	42
2.2.3 Milli Savunma İş Kolunda İşçi Sayısı Dağılımı .....	51
2.2.3.1. Milli Savunma İş Kolu İle İlgili Değerlendirme .....	54
2.3 SAVUNMA SEKTÖRÜNDE İŞÇİ SENDİKACILIĞININ TARİHİ .....	54
2.3.1 HARBİŞ Sendikası Hakkında Bilgi .....	61
2.3.1.1 Amaç, Tarihçesi ve Faaliyetleri .....	61
2.3.1.2 Şubelerinin Organları ve İşleyişi .....	64
2.3.1.3 Yasalar, Toplu Sözleşmeler ve Ana Tüzüğe Göre İşyerinde Sendika Temsilcilerinin Yer Alacağı Kurullar .....	64
2.3.1.4 Yürüttüğü Eğitimler .....	65
2.3.1.5 Yurtdışı üyelikleri .....	65
2.3.1.5.1 Uluslararası Kamu Hizmetleri, Public Services International (PSI) .....	65
2.3.1.5.2 Avrupa Yerel Hizmet Sendikaları Federasyonu European Federation Of Public Service Unions ( EPSU ) .....	66
2.3.2 Savunma Sektöründe İşveren Sendikacılığı .....	66
2.3.3 Tühis Sendikası .....	69

2.3.3.1 Tarihçe :	69
2.3.3.2 Amaç :	71
2.3.3.3 Faaliyet Konuları :	71
2.3.3.4 Üyeleri.....	72
2.3.3.5 Sözleşmeleri.....	73

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### MİLLİ SAVUNMA İŞKOLUNDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ İLE BELİRLENEN ÇALIŞMA KOŞULLARI

3.1	MSB.LİĞİ( MSB ANT DAHİL ) VE İÇ İŞLERİ BAKANLIĞI(JANDARMA GENEL KOMUTANLIĞI VE SAHİL GÜVENLİK KOMUTANLIĞI ) ADINA TÜHİS İLE TÜRK HARBİŞ ARASINDA İMZALANAN SÖZLEŞMELER (1NCİ VE 22'İNCİ DÖNEM ):	76
3.2	MSB.LİĞİ AKARYAKIT İKMAL VE NATO POL TESİSLERİ İŞLETME BAŞKANLIĞI(ANT) İŞYERLERİ ADINA TÜHİS İLE TÜRK HARBİŞ ARASINDA İMZALANAN SÖZLEŞMELER (1NCİ VE 5'İNCİ DÖNEM ):	76
3.3	HARBİŞ İLE VBG, AAFES VE 39'UNCU HAVA KANAT K.LİĞİ ARASINDA İMZALANAN YÜRÜRLÜKTEKİ SÖZLEŞMELER (20'İNCİ DÖNEM):	76
3.4	MSB.LİĞİ( MSB ANT DAHİL ) VE İÇ İŞLERİ BAKANLIĞI(JANDARMA GENEL KOMUTANLIĞI VE SAHİL GÜVENLİK KOMUTANLIĞI ) ADINA TÜHİS İLE TÜRK HARBİŞ ARASINDA İMZALANAN SÖZLEŞMELER (1NCİ VE 22'İNCİ DÖNEM )'İN YÜRÜRLÜKTE OLDUKLARI DÖNEMDE MER-İ OLAN İŞ KANUNLARI VE MEVZUAT KAPSAMINDA İNCELENMESİ :	77
3.4.1	01 Haziran 1964 - 07 Kasım 1966 Dönemi TİS'nin 08.06.1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu kapsamında incelenmesi	77
3.4.1.1	İş Hukuku Yönünden	77
3.4.1.2	Sosyal Yardımlar Yönünden	79
3.4.1.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden ,	80
3.4.1.4	İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden,	81
3.4.1.5	Başka Meslek ve Sınıflarda Çalıştırılması Yönünden,	82
3.4.2	01 Mayıs 1966- 01 Mayıs 1968 Dönemi TİS'nin 08.06.1936 Tarihli Ve 3008 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İncelenmesi	82
3.4.2.1	İş Hukuku Yönünden	82

3.4.2.2	Sosyal Yardımlar Yönünden.....	84
3.4.2.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden.....	85
3.4.2.4	İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden, .....	87
3.4.2.5	Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden .....	88
3.4.3	01 Ağustos 1968-01 Mart 1971 TİS'nin 28.07.1967 tarihli ve 931 sayılı İş Kanunu kapsamında incelenmesi.....	88
3.4.3.1	İş Hukuku Yönünden .....	88
3.4.3.2	Sosyal Yardımlar Yönünden.....	90
3.4.3.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden,.....	90
3.4.3.4	İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden .....	92
3.4.3.5	Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden .....	93
3.4.4	01 Mart 1971-01 Mart 1973 Dönemi 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi. ....	93
3.4.4.1	İş Hukuku Yönünden .....	93
3.4.4.2	Sosyal Yardımlar Yönünden.....	96
3.4.4.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden.....	96
3.4.4.4	İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden .....	98
3.4.4.5	Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden .....	98
3.4.5	01 Mart 1973-28 Şubat 1975 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu Kapsamında İncelenmesi .....	99
3.4.5.1	İş Hukuku Yönünden .....	99
3.4.5.2	Sosyal Yardımlar Yönünden.....	100
3.4.5.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden.....	101
3.4.5.4	İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden .....	102
3.4.5.5	Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden .....	102
3.4.6	01 Mart 1975-28 Şubat 1977 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi.....	103
3.4.6.1	İş Hukuku Yönünden .....	103
3.4.6.2	Sosyal Yardımlar Yönünden.....	105
3.4.6.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden.....	105
3.4.6.4	İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden .....	107
3.4.6.5	Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden .....	107
3.4.7	01 Mart 1977-28 Şubat 1979 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi.....	107
3.4.7.1	İş Hukuku Yönünden .....	107

3.4.7.2	Sosyal Yardımlar Yönünden.....	109
3.4.7.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden.....	110
3.4.7.4	İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden .....	112
3.4.7.5	Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden .....	112
3.4.8	01 Mart 1980-28 Şubat 1982 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi.....	112
3.4.8.1	İş Hukuku Yönünden .....	112
3.4.8.2	Sosyal Yardımlar Yönünden.....	114
3.4.8.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden.....	115
3.4.8.4	İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden .....	117
3.4.8.5	Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden .....	118
3.4.9	01 Mart 1982-28 Şubat 1985 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi.....	118
3.4.9.1	İş Hukuku Yönünden .....	118
3.4.9.2	Sosyal Yardımlar Yönünden.....	120
3.4.9.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden.....	120
3.4.9.4	İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden .....	122
3.4.9.5	Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden .....	122
3.4.10	01 Mart 1985-28 Şubat 1987 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi.....	123
3.4.10.1	İş Hukuku Yönünden .....	123
3.4.10.2	Sosyal Yardımlar Yönünden.....	124
3.4.10.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden.....	124
3.4.10.4	İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden .....	126
3.4.10.5	Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden .....	126
3.4.11	01 Mart 1987-28 Şubat 1989 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi.....	126
3.4.11.1	İş Hukuku Yönünden .....	126
3.4.11.2	Sosyal Yardımlar Yönünden.....	128
3.4.11.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden.....	129
3.4.11.4	İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden .....	131
3.4.11.5	Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden .....	131
3.4.12	01 Mart 1989-28 Şubat 1991 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi.....	131
3.4.12.1	İş Hukuku Yönünden .....	131

3.4.12.2	Sosyal Yardımlar Yönünden.....	133
3.4.12.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden.....	134
3.4.12.4	İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden .....	136
3.1.4.12.5	Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden.....	136
3.4.13	01 Mart 1991-28 Şubat 1993 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi.....	136
3.4.13.1	İş Hukuku Yönünden .....	136
3.4.13.2	Sosyal Yardımlar Yönünden.....	139
3.4.13.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden.....	139
3.4.13.4	İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden .....	141
3.4.13.5	Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden .....	141
3.4.14	01 Mart 1993-28 Şubat 1995 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi.....	142
3.4.14.1	İş Hukuku Yönünden .....	142
3.4.14.2	Sosyal Yardımlar Yönünden.....	144
3.4.14.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden.....	144
3.4.14.4	İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden .....	146
3.4.14.5	Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden .....	146
3.4.15	01 Mart 1995-28 Şubat 1997 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İncelenmesi.....	146
3.4.15.1	İş Hukuku Yönünden .....	146
3.4.15.2	Sosyal Yardımlar Yönünden.....	148
3.4.15.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden.....	149
3.4.15.4	İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden .....	151
3.4.15.5	Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden .....	151
3.4.16	01 Mart 1997-28 Şubat 1999 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi.....	151
3.4.16.1	İş Hukuku Yönünden .....	151
3.4.16.2	Sosyal Yardımlar Yönünden.....	153
3.4.16.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden.....	153
3.4.16.4	İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden .....	155
3.4.16.5	Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden .....	155
3.4.17	01 Mart 1999-28 Şubat 2001 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İncelenmesi.....	156
3.4.17.1	İş Hukuku Yönünden .....	156

3.4.17.2	Sosyal Yardımlar Yönünden.....	158
3.4.17.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden.....	158
3.4.17.4	İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden .....	160
3.4.17.5	Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden .....	160
3.4.18	01 Mart 2001-28 Şubat 2003 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu Kapsamında İncelenmesi .....	160
3.4.18.1	İş Hukuku Yönünden .....	160
3.4.18.2	Sosyal Yardımlar Yönünden.....	162
3.4.18.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden.....	162
3.4.18.4	İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden .....	164
3.4.18.5	Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden .....	164
3.4.19	01 Mart 2003-28 Şubat 2005 Dönemi TİS'nin 22.05.2003 tarihli 4857 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi.....	165
3.4.19.1	İş Hukuku Yönünden .....	165
3.4.19.2	Sosyal Yardımlar Yönünden.....	166
3.4.19.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden.....	167
3.4.19.4	İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden .....	168
3.4.19.5	Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden .....	168
3.4.20	01 Mart 2005-28 Şubat 2007 Dönemi TİS'nin 22.05.2003 tarihli 4857 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi.....	169
3.4.20.1	İş Hukuku Yönünden .....	169
3.4.20.2	Sosyal Yardımlar Yönünden.....	170
3.4.20.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden.....	171
3.4.20.4	İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden .....	172
3.4.20.5	Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden .....	173
3.4.21	01 Mart 2007-28 Şubat 2009 Dönemi TİS'nin 22.05.2003 tarihli 4857 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi.....	173
3.4.21.1	İş Hukuku Yönünden .....	173
3.4.21.2	Sosyal Yardımlar Yönünden.....	174
3.4.21.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden.....	175
3.4.21.4	İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden .....	176
3.4.21.5	Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden .....	176
3.4.22	01 Mart 2009-28 Şubat 2011 Dönemi TİS'nin 22.05.2003 tarihli 4857 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi.....	177
3.4.22.1	İş Hukuku Yönünden .....	177



3.4.22.2 Sosyal Yardımlar Yönünden.....	178
3.4.22.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden.....	178
3.4.22.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden .....	179
3.4.22.5 Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden .....	179
3.5 SONUÇ.....	180

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **MİLLİ SAVUNMA İŞKOLUNDAKİ ÇALIŞMA KOŞULLARINA İLİŞKİN ANKET UYGULAMASI**

4.1 ANKET UYGULAMASININ AMACI .....	185
4.2 ANKET UYGULAMASININ YÖNTEMİ .....	185
4.3 ANKET SONUÇLARI .....	186
4.3.1 Bireylerin Kişisel Özellikleri .....	186
4.3.1.1 Kuvvet Dağılımları .....	186
4.3.1.2 Uzmanlık Alanları .....	187
4.3.1.3 Hizmet Süreleri.....	188
4.3.1.4 Sektöre Göre Dağılım.....	188
4.3.1.5 Medeni Durum.....	188
4.3.1.6 Eğitim Durumu .....	189
4.3.1.7 Eş Durumu .....	189
4.4 ANKET UYGULAMASI VE DEĞERLENDİRMELER .....	189
4.4.1 İş Yerinde Aramalarda Cinsiyetin Göz Önüne Alınması .....	189
4.4.2 İşyerinde Sosyal Yardım Kapsamında Verilen Doğum Yardımı .....	190
4.4.3 Sosyal Yardımlar Kapsamında Verilen İkramiye.....	190
4.4.4 İş Yerindeki Vizite İşlemleri .....	191
4.4.5 Terfi ve Yükselme Sisteminin Objektif Kurallara Uygunluğu .....	191
4.4.6 Farklı İş Kollarında Çalışanlar ile Karşılaştırıldığında Servis İmkkanı.....	191
4.4.7 İş Elbiselerinin ve Ayakkabıların Kalitesi ve Kullanım Kolaylığı .....	192
4.4.8 Farklı İş Kollarında Çalışanlar ile Karşılaştırıldığında Yemek Parası Uygulamasının Tatminkarlığı.....	192
4.4.9 Farklı İş Kollarında Çalışanlar ile Karşılaştırıldığında Sahip Olunan Sağlık ve İş Güvenliği Hizmetleri.....	192
4.4.10 Dağıtılan İş Elbiselerinin ve Ayakkabıların Miktarı .....	193
4.4.11 Bir İş Kazasına Uğrandığında Kurumun İşçiyi Sahiplenme Durumu .....	193
4.4.12 Çalışma Koşullarının Ağırlaşması Durumunda İş Bırakılması.....	194

4.4.13 Hak Edildiğinde Terfi Edileceğine Olan İnanç.....	194
4.4.14 Farklı İş Kollarında Çalışanlar İle Karşılaştığında Kıdem Alabilme.....	195
4.4.15 Servis Aracından Her Zaman Rahatlıkla Faydalanabilme.....	195
4.4.16 Servis Araçlarının Kalitesi ve Konforu .....	195
4.4.17 Verilen Temizlik Malzemeleri Niteliği ve Miktarı .....	196
4.4.18 İşverenin Sunduğu Sağlık, Yemek, Servis vb. İmkanları.....	196
4.4.19 İşyerine Giriş/Çıkışta Yapılan Aramalar ile Soyunma Dolaplarında Yapılan Aramaların Sıklığı ve Yapılma Şekli Beni Rahatsız Ediyor Durumu .....	197
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	199
KAYNAKLAR .....	209

## KISALTMALAR

AQAP	Allied Quality Assurance Publications
ARGE	Araştırma-Geliştirme
EPSU	European Federation Of Public Service Unions
FMS	Foreign Military Sales
GSMH	Gayri Safi Milli Hasıla
ILO	Uluslararası alışma Örgütü
MSB	Milli Savunma Bakanlığı
PSI	Public Services International
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TÜHİS	Türk Harb-İş Sendikası

## TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Gerçekleştirilecek projeler,sorumluları ve harcanacak kaynaklar.....	34
Tablo 2: İş kollarına göre toplam işçi sayısı ile bunlardan sendikalı olanların sayısı ve toplam işçi sayısına göre oranları ; .....	43
Tablo 3: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Resmi Gazetenin 17 Temmuz 2009 tarih ve 27291 sayılı nüshasında yayımlanmış olan İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2009 Ocak Ayı İstatistikleri .....	44
Tablo 4: Sendikaya bağlı işçilerin kuvvetlere/kurumlara ve illere göre dağılımı ; ....	52
Tablo 5: Kuvvetlerin/ Kurumların İşyerlerinin ilere Göre Dağılımı .....	52
Tablo 6: Kuvvetlere/Kurumlara göre üye sayıları ve işyeri.....	53
Tablo 7: Kuvvet Dağılımları(%) .....	187
Tablo 8: Uzmanlık Alanları(%) .....	187
Tablo 9: Hizmet Süreleri (%).....	188
Tablo 10: Sektöre Göre Dağılım (%).....	188
Tablo 11: Medeni Durum(%).....	188
Tablo 12: Eğitim Durumu(%).....	189
Tablo 13: Eş Durumu(%) .....	189
Tablo 14: İş Yerinde Aramalarda Cinsiyetin Göz Önüne Alınması(%).....	190
Tablo 15: İşyerinde Sosyal Yardım Kapsamında Verilen Doğum Yardımı(%) .....	190
Tablo 16: Sosyal Yardımlar Kapsamında Verilen İkramiye(%).....	190
Tablo 17: İş Yerindeki Vizite İşlemleri(%).....	191
Tablo 18: Terfi ve Yükselme Sisteminin Objektif Kurallara Uygunluğu(%).....	191
Tablo 19: Farklı İş Kollarında Çalışanlar ile Karşılaştığında Servis İmkânı(%) ..	191
Tablo 20: İş Elbiselerinin ve Ayakkabıların Kalitesi ve Kullanım Kolaylığı(%) .....	192
Tablo 21: Farklı İş Kollarında Çalışanlar ile Karşılaştırıldığında Yemek Parası Uygulamasının Tatminkarlığı(%).....	192
Tablo 22: Farklı İş Kollarında Çalışanlar ile Karşılaştırıldığında Sahip Olunan Sağlık ve İş Güvenliği Hizmetleri(%).....	193
Tablo 23: Dağıtılan İş Elbiselerinin ve Ayakkabıların Miktarı(%).....	193
Tablo 24: Bir İş Kazasına Uğrandığında Kurumun İşçiyi Sahiplenme Durumu(%)	194
Tablo 25: Çalışma Koşullarının Ağırlaşması Durumunda İş Bırakılması(%) .....	194
Tablo 26: Hak Edildiğinde Terfi Edileceğine Olan İnanç(%) .....	194

Tablo 27: Farklı İş Kollarında Çalışanlar İle Karşılaştırdığında Kıdem Alabilme(%).....	195
Tablo 28: Servis Aracından Her Zaman Rahatlıkla Faydalanabilme(%).....	195
Tablo 29: Servis Araçlarının Kalitesi ve Konforu(%).....	196
Tablo 30: Verilen Temizlik Malzemeleri Niteliği ve Miktarı(%).....	196
Tablo 31: İşverenin Sunduğu Sağlık, Yemek, Servis vb. İmkanları(%).....	196
Tablo 32: İşyerine Giriş/Çıkışta Yapılan Aramalar ile Soyunma Dolaplarında Yapılan Aramaların Sıklığı ve Yapılma Şekli Beni Rahatsız Ediyor Durumu(%)	197

## GİRİŞ

### 1.ARAŞTIRMA KONUSUNUN AMACI, ÖNEMİ KAPSAMI:

Çalışanlar herhangi bir çalışma ortamında, özellikle yüksek disiplinli endüstriyel organizasyonlarda işlerini sürdürürlerken bir yandan makine ve objelerle uğraşmakta, diğer taraftan da sosyal çevre içinde ilişkilerini sürdürmektedirler. Böylece üretim sadece maddesel değil, sosyal ilişkilerle de gerçekleşmiş olmaktadır.

Bu noktada ortaya çıkan kavram “çalışma çevresi” ya da daha geniş boyutuyla “Çalışma Koşulları” olup, bireyin verimliliğini belirleyen makine ve insan bağlantısının düzenlendiği kritik bir alandır. Bu kavramın kritik oluşu, öncelikle çevre koşullarının kabul edilebilir düzeyde olmayışından kaynaklanmaktadır. Çevre koşullarının yeterliliğinin yanı sıra çalışma ortamının büyüklüğü, küçüklüğü, birlikte çalışan kişilerin ve grupların kalabalıklığı ve nitelikleri de yapılan işin kalitesini etkilemektedir.

Tüm bunların yanı sıra iş yerinde sağlık ve güvenlik konusundaki standartlar büyük önem arz etmektedir. Son dönemde bünyesine girmeye çalıştığımız AB yayınlamış olduğu kriterler kapsamında üye devletlerin daha da geliştirilebileceği asgari standartları belirlemiştir. Ayrıca, mesleki risklerin önlenmesi, güvenliğin ve sağlığın korunması, risk ve kaza etkenlerinin yok edilmesi, işçilere ve onların temsilcilerine bilgi verilmesi, danışılması ve eğitim sağlanması konularını da dikkate almaktadırlar. Milli savunma iş kolu gibi özellikle dolaylı olarak Türk Silahlı Kuvvetleri(TSK)'lerinin iş veren olduğu iş kolunda, yakın gelecekte hedeflenen uzay teknolojileri de dikkate alındığında, çok karmaşık ve ağır şartların öngörülebildiği bir iş kolunda çalışma koşulları ayrı bir öneme haizdir.

Uluslararası seviyede ve özellikle hedefimiz olan Avrupa Birliği'nde bu kadar güncel ve önemli olan bir konu; milli savunma iş kolunda hangi seviyede yansıma bulmuş, bu alanda standartlar nedir, gerçekleştirilmesi gereken hususlar nedir, bu hususlarda neler yapılabilir, gibi sorulara cevap bulmak amacıyla bir tez çalışması yapılması düşünülmüştür. Ayrıca, yürürlükteki yönerge ve yönetmelikleri geliştirebilecek önerileri ortaya koymak ve özellikle milli savunma iş kolunun kapsamı dikkate alındığında geliştirilebilecek yöntemleri bu iş kolu ile direkt ilişkili diğer alanlara da yaymak da ikincil hedef olarak düşünülmüştür.

Tezin adının kabulünden bu yana geçen süreç içinde yapılan incelemede konu ile ilgili herhangi bir inceleme ve tez çalışmasına rastlanmamış olup, çalışmanın ilk olacağı düşünülmektedir.

## **2.YÖNTEM :**

Tez çalışmasında veri toplama tekniği olarak literatür taraması , TİS incelemeleri ve anket tekniği kullanılmıştır. Anket uygulamasında kullanılan ilk sorular ile çalışanların kişisel özelliklerini; numaralı sorular (40 adet) ise, çalışanların çalışma koşullarını değerlendirmek için hazırlanmıştır. Sorularda özellikle çalışanların ücretlere, adaletsizliklere tepkileri, çalışma ortamında kendilerine biçtikleri rol ile çalışma koşullarının: iş hukuku, sosyal yardımlar ve işçi sağlığı/iş güvenliği boyutundaki durumunu ortaya çıkaracak şekilde yöneltilmiştir. Anket sonuçları Statistical Packages for the Social Sciences (SPSS- Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi) programı ile incelenmiş ve bilimsel analizleri yapılarak sonuçlara ulaşılmıştır.

Genel olarak 30.989 işçinin 464 ayrı işyerinde istihdam edildiği milli savunma iş kolunda çalışma koşulları dikkate alındığında bu çalışmada ana başlıklar olarak; çalışma koşullarının iş hukuku yönünden ,sosyal yardımlar yönünden ,iş sağlığı ve güvenliği yönünden ,iş yerine giriş ve çıkışta uygulanan usuller yönünden ,çalışma memnuniyeti ve verimliliği yönünden ,iş yeri arkadaşlığı , yönetimle ilişkiler ile yönetime katılım yönünden ve Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden değerlendirilebileceği ortaya konmuştur. Bu çalışmada; işçilere uygulanan anket, gerek Milli Savunma İş Kolunda Çalışan İşçiler adına HARBİŞ ile TÜHİS arasında 1964 yılından 2010 yılına kadar akdedilmiş 22 ayrı TİS'nin belirtilen tarihten itibaren yürürlükte olan iş kanunları( 3008-931 ve 1475 sayılı iş kanunları) ile karşılaştırmalı sonuçlarına yönelik tespitler ile bizim çalışmamızın sonucu olarak ortaya çıkardığımız öneriler yer almıştır.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **MİLLİ SAVUNMA SANAYİİ**

#### **1.1 TANIMI VE ÖZELLİKLERİ**

##### **1.1.1 Tanımı:**

Savunma sanayii, askeri anlamda her türlü, stratejik ve taktik, saldırı ve savunma silah sistemleri ve askeri donanımları üreten ve geliştiren; özellikle yatırım malları üreten sanayi kolları başta olmak üzere, diğer bütün ekonomik faaliyet alanları ile çok yakın işbirliği içinde olan, özel ve kamu kuruluşlarının mülkiyetindeki firmalar topluluğudur<sup>1</sup>.

Bir ülkenin savunma sanayii, topyekün sanayinin bir parçasıdır. Sanayisi olmayan bir ülkede savunma sanayiinden söz etmek mümkün değildir. Savunma sanayii, bir ülkenin güvenlik ve savunmasında ihtiyaç duyulan her türlü savunma teçhizatının üretimini ve hizmetlerin planlanmasıyla ilgili bütün endüstriyel iş kollarını kapsayan bir organizasyon olarak tanımlanabilir<sup>2</sup>.

##### **1.1.2 Özellikleri :**

Savunma sanayi, genel ekonomik yapının bir parçası olarak ekonominin diğer sektörlerindeki faaliyetlere benzerlik göstermekle birlikte, kendi niteliğinden kaynaklanan farklılıkları da ihtiva eder. Savunma sanayii özel bir pazara yönelik, kendine özgü kuralları olan ve silah sistemlerini ve askeri donanımları geliştiren firmalar topluluğudur. Tek ve güçlü olan firmanın oluşturduğu çok özel koşullar, geniş ve yaygın bir pazara yönelik diğer sektörlerde görülen ürün geliştirme, üretim, dağıtım gibi fonksiyonlara da çok özel bir yapı kazandırmaktadır. Savunma sanayiinde müşteri ilk tasarım aşamasından başlayarak program üzerinde belirleyici rol oynamakta ve bu kontrol tüm üretim, kontrat ve satış sonrası hizmetlerin örgütlenmesinde de devam etmektedir. Savunma sanayii bürokratik ve politik bir yapı içinde oluşturulan, uzun zaman dilimine yayılmış, uzman ve teknik işgücüne dayanan, ileri teknoloji içeren, kalite unsuruna önem veren, güvenlik, gizlilik gibi özel koşulları olan bir yapıya sahiptir<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Muammer Şimşek, **Üçüncü Dünya Ülkelerinde ve Türkiye'de Savunma Sanayi**, SAGEB yayınları, Ankara, 1989, s. 31.

<sup>2</sup> M.Oktay Alniak, **Türk Savunma Sanayii Hakkında Genel Değerlendirme, Savunma Sanayii Sempozyumu Bildirisi**, Ankara, 1997, s. 15.

<sup>3</sup> Pınar Özerman, **Savunma Sanayi Sempozyumu cilt-I**, TUSAŞ Havacılık ve Uzay Sanayii A.Ş., Ankara, 2000, s. 15.



Savunma sanayii firmaları çeşitli ülkelerde, özel yada kamusal mülkiyetli veya bunların karışımı olarak görülmektedir. Bu durum ülkelerdeki siyasal ve ekonomik sistemlere, sanayileşme düzeylerine göre farklılıklar göstermektedir<sup>4</sup>.

Savunma sanayiinin başlıca özelliği, müşterisinin daima savunma konularıyla ilgili resmi makamlar, yani devlet olmasıdır. Bu durum diğer sanayi dalları ile kıyaslandığında büyük yapısal farklılıklar göstermektedir. Savunma ürünlerine olan ihtiyaçların uzun dönemli planlamalara dayalı olması, alımlarının sadece satın alınacak ürünün teknik özelliklerini değil, proje yönetimi, finans yönetimi, sistem mühendisliği, kalite yönetimi, konfigürasyon yönetimi ve gizliliğin sağlanabilmesine yönelik alınan tedbirler gibi, üreticide aranacak yönetim sistemlerini de tanımlayan sözleşmelerle yapılması, savunma sanayiinin yapısının diğer sanayi dallarından farklılaşmasına neden olmuştur. Savunma sanayii aslında birçok sanayi dalının bir bileşkesidir. Ancak, askeri ihtiyaçların niteliği gereği, savunma sanayii sektörünün ürün karakteristikleri, pazar özellikleri ve bu alanda faaliyet gösteren sanayi kuruluşları diğer sanayi sektörlerinden çok farklıdır. Bu nedenle sektörün özelliklerini ; temel askeri kriterleri, pazar özellikleri, ürünlerin özellikleri, kuruluşların özellikleri başlıkları şeklinde dört ana başlıkta incelemekte yarar vardır<sup>5</sup>.

### **1.1.2.1 Savunma Sistemlerinin Temel Askeri Kriterleri**

Savunma Sistemlerinin Temel Askeri Kriterleri; Gizlilik, Emniyet ve Güvenilirlik, Esneklik , İdame Ettirilebilirlik ve Standardizasyon ve Pazar Özellikleri olarak sıralandırılabilir. Bu bölümde sırasıyla her birinin detayları açıklanmıştır.

#### **1.1.2.1.1 Gizlilik**

Askeri sistemlerin özelliklerinin gizli olması, sistemlerin kuvvetli ve zayıf taraflarının yalnız kullanıcısı tarafından bilinmesi gerekliliğindedir. Bir telsizin frekans atlama algoritması, bir füzenin güdüm sisteminin frekansı, bir topun dakikada kaç atış yapabileceği, mevzi değiştirme hızı vb. birçok özelliklerin gizli olması şarttır. Aksi halde, karşı tarafın önlemler alarak silah sistemlerinin etkinliklerini azaltması olasıdır<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Şimşek s.31.

<sup>5</sup> Mehmet Zaim, **Savunma Sanayiinin Bilimsel ve Teknolojik Boyutu**, Teknolojik Gelişmeler Semineri, KHO Yayınları, Ankara,1997, s.19.

<sup>6</sup>[http://www.ostimkumelenme.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1:dunya-genelinde-savunma-sanayi-sektorunun-durumu](http://www.ostimkumelenme.org/index.php?option=com_content&view=article&id=1:dunya-genelinde-savunma-sanayi-sektorunun-durumu)( 18.02.2008 )

### 1.1.2.1.2 Emniyet ve Güvenilirlik

Muhabere ve bilgisayar sistemlerinin emniyetli olması, bu sistemlere yabancı müdahalesinin olmaması için önlemlerin alınmış olması, kript algoritmalarının ve anahtarlarının yabancılarca bilinmemesi önemlidir. Askeri sistemlerin istenilen yer ve zamanda çalışacağına güvencede olması gereklidir. Özellikle yazılım kontrolünde çalışan sistemlerde, yazılımın içinde başkaları tarafından yerleştirilmiş virüs bulunmadığından emin olunmalıdır. Barış zamanında çalışan bir telsizin, bir radar ikaz almacının savaş sırasında da emniyetli olarak çalışacağından, bir füze sisteminin menzilinün aynı kalacağından şüphe duyulmamalıdır <sup>7</sup>.

### 1.1.2.1.3 Esneklik , İdame Ettirilebilirlik ve Standardizasyon

Askeri sistemler, değişen tehdide ve gelişen teknolojilere uyarlanabilmelidir. Savunma sistemlerinin geliştirilmesi 5-10 yılı bulabilir. Sistemlerin kullanım ömürlerinin de yaklaşık 20 yıl olacağı göz önünde bulundurulduğunda, geliştirilecek sistemlerin 25-30 yıl sonrasının tehditlerini karşılayabilecek özelliklere sahip olması gerekmektedir. Ayrıca teknoloji de devamlı olarak değişmektedir. O halde sistemler başlangıçta teknolojik gelişmelere açık olarak tasarlanmalı ve ömür devri içinde geliştirilebilmelidir.

Bunun yanı sıra savunma sistemlerinin, ömür devri boyunca idame ettirilebilirliğinin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Savunma sistemlerinde elektronik bölümler arttıkça gerek donanım gerekse yazılım olarak sistemlerin idame ettirilebilmesi kritik hale gelmektedir. Cihazlarda "uygulamaya özel entegre devre"lerin (application specific integrated circuit-ASIC) kullanılması, cihaz ve sistemlerin yazılım kontrolünde çalışan sistemler olması, savunma sistemlerinin idamesinde üreticisine bağımlılığı da artırmıştır.

Ayrıca silahlı kuvvetlerin kullandığı askeri sistemler; birlikler arası koordinasyon, eğitim ve lojistik destek kolaylıkları ve ikmal bakım maliyetlerinin düşürülmesi nedenleriyle standart olmalıdır <sup>8</sup>.

<sup>7</sup>[http://www.msb.gov.tr/Birimler/KALITE/doc/MSY202-4\(C\)\\_Yonerge.pdf](http://www.msb.gov.tr/Birimler/KALITE/doc/MSY202-4(C)_Yonerge.pdf) ( 20.12.2008 )

<sup>8</sup>[http://www.msb.gov.tr/Birimler/KALITE/doc/MSY202-4\(C\)\\_Yonerge.pdf](http://www.msb.gov.tr/Birimler/KALITE/doc/MSY202-4(C)_Yonerge.pdf) ( 20.12.2008 )

### 1.1.2.2 Savunma Sanayiinin Pazar Özellikleri

Pazarın özellikleri her sektörde üretim biçimini, teknolojiyi, yatırımın boyutunu, dağıtım sistemini ve benzeri hususları etkilemektedir. Savunma sanayiinde bu etki çok daha ileri boyutta olup bu alanda çalışan kuruluşların yapılanmasını doğrudan şekillendirmektedir. Bu kapsamda savunma sanayii pazarını etkileyen bazı temel özellikleri şu şekilde sıralamak mümkündür. Bunlar; tek müşteri kaynağı olmasının yarattığı sorunlar, sanayi üzerinde devletin egemenliğinin devamlılığının olması gereği, çok uluslu programlarda yer alma zorunluluğu , üretimin devamlılığı dolayısıyla üretim sürecinin kesilmemesi gerekliliği ve ihtiyaç miktarları çok değişkenliğinden kaynaklanan üretilecek miktar ölçeğindeki değişkenlik, tasarım aşamasından ürünün ortaya çıkmasına kadar İleri teknoloji ve nitelikli işgücü ihtiyacının devamlılığının sağlanması mecburiyetidir. Ayrıca, mali boyutu büyük ve uzun yıllara dağılan projeler nedeniyle yatırım ve finansman zorlukları, savunma sanayii pazarının uluslararası boyutuyla ülkelerin dış politikalarına son derece bağımlı olması dolayısıyla İhracat ve tanıtım desteğine olan ihtiyaçları da temel özellikler arasında saymamız mümkündür<sup>9</sup>.

### 1.1.2.3 Savunma Sanayii Ürünlerinin Özellikleri

Savunma sanayii ürünlerinin özelliklerini ; karmaşık yapıda olması, ileri teknolojinin ve elektronik teknolojisinin yoğun olarak kullanılması, maliyetin yüksek olması kullanım sürelerinin uzun olması, ürün kalitesinin yüksek olması, ağır çevre koşullarında çalışabilir olması başlıkları altında ifade etmek mümkün olup, bu başlıklar aşağıda tek tek incelenmiştir.

#### 1.1.2.3.1 Karmaşık Yapıda Olması

Savunma sistemleri her birisi ayrı ayrı savunma sanayii ürünleri olan; algılayıcı sistemler (radar, sonar vb.), silah ve diğer karşı tedbir unsurları (top, füze, elektronik harp kanştıncıları vb.), haberleşme sistemi, komuta kontrol sistemi, taşıyıcı platformlar (tank, gemi, uçak vb.) gibi alt sistemlerin tümünün veya bir kısmının birleşmesinden oluşan karmaşık sistemlerdir<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Gülay Günlük Şenesen, **1980-2001 Türkiye'de Savunma Harcamaları ve Ekonomik Etkileri**, Kasım 2002, İstanbul, Tesev Yayınları, s.43-46.

<sup>10</sup> Ali Ercan, **Savunma Sanayiinde Fizik Mühendisliği** <http://www.fmo.org.tr/yayinlar/fmoozel/savunma.htm> ( 23.03.2007 )

### 1.1.2.3.2 İleri Teknolojinin ve Elektronik Teknolojisinin Yoğun Olarak Kullanılması

Savunma sistemlerinde elektronik teknolojinin yoğun kullanım sonucunda bu sistemler giderek mikroçip kontrollü hale gelmektedir. Bilgisayar donanımları ve yazılımları silah sistemlerinin yeteneklerini büyük ölçüde etkilemektedir. Diğer taraftan değişen tehdit ortamlarında silah sistemlerinin etkinliklerinin sürdürülmesi yazılımda yapılan iyileştirmeler ile mümkün olabilmektedir. Savunma sanayinde gelişmiş ülkeler yazılım konusuna ayrı bir önem vermektedir. Yazılım geliştirme süresini kısaltmak ve dolayısıyla maliyetleri düşürmek için arayışlar içinde oldukları, bu amaçla yeni yazılım dilleri, işletim sistemleri geliştirdikleri ve bunların silah sistemlerinde kullanılmalarını zorunlu hale getirmeye çalıştıkları gözlenmektedir<sup>11</sup>.

### 1.1.2.3.3 Maliyetin Yüksek Olması

Savunma sanayii ürünlerinin yukarıda değinilen özellikleri nedeniyle, bu ürünlerin tasarım, geliştirme, test ve değerlendirme aşamalarında çok değişik disiplinlerde çok sayıda yetişmiş insan gücü (özellikle mühendislik işgücü) istihdam edilmesi ve yüksek maliyetli cihaz yatırımı yapılması yanında, çalışmaların belli bir sistematik içinde sürdürülmesi ve her aşamada elde edilen sonuçların ayrıntılı olarak dokümante edilmesi de gerekmektir. Bu koşullar, maliyetlerin yükselmesine ve çalışmaların müşterinin istekleri doğrultusunda ve onun mali desteği ile sürdürülmesine yol açmaktadır. Bazı projelerde maliyetler tek bir ülkenin karşılayacağı boyutları aşmakta, devletler ortak projelere yönelmektedir. Geliştirme safhasının son aşamalarında ortaya çıkan ilk ürünler müşteri tarafından yoğun test ve değerlendirmelerden geçirilmektedir. Test ve değerlendirmelerde ürünlerin ihtiyaca cevap verip vermediği, değişik senaryolarda ve çevre koşullarında beklenen performansı sağlayıp sağlamayacağı araştırılmaktadır. Bu çalışmaların sonunda ürün özellikleri kesinleşmekte ve üretime geçilmektedir. Test ve değerlendirme, maliyetin yüksek olmasına etki eden faktörlerden birisidir<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Özerman, s.48-54.

<sup>12</sup>Cevdet Erdost ,**Teknoloji Üretiminde Çağdaş Özellikleri ve Teknoloji Üretiminde Devletin Rolü**, <http://arsiv.mmo.org.tr/pdf/10663.pdf> ( 23.11.2007 )

#### 1.1.2.3.4 Kullanım Sürelerinin Uzun Olması

Savunma sanayii ürünlerinin kullanım sürelerinin oldukça uzun olduğu görülmektedir. Ürünün tasarım aşamasından envantere girmesine kadar geçen süredeki maliyetlerin çok yüksek olması, kullanıcı eğitimi, ürünü idame ettirecek bakım onarım altyapısı ve teknik kadroyu yeniden oluşturmanın zorlukları savunma sanayii ürünlerinin kullanım sürelerinin uzun olmasını zorunlu kılmaktadır. Bunun sonucu olarak, yedek parça konusu önem kazanmakta ve bazı durumlarda 30 yılı aşabilen sürelerde temini gerekmektedir.

Yeni ürünlerin envantere girmesinin uzun süreler alması ve ürünün uzun süre kullanımda kalması, buna karşılık tehditlerin sürekli değişmesi ve teknolojik gelişmeler; üretim aşamasında ve envantere girdikten sonra ürünlerin belli aralıklar ile iyileştirilmesini gerekli kılmaktadır. Bu yöntem müşteriler açısından da daha maliyet etkin bir çözüm olmaktadır. F-16 uçakları buna güzel bir örnek oluşturmaktadır. İlk modeller olan A ve B tiplerinin üretimi devam ederken başlatılan iyileştirme çalışmaları ile C ve D modelleri ortaya çıkarılmış; ilk modeller bırakılarak yeni modellerin üretimine başlanmıştır<sup>13</sup>.

#### 1.1.2.3.5 Ürün Kalitesinin Yüksek Olması

Savunma sanayii ürünlerinin önemli bir özelliği de bu ürünlere tasarımından envantere girene kadar her aşamada yoğun bir kalite denetimi uygulanmasıdır. Ürünün alımına esas teşkil eden sözleşme ve şartnamenin hükümleri ile bunlarda atıf yapılan standartlara uygun olması gereklidir.

Savunma sanayii ürünlerinin teknik performans parametreleri ile üründe kullanılan malzemelerin özellikleri NATO'da tüm katılımcı ülkeler için standart uygulama metinlerine (Standardization Agreement - **STANAG**), ABD'de askeri şartnamelere ve askeri standartlara (MIL-STD), Türkiye'de ise savunma sanayii ürünlerinde kullanılacak malzemeleri tanımlayan muhtelif teknik şartnameler ve Türk Standartlarına dayandırılmaktadır. Savunma sistemlerine yönelik en kapsamlı dokümanlar ABD askeri şartnameleri ve askeri standartlardır.

Savunma sanayiinde ürün standartları yeterli olmamakta, kalite yönetim sisteminin de standartlara uygunluğu aranmaktadır. Savunma sanayiinde çalışan kuruluşların sahip olmaları gereken kalite yönetim sisteminin özellikleri NATO

---

<sup>13</sup> M.Oktay Alniak, **Türk Savunma Endüstrileri Hakkında Düşünceler** , 1nci Ulusal Mühendislik Kongresi Eskifoça –İzmir, 20-21 Mayıs 2004, s.34-61.

ülkelerinde AQAP'larda (Allied Quality Assurance Publications - Müttefik Kalite Güvence Yayınları) tanımlanmıştır. Kuruluşların kalite yönetim sistemlerinin AQAP'lara uygunluğu, ülkelerin savunma konularıyla ilgili resmi kuruluşlarının ve Türkiye'de Milli Savunma Bakanlığı'nın yetkilendirildiği bir sertifikasyon sistemi ile belirlenmektedir<sup>14</sup>.

#### **1.1.2.3.6 Ağır Çevre Koşullarında Çalışabilir Olması**

Bir savaş anında, savunma sanayii ürünlerinin ağır çevresel koşullarda, örneğin çöl sıcaklığında, güneş altında, kumlu tozlu ortamda, kutup soğukunda, kar ve buz içinde kullanılmaları gerekebilir. Hangi ortamda ve ne süreyle kullanılacak olursa olsun, ürün istenen performansı göstermeli ve en ufak bir aksaklığa yol açmamalıdır. Bu katı koşul, savunma sanayii ürünlerine, fikir aşamasından başlayarak tasarım, geliştirme, üretim, test, envantere alma, idame ettirme aşamalarında, diğer sanayi ürünlerine göre hayli farklı yaklaşımların uygulanmasını gerektirir<sup>15</sup>.

#### **1.1.2.4 Savunma Sanayii Kuruluşlarının Özellikleri**

Savunma sanayiinin, ülkenin genel sanayii içinde yer aldığı, sanayinin diğer dalları ile bütünleşmesi gerektiği, birçok açıdan sivil sektör ile birbirini olumlu yönde etkilediği bilinmektedir. Ancak, savunma sanayiinin özel bir pazara yönelik, kendine özgü kuralları olan ve özel ürünler üretmeyi amaçlayan bir sektör olduğu yukarıdaki bölümlerde de sunulmuştur. Bu bölümde, bu sektörde faaliyet gösteren şirketlerin nasıl yapılandığı; Şirket Büyüklükleri, Örgüt Yapıları ve Yetişmiş İnsan Gücü, Proje Temelli Örgütlenme ve Yönetim Sistemi Gereklileri başlıkları altında ortaya konulmuştur.

##### **1.1.2.4.1 Şirket Büyüklükleri**

Dünyadaki savunma sanayii kuruluşları ele alındığında ilk dikkati çeken olgu şirketlerin büyüklüğüdür. Büyük boyutlu projeleri gerçekleştirmek için büyük yatırımlara gereksinim duyulmakta, pahalı uzman kadrolar yetiştirilmekte, teknoloji yarışı içinde büyük araştırma-geliştirme (AR-GE) masrafları yapılmaktadır.

<sup>14</sup>Emo Bozkurt, **Vizyon 2023 Savunma Sanayi Hedefleri**

<http://209.85.129.132/search?q=cache:0F0xns0u6NAJ:www.turkmeatronik.com/mforum/index.php> ( 10.07.2008 )

<sup>15</sup> Ali Ercan, **Savunma Sanayiinde Fizik Mühendisliği**, <http://www.fmo.org.tr/yayinlar/fmoozel/savunma.htm>, ( 23.03.2007 )

Uçak, füze, tank, haberleşme sistemleri, elektronik harp sistemleri gibi bu sektörün temel ürünleri için, araştırma-geliştirme aşamasında milyarlarca dolar harcadığı ve çalışmaların on yıla varan bir zaman dilimine yayıldığı görülmektedir. Bu ürünlerin üretimi için mevcut fabrikalarda özel üretim hatları kurulmakta, hatta bazı durumlarda yeni ve özel üretim tesisleri yapılmaktadır. Birçok kez, projeler için teklif verme çalışmaları bile birkaç milyon dolar harcamayı gerektirmekte; müşterinin önerilen sistemleri incelemesi, değerlendirmesi aday sistemlerin test edilmesi yıllarca sürmektedir.

Büyük savunma sanayii kuruluşları, her düzeyde işi kendileri yapmamakta, pek çok konuda yan sanayiden yararlanmaktadırlar. Gelişmiş ülkelerde, büyük savunma sanayii şirketlerinin yanında çok sayıda küçük ölçekli şirket, büyük projelerde uzmanlık alanlarına göre alt yüklenici olarak görev yapmaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında, savunma sanayii alanında çok sayıda küçük ölçekli şirketinde bulunduğu ve belirli alanlarda (kablo, konektör, mikro telefon, hassas mekanik parçalar, yazılım uzmanlığı, mikro elektronik prosesler, kimyasal malzeme, optik malzeme gibi) uzmanlaştığı görülmektedir<sup>16</sup>.

Ayrıca Avrupa Topluluğu yapısı içinde, çeşitli Avrupa ülkelerinin pazarlarının birleşmesine paralel olarak bir dizi büyük savunma sanayii şirketi ise kendi aralarında birleşerek daha büyük şirketler ve ortak çalışma grupları oluşturmaktadırlar. 1950'lerde havacılık alanında Almanya'da faaliyet gösteren 7 ayrı şirketin birleşmesiyle oluşan Deutsche Aerospace (DASA) grubu, İngiltere'de faaliyet gösteren 10 ayrı şirketin birleşmesiyle oluşan British Aerospace, Fransa'da faaliyet gösteren 6 ayrı şirketin birleşmesiyle oluşan Aerospatiale bu uygulamaya örnek teşkil etmektedir<sup>17</sup>.

#### **1.1.2.4.2 Örgüt Yapıları ve Yetişmiş İnsan Gücü**

Savunma sanayii alanında çalışan büyük şirketlerin, örgüt yapılarında bazı noktalar dikkati çekmektedir. Her şeyden önce şirkette uzmanlaşmayı sağlamak, motivasyonu ve dinamizmi artırmak gibi amaçların ön plana çıktığı ve ayrıca bu büyük şirketlerin belirli yönetim bağımsızlığına sahip birimlerden oluştuğu görülmektedir. İngiltere'de GEC-MARCONI grubu altında birçok şirketin

<sup>16</sup> Sekizinci Beş Kalkınma Planı **Makina İmalat Sanayi, Yıllık Özel İhtisas Komisyonu Raporu ANKARA/2000** <http://ekutup.dpt.gov.tr/imalatsa/makina/oik552.pdf> ( 08.06.2008 )

<sup>17</sup> Sekizinci Beş Kalkınma Planı **Makina İmalat Sanayi, Yıllık Özel İhtisas Komisyonu Raporu ANKARA/2000** ,<http://ekutup.dpt.gov.tr/imalatsa/makina/oik552.pdf> ( 08.06.2008 )

oluşturulması; ABD'de ise General Dynamics, Litton, United Technologies gibi şirketlerin bir genel merkez çatısı altında kurulması bu yapılara örnek olarak verilebilir. Böylelikle şirketler bir yandan finansman, uluslararası pazarlama, AR-GE fonları gibi alanlarda büyüklüklerinin avantajlarından yararlanırken, öte yandan küçük birimlerin dinamizminden faydalanmaktadırlar.

Savunma sanayiinde faaliyetlerin her aşamasında ve bunların yönetiminde uzman kişiler her zaman kilit konumdadır. Savunma projelerinin yönetiminde konfigürasyon yönetimi, sistem mühendisliği, sözleşme yönetimi, maliyet/performans denetimi, tümlşik lojistik sistemi gibi bir dizi kavram, kural ve yöntem çeşitli düzeylerdeki yöneticilerin de özel eğitimini gerektirmektedir<sup>18</sup>.

#### **1.1.2.4.3 Proje Temelli Örgütlenme ve Yönetim Sistemi Gereklere**

1940'larda Atom Bombası Projesi ile yapılaşan proje bazlı yönetim biçimi, ardından nükleer denizaltı yapımında özel tekniklerin de geliştirilmesi ile, savunma sanayii şirketlerinin vazgeçilmez bir özelliği haline gelmiştir. Savunma sanayii şirketlerinde projeler, proje süresince çalışmak üzere oluşturulan proje yönetim ekipleri tarafından yürütülmektedir. Savunma sanayii şirketlerinde proje yöneticisi, proje ofisi, tek koordinasyon noktası gibi kavramlar matris yapılı organizasyonlara yol açmaktadır<sup>19</sup>.

Tipik bir savunma sistemi üretiminde ana yüklenicinin yönetim sistemi gereklere sağlanmasındaki akış şöyle özetlenebilir. Öncelikle; ihtiyaçları karşılayacak sistem ile ilgili fikirlerin geliştirilmesi ve onaya sunulması, belirlenen sistem tasarımı çerçevesinde kullanıcı ile birlikte tasarım hedeflerinin belirlenmesi ve tasarım sürecinin planlanması, kullanıcı ile koordineli olarak tasarımın gerçekleştirilmesi, gerektiğinde tasarım hedeflerindeki değişiklikler için onay alınması ve değişikliklerin yapılması, tasarımın doğrulanması için gerekli testlerin yapılması/yaptırılması; tasarım için onay alınması sağlanır. Ardından, üretim ve test işlemlerini ayrıntılarıyla açıklayan üretim belgelerinin hazırlanması ve onaylatılması, belirlenen üretim yöntemlerini göz önüne alınarak üretim planının hazırlanması ve onaylatılması, sistemin alt birimlerini üretecek olan alt yüklenicilerin seçilmesi ve onaylatılması, sistemin alt birimlerinin üretimlerinin alt yükleniciler ve/veya kendisi tarafından gerçekleştirilmesinin, test ve/veya

<sup>18</sup> Çalışmalarda Yöntem , Savunma Sanayii Müsteşarlığı , **Stratejik Plan, 2007 – 2011** , <http://www.ssm.gov.tr/TR/kurumsal/Documents/SP/yazdir/yazdira2.html> ( 23.06.2008 )

<sup>19</sup> **TSK'nın Savunma Sanayii Yoluyla Ülke Gelişimine Katkısı**, Harp Ak.Yayınları, İstanbul, 1998, s.77-79.



denetimlerinin yapılmasının sağlanması, sistemin nihai şeklinin/uygulamanın oluşturulması, bu şeklin/uygulamanın test ve denetimlerinin yapılması, üretimi tamamlanan sistemlerin müşteri ile birlikte son testlerinin ve teslimatının yapılması gelir. Son aşama olarak ta; sistem dokümanlarında modifikasyon yapılması gereği ortaya çıktığında, yapılacak yeni düzenleme/değişiklik için onay alınması ve düzenlemelerin/değişikliklerin onaydan sonra uygulanması, üretim, denetim ve test işlemlerini gerçekleştirecek olan personelin eğitiminin sağlanması, üretim, denetim ve test işlemlerinde kullanılan araç, gereç ve ekipmanların doğruluklarının onaylanması gerçekleştirilir. Ayrıca, sürekliliğin sağlanması için periyodik kontrollerinin yaptırılması, üretilerek kullanıma alınan sistemlerde oluşan arızaların giderilebilmesi ve aynı şekilde üretilen sistemlerde benzer arızaların oluşması beklenmeksizin gerekli önlemlerin alınabilmesi için, her sistemde kullanılan alt parça ve malzemelerin hangi üreticiden temin edildiği, hangi parti üretimde kullanıldığı, hangi noktalara teslim edildiğinin izlenebilir kayıtlarının tutulması, üretilen sistemlerin bakım, onarım ve kullanım prosedürlerini kullanıcı ile birlikte hazırlanması, arıza istatistiklerinin de izlenerek depo seviyesi, bakım/onarım hizmeti sağlanır<sup>20</sup>.

## **1.2 SAVUNMA SANAYİİ HARCAMALARININ EKONOMİK BOYUTLARI**

### **1.2.1 Dünyada Savunma Harcamaları**

Savunma harcamaları ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre farklı özellikler taşımaktadır. Gelişmiş ülkelerde savunma harcamaları uzun vadeli bir bakışla, ekonomik yönü de dahil olarak çok yönlü değerlendirildiği halde gelişmekte olan ülkelerde ekonomik değerlendirmeler gerektiği gibi yapılamamakta, daha ziyade güvenlik ihtiyacı ve tehdit altında olma duygusu, savunma bütçesinin belirleyicisi olmaktadır.

Savunma bütçesini belirleyen faktörlerden biri, komşu ülkelerin veya bölge için tehdit unsuru olan ülkelerin askeri harcamalarının artması, askeri harcamaların artacağı beklentisinin oluşması yada bu yönde bir istihbaratın alınmasıdır. Böyle bir durumda, doğal bir refleks olarak, ülkelerin savunma bütçeleri artmaktadır.

Devletlerin siyasal rejimleri ve ideolojileri de silahlanmada önemli bir rol oynamaktadır. Yönetimlerin siyasal, ideolojik veya dini nüfuz alanlarını genişletmek

---

<sup>20</sup> Alniak, s. 65-72.

için, karşı tarafın ise savunma amacıyla başladığı silahlanma yarışına, İran'daki rejim değişikliğinin ardından Irak, Suudi Arabistan ve Bahreyn'in askeri harcamalarının artması örnek olarak verilebilir. Bir diğer örnek de, Soğuk Savaş döneminde SSCB ve tehdit altındaki ülkelerin yüksek askeri harcamalarının Sovyetler Birliği'nin dağılmasının ardından da dünya askeri harcamalarının önemli oranda düşmesidir<sup>21</sup>.

### 1.2.1.1 Savunma Sanayiinin Dünyadaki Ekonomik Hacmi

Savunma sanayii, başta gelişmiş ülkelerde olmak üzere, dünya genelinde ekonomik faaliyet olarak önemli bir yere sahiptir. Dünyada bütün ülkelerin toplam Gayri Safî Milli Hasıllarının (GSMH) %2,8'i, savunma harcamalarına ayrılmaktadır<sup>22</sup>. Dünya genelinde kişi başına ortalama 200 dolar savunma harcaması yapılmaktadır. Kişi başına düşen GSMH'si 200 doların altında olan ülke sayısı 2000 yılında 10'dan fazladır. Halen düşük gelir düzeyindeki ülkelerin kişi başına düşen GSMH ortalamasının 350 dolar olduğu göz önüne alınırsa, olayın boyutları daha iyi ortaya çıkacaktır. Dünyadaki toplam savunma harcamaları 1970'ten başlayarak gittikçe artmış ve 1,3 trilyon dolara ulaşmıştır. Bu dönemde az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin savunma harcamaları payı da %10'dan %20'ye çıkmıştır. 1990'lardan başlayarak bloklar arasındaki Soğuk Savaşın sona ermesi ve Doğu Avrupa ülkelerindeki yeniden yapılanma sonucu askeri harcamalar için kullanılan kaynaklar başka alanlara kaydırılmış, böylece savunma harcamaları da düşmüştür. Bu gelişmeler Batı Avrupa ve NATO'yu da etkilemiş, NATO askeri harcamalarında da önemli azalmalar olmuştur. Az gelişmiş ülkeler de buna paralel olarak askeri harcamalarını azaltmışlardır. Dünyadaki yıllık savunma harcamaları, 1990-2000 arasında 1,2 trilyon dolardan 865 milyar dolara inmiştir<sup>23</sup>.

1990-2000 yılları arasında dünya silah ihracatçıları içinde birinci sırayı büyük bir farkla ABD almakta, İngiltere ile Rusya onu izlemektedir. ABD'nin ihracatının 2'nci ve 3'üncü sırayı alan bu ülkelere sırasıyla 2,6 ve 2,9 kat daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum, dünya silah piyasasına ABD'nin egemen olduğunu ortaya koymaktadır. G-7 olarak anılan dünyanın en zengin yedi ülkesinden, silah ihraç

<sup>21</sup> Filiz Giray, **Savunma Harcamaları Ve Ekonomik Büyüme**, C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 5, Sayı 1 181, Uludağ Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü, <http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/865.pdf> ( 23.06. 2008 )

<sup>22</sup> Özmucur, s. 93-107.

<sup>23</sup> ABD Ticaret Bakanlığı, (Çevrimiçi) <http://www.bea.gov>, ( 25.08.2007 ).

etmesi yasak olan Japonya hariç, ABD, İngiltere, Fransa, Almanya, Kanada ve İtalya'nın silah ihracatçısı ülkeler arasında ilk on sıra içinde yer alması, bu sektörün ekonomik açıdan ülkeler için cazip olduğunun da bir kanıtını oluşturmaktadır. Ayrıca, bazı ülkeler gibi yakın dış tehditle karşı karşıya bulunmayan İsveç, İtalya ve İsviçre gibi ülkelerin de önemli boyutta savunma sanayii ürünü ihraç etmeleri, bu sektörün ekonomik yönden önemini göstermektedir <sup>24</sup>.

Dünyada savunma sanayii ürünü ithalatında en ön sıralarda gelen Ortadoğu ülkelerinin, dünyada bilinen petrol rezervlerinin en büyük kısmının bulunduğu bölgede yer almaları, ilginç bir nokta olarak göze çarpmaktadır. ABD'nin, savunma sanayii ürünleri ithalatında 1990-2000 yılları arasında tüm dünya ülkeleri arasında ikinci sırada olmasına karşın, aynı dönemdeki ihracat hacmi dikkate alındığında, yine de ihracat fazlasına sahip olduğu görülmektedir. Doğu ile batı blokları arasında oluşan yumuşama, dünyada savunma harcamalarının azalmasına neden olunca pazar daralmış, bu da bu alandaki şirketleri çeşitli önlemler almaya yöneltmiştir. Diğerleri gibi savunma sanayii şirketleri de geliştirecekleri yüksek teknoloji ürününü rekabet edebilir fiyatlarla satmak zorundadır. Bu yüzden şirketler AR-GE masraflarını azaltmaya ve üretimlerini artırarak birim maliyeti düşürmeye çalışmaktadırlar. Ayrıca ABD ve Avrupa'da birçok şirket birleşmesi gerçekleşmiş ve bir anlamda tekelleşme başlamıştır <sup>25</sup>.

Türkiye, 2007 yılı itibarıyla yılda toplam olarak 6606 milyon dolar ve kişi başına da ortalama 108 dolar askeri harcama yapan bir ülkedir. Dünya genelinde kişi başına ortalama 200 dolar savunma harcaması yapıldığı dikkate alınırsa yakın zamana kadar milli bütçeden en büyük payı alan Milli Savunma Bütçesi ile Türkiye'nin gerçekleştirebildiği askeri harcama oranı dünya ortalamasına göre yaklaşık %50 civarındadır. Bu veriler açısından komşu ülkeler ile karşılaştırıldığında Türkiye'nin nüfus bakımından 3'üncü sırayı aldığı, GSMH olarak İran'ın önünde ve az bir farkla 2'nci sırada bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Kişi başına düşen GSMH bakımından ise Ermenistan, İran ve Irak'ı geçmekte, buna karşılık kişi başına düşen gelir Türkiye ile kıyaslandığında Suriye'de %21, Bulgaristan'da %62, SSCB'de %65 ve Yunanistan'da %220 daha fazladır. Yunanistan, kişi başına Türkiye'nin 4,5 katından fazla savunma harcaması ve 1,5 puanlık fazla askeri güç ile önemli bir tehdit durumundadır. Türkiye, asker

---

<sup>24</sup> Arzu Azer, **11 Eylül Ekonomisi Ve Savaş İmparatorluğunun Yükselişi**, <http://paribus.tr>. googlepages.com/a\_tezer.doc (25.08.2007)

<sup>25</sup> Arzu Azer, **11 Eylül Ekonomisi Ve Savaş İmparatorluğunun Yükselişi**, <http://paribus.tr>. googlepages.com/a\_tezer.doc

mevcudu bakımından ikinci sırada iken, asker başına harcama açısından sadece Ermenistan'ı geçmektedir. Kişi başına düşen askeri harcama bakımından ise yalnızca Ermenistan ile İran'ın önünde yer almaktadır <sup>26</sup>.

Türkiye de, diğer gelişmekte olan ülkeler gibi, mali kaynaklarının önemli bir bölümünü savunma harcamalarına ayırmaktadır. Dünya genelinde ele alındığında, Türkiye her zaman askeri yükü ile silah ithalatı fazla ve askeri personel sayısı yüksek olan ülkeler arasında yer almıştır. Askeri yükün fazla ve bunun ithalata bağımlı olması, askeri harcamalarını, ülkeye olan fırsat maliyetinin yüksek olmasına neden olmaktadır. 1980'lerin sonlarında, dünyanın politik durumundaki gelişmelere bağlı olarak, çoğu ülkenin savunma harcamaları azalma gösterirken, Türkiye buna ayak uyduramamış, tam tersine askeri harcamalarını artırmak zorunda kalmıştır. Bu artış yasa dışı bölücü örgütle mücadele faaliyetlerine ve komşu ülkelerle olan sorunların halen devam etmesine bağlanmaktadır. Özellikle ordunun modernizasyon ihtiyaçları nedeniyle kısa ve orta dönemde savunma teçhizatı ithalatında önemli bir kesinti yapılması da mümkün görülmemektedir. Bununla beraber dışa bağımlılık, yerli savunma sanayiinin kurulmasıyla, tamamen ortadan kaldırılamasa da azaltılabilir <sup>27</sup>.

### **1.2.1.2 Savunma Sanayiinin Ekonomik Özellikleri ve Etkileri**

#### **1.2.1.2.1 Savunma Sanayiinin Ekonomik Özellikleri**

Savunma sanayii piyasasını diğer sektörlerden ayıran birçok özellik vardır. Bu özelliklerin başında, bu piyasada tek alıcının bulunması ve bu alıcının da devlet olması gelir. Tek alıcının bulunduğu bu yapı, piyasanın boyutlarını belirleyip alıcının gücünü artırmaktadır. Şirketler arası rekabet, fiyat ile diğer faktörlerden çok, teknolojik düzey üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Genellikle sermaye ve teknoloji yoğun bir üretim sistemi gerektirmesi, nitelikli işgücü istihdam etmesi, sektörde az sayıda fakat büyük şirketlerin yer alması, ürünleri için çok yüksek kalite standardı aranması, yeni bir sistem geliştirip üretmenin uzun yıllar alması nedeniyle sermaye devir hızının düşük olması, pazarın iç ve dış siyasal ortama göre daralıp genişlemesi bu piyasanın diğer belirleyici özellikleridir.

<sup>26</sup> Sekizinci Beş Kalkınma Planı **Makina İmalat Sanayi, Yıllık Özel İhtisas Komisyonu Raporu** ANKARA/2000 <http://ekutup.dpt.gov.tr/imalatsa/makina/oik552.pdf> ( 08.06.2008 )

<sup>27</sup> Süleyman Özmucur, **The Economics of Defense and the Peace Dividend in Turkey**, 1995, s.18.

Ülkeler var oldukça savunma harcamaları da sürecektir. Bu nedenle savunma sanayii "talep esnekliği" düşük bir piyasa olarak kabul edilebilir. Dolayısıyla fiyatlarda meydana gelebilecek değişiklikler, savunma sanayii ürünleri talebinde doğrudan doğruya bir artış veya azalışa yol açmaz. Bir başka deyişle savunma sanayii, belirtilen bütün bu nedenlerle kendisine özgü nitelikler taşıyan bir yapıya sahiptir<sup>28</sup>.

#### 1.2.1.2.2 Savunma Sanayiinin Ekonomik Etkileri

Savunma sanayiinin ekonomi üzerine etkilerini; katma değer, istihdam hacmi ve işgücünün niteliği, savunma ile bağlantılı sektörlerde kapasite kullanımı, geriye bağlantı ilişkisi, ödemeler dengesi, yurtiçi/yurtdışı fiyatların karşılaştırılması, finansman ve teşvikler başlıkları altında incelemek mümkün olup, konu bu başlıklarda aşağıda detaylı olarak ortaya konmuştur.

#### 1.2.1.2.3 Katma Değer

Yurdumuzda çalışan başına yaratılan katma değer açısından sanayi sektörü, yaklaşık olarak tarım sektörünün 5 katı ve hizmetler sektörünün 1,1 katı oranında önde gitmektedir<sup>29</sup>. DİE'den sağlanan 102 şirkete ilişkin verilere göre, Türkiye imalat sanayii içindeki tüm makine sektöründe kişi başına katma değer 143,521 TL iken, savunma sanayii kapsamına giren makine sektöründe bu rakam 217,365 TL'dir. Buradan hareketle, savunma sanayii kapsamında yer alan makine sektöründeki şirketlerin, tüm makine sektöründekilere oranla daha fazla katma değer yarattığı, dolayısıyla savunma sanayii makine sektörüne yapılacak yatırımın ekonomimize katkısının, sektördeki diğer alanlarda yapılacak yatırımlardan daha yararlı sonuçlar vereceğini söylemek mümkündür<sup>30</sup>. Katma değer payının biraz daha yüksek olması, bu sektörde verimliliğin daha yüksek olduğunu, dolayısıyla savunma sanayiinin imalat sanayii ve ekonomimiz içinde önemli bir yere sahip bulunduğunu gösterir<sup>31</sup>.

<sup>28</sup> Erol Mütercimler, **1923'ten 1998'e Tehdit Unsurları ve Savunma Stratejileri**, <http://www.dusun.org.tr/sayfalar/calismalarimiz/makaleler/emutercimler1.pdf> (02.08.2007)

<sup>29</sup> [www.die.gov.tr](http://www.die.gov.tr) (10.04.2008)

<sup>30</sup> Y.Fahir Zülfikar ve diğerleri, **Savunma Sanayinde Yerli Katkısı ve Sanayileşme**, Savunma Sanayi Sempozyumu-2000, s.447.

<sup>31</sup> Günay Şenesen, **Türkiye'de Sanayinin Yapısı ve Gelişimi**, 1989 Sanayii Kongresi Bildirileri, Türkiye Makine Mühendisleri Odası Yayınları, Yayın No:134-1, s.276.

#### 1.2.1.2.4 İstihdam Hacmi ve İşgücünün Niteliği

Savunma sanayiinin istihdam hacmi üzerinde de çeşitli etkileri vardır. Savunma sanayii nitelikli işgücü ve ileri teknoloji kullandığı için, sermaye yoğun bir sanayidir. Her bir ürünün emek ihtiyacı bir diğerinden farklıdır. Bu nedenle de istihdam hacmine etkisi üretilecek olan ürünün cinsine göre değişir. Savunma sistemlerinin milli AR-GE'ye dayalı olarak geliştirilmesi ve üretilmesi durumunda istihdama daha fazla katkı sağlayacağı, ürünün ihracatı halinde bu katkının daha da artacağı açıktır<sup>32</sup>.

Sadece üretim yapanlar değil, ticaret yapanlar da değerlendirilirse 1997 yılı verileriyle Türkiye'de savunma sanayinde 200 kurum, kuruluş ve işletmede toplam 50.000 kişilik bir istihdam sağlandığı düşünülenebilir. Çin Halk Cumhuriyeti'nde NORINCO firmasında 800.000 personelin çalıştığı nazara alındığında bir mukayese imkanı bulunabilir. Savunma sanayii, doğrudan istihdam yanında, yan sanayiinin de gelişmesine yol açarak istihdam hacmini artırıcı etki yapmaktadır. Savunma sanayiimizin yan sanayide istihdam yaratma katsayısı DİE'den elde edilemediği için, yan sanayide kaç kişilik iş yarattığı belirlenememiştir. ABD'de yapılan bir araştırmada, hava ikmal bakım merkezlerinin kurulu olduğu yörede sözü edilen katsayının 3 olduğu hesaplanmıştır.

Savunma sanayiinin çok sayıda ve üstün eğitilmiş insan gücüne ihtiyaç duyduğu bilinmektedir. Eğitim olanaklarının bu denli arttığı bir çağda, bu konudaki zorlukları aşmak, bilgi toplumu olmak yolundaki çabaları artırmak ve teşvik etmek, yetişmiş insan gücü sorununu çözmek artık çok kolaylaşmıştır. Ayrıca kurulacak savunma sanayii tesisleri, teorik çalışmaların geliştirilmesi kadar, her kademedeki elemana yönetsel ve mesleki konularda deneyim kazandırılmasında da yararlı olacaktır<sup>33</sup>.

#### 1.2.1.2.5 Savunma İle Bağlantılı Sektörlerde Kapasite Kullanımı

Savunma sanayiinin kurulması, üretimini sürdürmesi ve geliştirilmesini çok yakından ilgilendiren sektörlerle, "savunma sanayiinin temel sektörleri" veya

<sup>32</sup> K. Michael, **Remarks on the Military in Development**, World Development, Vol.4, No.6, 1976, s.4.

<sup>33</sup> A.Doğan Işık, **Savunma Sanayiindeki Teknolojik Gelişmeler Sempozyumu**, Türk Savunma Sanayiinde Yerli Katkı ve Sınai Entegrasyon adlı bildirisi, K.H.O., Ankara, 1997, s.6.

"savunmayla bağlantılı sektörler" denilmektedir <sup>34</sup>. Savunma sanayii ile ilgili çalışmalar yapan araştırmacılardan birçoğunun ulaştığı sonuç, milli savunma sanayii kurulması düşünülen ülkelerde, eğer imalat sanayiinde kapasite kullanımı düşükse, diğer bir deyişle eğer atıl kapasite varsa, milli savunma sanayii kurulmasının ekonomi üzerinde olumlu sonuç yaratacağı şeklindedir<sup>35</sup>.

#### 1.2.1.2.6 Geriye Bağlantı İlişkisi

Günümüzde ekonomide sektörler arası bağılılıkları niceliksel olarak ölçmek için girdi-çıkı (input-output) analizi kullanılmaktadır. Bu analize göre, her bir sektör, üretimde bulunmak üzere diğer sektörlerden girdi alır ve kendi üretimini de öteki sektörlerle girdi olarak sunar. Bir sektörde üretimin bir birim artırılabilmesi için, diğer sektörlerin çıktılarında (ürünlerinden) kullanılması gereken miktarlara "geriye bağlantı" katsayısı adı verilir<sup>36</sup>.

Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından Türk ekonomisi için yapılan girdi-çıkı analizlerine dayanılarak, savunma sanayii ile bağlantılı sektörler için hesaplanan geriye bağlantı katsayıları sektörler arasında farklılık göstermektedir. Demir-Çelik Sanayiinin girdi-çıkı analizine göre geriye bağlantı katsayısı 2,675'dir. Bu, söz konusu sanayi dalındaki bir birimlik talep artışının, diğer sektörlerde 2,7 birimlik talep artışı yaratacağı anlamına gelmektedir. Dolayısıyla geriye bağlantı katsayısı, Türkiye ortalaması üzerindeki sektörlerde ortaya çıkacak talep artışı, ekonomi üzerinde olumlu etki yaparak milli gelir, istihdam vb. artışlarına yol açacaktır. Talep artışının yeni yatırımları özendirilmesiyle ekonominin üretim kapasitesi de büyüyecektir. Bu nedenle, ekonomik kaynaklarımızın daha rasyonel kullanılabilmesi için, yatırım yapılacak sektörleri seçerken geriye bağlantı katsayıları Türkiye ortalamasından yüksek olan sektörlerle öncelik verilmesi, buna karşılık geri bağlantı katsayıları ortalamadan düşük olan sektörlerin ikinci planda bırakılması mantığa uygun görünmektedir<sup>37</sup>.

Verilere göre Türkiye'nin savunma ile bağlantılı sektörleri içinde Demir-Çelik Sanayii ile Diğer Metal Ana Sanayii, geriye bağlantı katsayıları bakımından ön sıralarda yer almakta, bunları Kara Ulaşım Araçları ile Elektrikli

<sup>34</sup> F. Bagdat, **The Significance of the Military Sector in the Postwar World and Turkish Economy**, ODTÜ:Yüksek Lisans Tezi, 1994 , s.34.

<sup>35</sup> M. Mcintosh, **Chief of Defense Procurement**, European Defence Cooperation, Military Technology, Miltech, 2006, s.7.

<sup>36</sup> Bülent Karan, **Savunma Sanayiinin Geliştirilmesi/TSK ihtiyaçlarının Yurtiçinden Karşılanması**, TESİD, Panel 2, 2006 s.108.

<sup>37</sup> www.tuik.gov.tr , "**İstatistik Yıllığı** " Türkiye İstatistik Kurumu , (11.04.2008)

Makine sanayileri izlemektedir. Bu da yatırımlarda hangi sektörlere öncelik verileceğini kararlaştırırken yararlanılabilecek önemli bir veri niteliği taşımaktadır<sup>38</sup>.

#### 1.2.1.2.7 Ödemeler Dengesi

Bir ülkenin bir yıl içinde bütün diğer ülkelerle olan ekonomik ilişkilerini gösteren ödemeler bilançosu (ödemeler dengesi), uluslararası mal ve hizmet ticaretini içeren ve dış ticaret bilançosu ile uluslararası hizmetler bilançosunu ifade eden Cari İşlemler Hesabı; yardım, bağış gibi ödemeleri kapsayan Transferler Hesabı; sermaye hareketlerini gösteren Sermaye Hareketleri Hesabı ile altın, birbirine çevrilebilir dövizler ve IMF kredileri ile Özel Çekme Haklarını ihtiva eden hesaplardan oluşur<sup>39</sup>.

Milli savunma sanayiinin kurulması ödemeler dengesi üzerinde de kısa ve uzun dönemde farklı sonuçlar doğurur. Bu sektöre yapılacak yatırımlar, kısa dönemde üretim ve AR-GE tesislerinin kurulması ve verimli olarak işletilebilmesine kadar geçecek süre içinde oldukça olumsuz bir yük getirirken, uzun dönemde olumlu yönde etki yapar. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde yapılan araştırmalar, yatırım aşamasında dövize çok fazla ihtiyaç gösteren yatırımların, izleyen yıllarda, ilk yılların aksine, ülkenin döviz açığını kapatmada yararlı olduklarını göstermiştir. Kurulacak yerli savunma sanayiinin ayrıca ihracata da yönelik olması, bu olumlu etkiyi daha da artırmaktadır<sup>40</sup>.

Savunma sanayii ürünlerinin ihracı, diğer tarımsal ve sınai ürünler ihracından farklı bir düzenlemeye bağlıdır. 1940 yılında yürürlüğe girmiş olan 3763 sayılı "Türkiye'de Harp Silah ve Mühimmatı Yapan Hususi Sanayi Müesseselerinin Kontrolü Hakkında Kanun", savunma sanayii sektöründe üretim yapacak şirketlerin kuruluş, çalışma ve denetlenmesine ilişkin hususlar yanında, bunların ürünlerinin ihracatını da düzenlemektedir. Anılan yasa ve buna göre hazırlanan tüzük hükümlerine göre; Milli Savunma Bakanlığı bu yasa kapsamına giren silah ve mühimmat sanayiini her yılın Ocak ayında tespit ve ilan etmekte, Bakanlar Kurulu İhracat rejimini saptamakta, Dış Ticaret Müsteşarlığı da ihracata ilişkin yönetmelik ve tebliğler ile ihracı yasak ve ön izne bağlı ürünleri belirlemektedir. Savunma

<sup>38</sup>Nazmi Demir, Mehmet Kula, **Türkiye Ekonomisinin Sektörler Arası Bağlantılarında İhracat-İthalat İlişkileri, Uluslararası Ekonomi ve Dış Ticaret Politikaları** 3(1-2), 2008:85-116, [http://www.uedtp.org.tr/dtmadmin/upload/EAD/KonjokturlzlemeDb/dergi/2008\\_dergi/05\\_Nazmi\\_Demir.pdf](http://www.uedtp.org.tr/dtmadmin/upload/EAD/KonjokturlzlemeDb/dergi/2008_dergi/05_Nazmi_Demir.pdf) (28.09.2008)

<sup>39</sup>[www.tcmb.gov.tr/yeni](http://www.tcmb.gov.tr/yeni) , Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Ekonomik Terimler Sözlüğü , (11.03.2008)

<sup>40</sup>[www.ssm.gov.tr](http://www.ssm.gov.tr) (12.04.2008)



sanayii ürünlerinin ihracatı diğer ülkelerde de özel bir uygulamaya konu olduğundan, bu sektörün ihracat açısından da öteki sektörlerden farklı bir nitelik taşıdığı ortaya çıkmaktadır<sup>41</sup>.

Öte yandan Milli Savunma Bakanlığı'nca yapılan açıklamaya göre, Silahlı Kuvvetlerimiz tüm gereksinimleri bazında %35, ana sistemler bazında %79 oranında dışa bağımlıdır. Halen Türkiye'nin yurtdışına en fazla savunma teçhizatı siparişi veren NATO ülkesi olması da göz önünde bulundurulması gereken önemli bir gerçektir. Türkiye'nin ana savunma sistemleri bazında dışa bağımlılığı %79 ve dolayısıyla ulusal payımız sadece %21'lerde kalırken, ulusal savunma sanayiinin payı örneğin İngiltere'de %80, İsveç'te %85-90, İspanya'da %55 dolayındadır. Basında birçok kez yer alan haberlere göre, Türk Silahlı Kuvvetleri'nin önümüzdeki 25 yıllık dönemdeki toplam ihtiyacı, yaklaşık 150 milyar dolardır. Yılda ortalama 6 milyar dolarlık harcama anlamına gelen bu kaynak ihtiyacının, yukarıda sözü edilen %79 dışa bağımlılık dikkate alındığında, ödemeler dengemiz ve tüm ekonomimiz üzerinde nasıl olumsuz bir etki yapacağı ortaya çıkmaktadır. Sadece bu ekonomik sonuç bile, sanayimizde ulusal üretime ağırlık vermemizin neden gerekli olduğunu göstermeye yeterlidir<sup>42</sup>.

#### 1.2.1.2.8 Yurtiçi/Yurtdışı Fiyatların Karşılaştırılması

Savunma sanayii ürünlerinin tedariki sırasında yerli ürün tercih edildiği zaman, devletçe yapılan harcamanın %20 - 30'u arasındaki bölümü, ürün maliyetine dahil olan ham madde, işçilik, finansman vb. giderleri üzerinden alınan vergiler ve imalatçının kârından alınan gelir/kurumlar vergisi yoluyla, yine devlete geri dönmektedir<sup>43</sup>.

Devlete geri dönecek bu değer kabaca %25 olacağı düşünülürse, 100 TL'lik bir mal veya hizmetin yurtiçinden satın alınması halinde devletin kasasından sadece 75 TL çıkmasına rağmen, aynı mal veya hizmet yurtdışından satın alındığı takdirde ise 100 TL'nin tamamı çıkmaktadır. Özetle belirtmek gerekirse, yurtdışından alındığında devlete 100 TL mal olan bir ürün, yurtiçinden satın alındığı zaman devlete sadece 75 TL mal olmaktadır. Bir başka deyişle, verilen örnekten de anlaşılacağı gibi, yerli ürüne ithal edilenden %33 fazla ödeme yapılsa

<sup>41</sup> Çalışmalarda Yöntem , Savunma Sanayii Müsteşarlığı , **Stratejik Plan, 2007 – 2011** , <http://www.ssm.gov.tr/TR/kurumsal/Documents/SP/yazdir/yazdira2.html> ( 23.06.2008 )

<sup>42</sup> Cemal Alagöz, **Savunma Sanayinde Yerli Katkı**, Savunma Sanayi Sempozyumu-2000, s.455.

<sup>43</sup> Government Prime Contracts and Subcontracts Service, Procurement Associates, Inc. **Army Command, Leadership and Management: Theory and Practice** US Army War Collage, 2005-2006 s.69.

dahi devlet yine de kârlı olmaktadır. Yerli mal lehine bir gümrük korumasını dahi gerektirmeyen bu tercih anlayışı, uluslararası dengelere saygılı ve iç rekabeti de körükleyici niteliktedir. Böyle bir tercih aynı zamanda üretimi de artıracığı için, ölçek ekonomileri etkisi ile fiyatları düşürücü ve sonuçta ihracatı teşvik edici bir etki yaratacaktır<sup>44</sup>. Dolayısıyla kamu alımlarında kalite gereksinimi tam karşılandığı ve fiyat da bu sınırlar içinde kaldığı sürece, yerli malı lehine kullanılacak bir tercih, toplumsal maliyeti düşüreceğinden kamu yararına olacaktır<sup>45</sup>.Bütün bu nedenlerle, tedarikten sorumlu olan görevlilerin, tedarikin yurtiçinden veya yurtdışından yapılmasına karar verirken bu hususları da göz önünde bulundurmaları gereklidir. Halen ABD'de uygulanmakta olan "Buy American" yasasının temelinde de söz konusu anlayış yatmaktadır. Ayrıca Avrupa Birliği ülkelerinde tartışılmakta olan "Buy European" kuralı da aynı düşünceye dayanmaktadır<sup>46</sup>. Bu düşüncenin Türkiye'deki uygulaması 1929 yılında dönemin başbakanı İsmet İnönü'nün yapmış olduğu bir konuşmada "yerli malı kullanmanın ve tutumlu olmanın" öneminden bahsetmesiyle başlamış ve 1946 yılından itibaren "Yerli Malı Haftası" kutlamaları ile devam etmiş , 1983 yılından itibaren ise "Tutum,Yatırım ve Türk Malları Haftası" olarak kutlanır hale gelmiştir. Sanayi açısından incelendiğinde; 22 Ocak 2002 tarih ve 26648 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan ve halen yürürlükte olan 4734 sayılı Kamu İhale Kanununda yaklaşık maliyet tespiti üzerinden yapılan ihalelerde yerli firmalara %15 oranında fiyat avantajı sağlanmasını öngörmüştür. Böylece tedarikte devletçe yapılan savunma harcamanın %20 - 30'u arasındaki bölümü, ürün maliyetine dahil olan ham madde, işçilik, finansman vb. giderleri üzerinden alınan vergiler ve imalatçının kârından alınan gelir/kurumlar vergisi yoluyla, yine devlete geri dönmesi hedeflenmiştir<sup>47</sup>.

#### 1.2.1.2.9 Finansman ve Teşvikler

Büyük miktarlarda harcamalara yol açan savunma sanayii ürünleri tedarikinde kullanılan parasal kaynaklarının en önemlileri, merkezi bütçeden savunmaya ayrılan pay ile çeşitli fonlardan sağlanan gelirlerdir<sup>48</sup>. Bu kaynaklar Türk Silahlı Kuvvetlerini Güçlendirme Vakfı Fonları ile Savunma Sanayii Destekleme Fonu'dur. Bunlar içinde en büyük paya Savunma Sanayii Destekleme Fonu İdaresi (şimdi

<sup>44</sup> Karan, s.6-7.

<sup>45</sup> Defense Cooperation, **MSB Savunma Sanayii Koordinasyon Toplantisi Sonuc Raporu** C-7-12 Military Technology , 1994 , s.27.

<sup>46</sup> [www.maliye.gov.tr](http://www.maliye.gov.tr) (13.04.2008)

<sup>47</sup> <http://www.turksam.org/tr/a1544.html>, <http://www.iso.org.tr/Documents/Kapasite/esaslar.pdf>, ( 24.02.2009)

<sup>48</sup> Military Technology, **Defense Procurement in France**, Special Issue, 2005 s.13.

SSM) sahip olup, geliri alkollü içki ve sigara satışından alınan vergiler, mevduat faiz gelirlerinden yapılan kesintiler, Milli Piyango gelirleri ile akaryakıt satış gelirlerinin bir bölümünden ve gelir ile kurumlar vergilerinden yapılan kesintilerden oluşmaktadır<sup>49</sup>.

Bunların dışında çeşitli dış kredi ve yardımlar da diğer finansman kaynakları arasındadır. Dünya Bankası ve IMF kredileri dışında ABD ve Almanya'dan askeri - ekonomik yardım ve krediler alınmaktadır. 1970 yılı ortalarına kadar ABD yardımı yalnızca hibe şeklinde iken, bu yıldan sonra yardımın büyük kısmı ticari oranda faiz uygulanan krediler şekline dönüşmüştür. FMS (Foreign Military Sales) kredilerinin faizlerinin ise ortalama piyasa faizinden yüksek olduğu saptanmıştır. Alman yardımı ise yalnızca hibelerden oluşmaktadır. Bir diğer finansman kaynağı da NATO üyesi ülkelere yapılan NATO altyapı yardımlarıdır. Türkiye 1953'ten bu yana NATO Altyapı Programında yer almaktadır. Türkiye'nin bu programa katkı payı %1 'den az iken, fonun %14'ü Türkiye için harcanmaktadır<sup>50</sup>.

Roma Antlaşmasınının 223/1/b maddesindeki, "her üye devlet, silah, mühimmat ve savaş malzemesi, ticareti veya üretimiyle ilgili, kendi güvenliği açısından temel çıkarlarının korunması için gerekli gördüğü tedbirleri alabilir" hükmü, diğer üye devletler gibi Türkiye'ye de bu konuda hareket serbestisi tanımıştır. Bu nedenle Türkiye kendi güvenliği yönünden ekonomik, siyasal, askeri vb. çıkarlarına uygun tedarik yöntemlerini uygulayabilecektir. Nitekim, gerçekleştirilen düzenlemelerle; ihracat sayılan satış ve teslimlerde gümrük muafiyetli ithalat olanağı sağlanmakta, şirketlere AR-GE desteği getirilmekte, çevre koruyucu çalışmalar için destek verilmektedir. Ayrıca, hedef olarak belirlenen dış pazarlarda araştırma yapılması teşvik edilmekte, yurtdışı ofis-mağaza işletme ve tanıtım faaliyetleri ile yurtdışında düzenlenen fuar ve sergilere katılım yanında uluslararası nitelikteki yurtiçi ihtisas fuarlarına katılımları desteklemek amacıyla, belirli koşullarla yatırımcılarımıza çeşitli teşvikler öngörülmektedir<sup>51</sup>.

---

<sup>49</sup> **Savunma Sanayii Müsteşarlığı (1) Kurulması Hakkında Kanun** ve 11 Temmuz 1939 Tarih ve 3670 Sayılı Milli Piyango Teşkiline Dair Kanununun İki Maddesi İle 25 Ekim 1984 Tarih ve 3065 Sayılı Katma Değer Vergisi Kanununun Bir Maddesinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Kanun No 3238 , 13/11/1985 Tarih ve 18927 Sayılı Resmi Gazete, <http://www.vergiturk.com/3238sk.htm>, ( 18.08.2008 )

<sup>50</sup> M. Oktay Alniak, **Türk Savunma Endüstrileri Hakkında Düşünceler**, I.Ulusal Mühendislik Kongresi 20-21 Mayıs 2004 Eski Foça, İZMİR, <http://web.deu.edu.tr/umk/bildiriler/a2.doc> ( 20.09. 2008 )

<sup>51</sup> M.Oktay Alniak, 2001. "**Savunma Sanayii ve Tedarik Hakkında Düşünceler**", T.C. Genelkurmay Başkanlığı, Genelkurmay Basım Evi, Yayın Numarası 2001/41, s:57-58, <http://web.deu.edu.tr/umk/bildiriler/a2.doc> ( 20.09. 2008 )

Bunların yanı sıra özellikle yan sanayi olarak faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli işletmelere de yatırım indirimi, gümrük muafiyeti, damga vergisi ve harç istisnası, KDV desteği ve yatırım kredi teşviki sağlamıştır. Bu yardım ve teşvikler yoluyla şirketlerin elde edeceği dışsal yararlar, birim maliyetlerini düşürerek daha rekabet edebilir fiyatlara inme şansı verecektir. Uygulamaların sonuç itibarıyla başta savunma sanayimiz olmak üzere, tüm ekonomimize katkı sağlayacağı açıktır<sup>52</sup>.

### **1.2.2 Sonuç**

Yarattığı katma değer, istihdama doğrudan ve dolaylı katkısı, kapasite kullanımına ve savunma ile bağlantılı diğer sektörlerle olumlu etkisi, uzun dönemde ödemeler dengesinde olumlu yönde yaratacağı etkiler, savunma sanayiinin ekonomik açıdan önemini ortaya koymaktadır. Ekonomik açıdan yapılan incelemelerde, savunma sanayiinin dünyada önemli bir ekonomik faaliyet olduğu, savunma sanayii ürünleri ihracatında ilk sıraları gelişmiş ülkelerin, ithalatta ise genellikle gelişmekte olan ülkelerin aldığı ortaya çıkmaktadır. Özellikle 80'li yılların sonlarında başlayan Doğu ve Batı Blokları arasındaki yumuşamanın etkisiyle, askeri harcamaların GSMH içindeki payı (askeri yük) dünya genelinde bir azalma göstermiştir. Konuya bölgeler itibarıyla bakıldığında, askeri yükün fazlalığı bakımından Ortadoğu'nun yıllardır dünya önderliğini sürdürdüğü anlaşılmaktadır.

Türkiye'nin nüfus ve asker sayısı bakımından bölgemizde önde gelen ülkelerden biri olmasına karşın, asker ve kişi başına düşen askeri harcamalar açısından komşularından oldukça geride kaldığı görülmektedir. Türkiye'nin içinde bulunduğu coğrafyada güçlü bir silahlı kuvvetlere sahip olması, bunun için kaçınılmaz olan savunma harcamalarını uzun vadede ülke ekonomisine en fazla kazanç sağlayacak şekilde ve yöntemlerle yapması gerekmektedir. Ayrıca, milli savunma sanayini destekleyerek ülke ekonomisine ve sanayiine ilave iş ve istihdam imkanı, yeni teknolojiler kazandırması, böylelikle silah araç ve gereç tedariki ile ilgili harcamaları ülke ekonomisi üzerinde bir yük olmaktan çıkarıp, ekonomiye mümkün olan en büyük ölçüde katkı sağlayacak bir yöne yönlendirmesi zorunluluğu vardır.

---

<sup>52</sup> Karan, s.36.

### 1.3 TÜRKİYE'DE MİLLİ SAVUNMA SANAYİİ'NİN MEVCUT DURUMU VE TÜRK SAVUNMA SANAYİİNDE YER ALAN KURUM VE KURULUŞLARIN İNCELENMESİ VE DEĞERLENDİRMESİ

Ülkemizde sanayileşme çabaları 19'uncu yüzyılda başlamış, cumhuriyet ile birlikte yeni bir ivme kazanmış, buna karşın ülkemiz halen dünyanın sanayileşmeye çalışan ülkeleri arasında sayılmaktan kurtulamamıştır. Ülke sanayiinden soyutlanması mümkün olmayan savunma sanayiinde de durum aynıdır. Osmanlı İmparatorluğu döneminde ve 1950'lere kadar cumhuriyet döneminde başarılı olmuş bazı girişimler, daha sonraları birtakım nedenlerden dolayı bu başarılarını sürdürmemişlerdir. 1974 yılına kadar süren bu dönemde silah ve diğer askeri sistem ihtiyaçları, yabancı ülkelere yapılan kullanılmış malzeme yardımları ve hibeler; kredili veya peşin ödemeli dışalılarla karşılanmıştır. Türkiye bu suretle silah, askeri malzeme ve sistemler yönünden bütünüyle dışa bağımlı bir hale gelmiştir. 1974 Kıbrıs Barış Harekatı sonrası uygulanan ambargo, Türkiye'de yerel ve milli bir savunma sanayii kurulmasının gereğini ortaya çıkarmış ve bu alanda bir atılım başlatılmasına neden olmuştur<sup>53</sup>.

Teknoloji açısından ele alındığında, mikro elektronik, bilgisayar ve yazılım teknolojilerinin yeterince gelişmemiş olduğu, askeri ürün ve sistemlerin bütünüyle mekanik, elektro-mekanik ve kimyasal (başka bir deyişle akıl içermeyen) birimlerden ve malzemeden oluştuğu görülmektedir. Özellikle 70'li yıllarda milli savunma sanayii kavramı büyük ölçüde, bu ürün ve sistemlerin kopyalanarak yerel tesislerde üretildiği ve sadece üretim teknolojisinin transferinin yada tedarikinin yeterli olduğu bir sanayii olarak açıklanabiliyor ve oluşturulabiliyordu. Ancak, 80'li yıllarla başlayan ve günümüze kadar gelen dönemde teknolojiler, dolayısıyla koşullar çok büyük ölçüde değişmiştir<sup>54</sup>. Sanayileşmiş ülkeler; geliştirdikleri bilgiyi ürün tasarımı için kullanabilen (tasarım yapabilen) ve tasarladıkları ürünün üretilmesi için üretim tekniklerini (üretim teknolojisi) geliştiren ülkeler olmuşlardır<sup>55</sup>.

<sup>53</sup> Bülent Karan, **2000'li Yıllarda Teknolojik Gelişmeler ile Silahlı Kuvvetlerin Etkileşimi**, Araştırma Teknoloji ve Faaliyetleri Bülteni, Sayı:2, MSB. Yayınları, Ankara, 2000, s.4.

<sup>54</sup> Karan, s.6.

<sup>55</sup> Eric Benoit, **Defence and Economic Growth in Developing Countries** Lexington, Mass , Lexington Books,1973, s.44.

Çeşitli sanayi sektörlerinin birleşiminden meydana gelen savunma sanayii, ülke sanayiinden ayrı düşünülemez. Savunma sanayiinin geliştirilmesi ülke sanayiine, dolayısıyla kalkınma planları ile ele alınan ülkenin ekonomik gelişmesine doğrudan bağlıdır. Bunun yanında tedarikte yurtiçi sanayiye yönelmesi ile, savunma sanayiinin gelişimi sağlanabileceği gibi yurtdışına aktarılan kaynağın yurtiçinde kalması sağlanarak ekonomiye katkıda bulunulabilecektir. Bu nedenle, ülke sanayiinin normal gelişiminin yanında, savunma sanayii sisteminde yapılacak bir düzenleme ile, zaten harcanmakta olan ülke kaynaklarının savunma sanayiinin gelişmesine yönlendirilmesi mümkün olacaktır<sup>56</sup>.

### 1.3.1 Savunma Sanayiinde Düzenleme Çalışmaları :

Ülkemizde son yirmi beş yıllık dönemde iç ve dış faktörlerin etkisiyle savunma sanayii alanında çalışmalar hız kazanmıştır. Özellikle son on yıllık dönemde savunma sanayii kavramı yoğun olarak kullanılmakta, bu konu hakkında seminerler, sempozyumlar ve toplantılar yapılmaktadır. Yapılan ve yapılmakta olan çalışmaların hedefi, yerli savunma sanayii sektörünün; teknolojik seviyesi, kalite standardı, üretim yapısı itibarıyla kendi kendine ayakta durabilmesini, dinamik bir yapıya sahip olmasını, dünya savunma sanayiinin standartlarını takip edebilmesi ve dünya pazarlarında rekabet edebilmesini sağlamaktır<sup>57</sup>.

Savunma sanayi alanında Cumhuriyet Dönemi boyunca elde edilen tecrübeler ışığında 13/11/1985 tarih ve 18927 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Savunma Sanayi Müsteşarlığı Kurulması Hakkındaki 3238 sayılı Kanun ile savunma sanayii yerli ve yabancı özel sektöre açılmış, savunma sanayiinin mali kaynak ihtiyacını karşılamak üzere “Savunma Sanayii Destekleme Fonu” oluşturulmuştur. Kanun, savunma sanayii ile ilgili ihracattan ilk örnek üretimine, yeniden yapılanmadan finansmana kadar tüm hususlara ayrıntılarıyla yer veren temel mevzuattır. Bu kanun ile halen MSB’ye bağlı ve tüzel kişiliğe haiz olan “Savunma Sanayii Müsteşarlığı (SSM)” bu alanda faaliyet göstermeye başlamıştır. Türkiye ile dost ve müttefik ülkeler arasında dengeli savunma sanayii işbirliğini mümkün kılan, ihracat kabiliyeti, ileri teknoloji uygulamaları gibi dinamik evreleri olan bir savunma sanayi alt yapısı oluşturulması öngörülmüştür. Kanunun kabulünü takiben, TSK’nin ihtiyaçlarının yurt içinden karşılanması amacıyla savunma sanayii

<sup>56</sup> Havacılık ve Uzay Sanayii Paneli, **Savunma Havacılık ve Uzay Sanayii Panel Raporu**, Tübitak, Vizyon 2023 Projesi, Ankara 2003, [http://www.tubitak.gov.tr/tubitak\\_content\\_files/vizyon2023/shu/SHU\\_son\\_surum.pdf](http://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/vizyon2023/shu/SHU_son_surum.pdf) (14.08.2008)

<sup>57</sup> Mustafa Acer, **Türkiye’de Havacılık Sanayi, 1’inci Teknoloji Milli Kongresi**, Ankara, 1984, s.51.

alt yapısını geliştirmeye ağırlık veren çalışmalar neticesinde her biri kendi faaliyet alanında önemli bir boşluğu dolduran kilit nitelikteki savunma sanayii kuruluşları faaliyete geçirilmiştir<sup>58</sup>.

Sanayicilerin geleceğe dönük yatırımlarını yönlendirmek, TSK'nin uzun vadeli ihtiyaçları hakkındaki bilgi ihtiyaçlarını karşılamak, kendilerine yeterli hazırlık zamanı verebilmek ve bu yolla TSK'nin ihtiyaçlarının yurt içinden karşılanma oranını arzu edilen seviyeye yükseltebilmek amacıyla, TSK'nin "On Yıllık Tedarik Programı (OYTEP)" sanayi kuruluşlarına açılmıştır. Bu amaçla Genelkurmay Başkanlığında 3 Nisan 1996 tarihinde düzenlenen Türkiye'deki sanayici ve iş adamlarının katıldığı savunma sanayii toplantısında; TSK'nin "On Yıllık Tedarik Programları ve Stratejik Hedef Planları" açıklanarak sektörde yatırım yapan ve yapacak sanayicilerin önlerini görmesi sağlanmıştır. Halen ilgili sanayi kuruluşlara kendi alanları ile ilgili proje bilgileri verilmektedir<sup>59</sup>.

Ayrıca, MSB' lığı savunma sanayii faaliyetlerinde gayretlerin bir organizasyon içinde birleştirilmesi ve somut sonuçların elde edilebilmesi amacıyla savunma sanayii alanında faaliyet gösteren resmi ve özel kuruluşların üst seviyedeki yöneticilerinin katıldığı Savunma Sanayii Koordinasyon Toplantıları düzenlenmektedir. "Savuma Sanayii İmalatçılar Derneği SASAD" son dönemde kurularak, savunma sanayii alanında faaliyet gösteren firmalara her alanda danışmanlık ve sorunlarının çözümünde rehberlik etme görevini üstlenmiştir<sup>60</sup>.

### 1.3.2 Türk Savunma Sanayii Politikası ve Stratejisi :

Türkiye'de Savunma Sanayiinin daha da geliştirilmesi için uygulanması gereken stratejinin ve Savunma Sanayii Politikasının belirlenmesi amacıyla "Türk Savunma Sanayii Politikası ve Stratejisi Esasları" 20 Haziran 1998 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Politika ve Strateji Esasları ile; TSK harp araç, gereç ve mühimmat ihtiyaçlarının azami ölçüde Türk Savunma Sanayii yoluyla üretilmesine ilişkin hedeflerin, bu hedeflere ulaşılabilmesi için Türk Savunma Sanayi'nin geliştirilmesine yönelik planlama esaslarının, dış pazarlara açılmaya ilişkin genel prensiplerin belirlenmesi amaçlanmıştır<sup>61</sup>. Politika olarak

<sup>58</sup> Ahmet Doğan Işık, **Savunma Sanayiindeki Teknolojik Gelişmeler Sempozyumu**, Türk Savunma Sanayiinde Yerli Katkı ve Sınai Entegrasyon adlı bildirisi, K.H.O., Ankara,1997, s.4.

<sup>59</sup> M. Oktay Alniak , **Türk Savunma Endüstrileri Hakkında Düşünceler**, I.Ulusal Mühendislik Kongresi 20-21 Mayıs 2004 Eski Foça, İZMİR, <http://web.deu.edu.tr/umk/bildiriler/a2.doc> ( 20.09.2008)

<sup>60</sup> <http://www.sasad.org.tr/sub.asp?tnm=Hakkında> ( 17.06.2008 )

<sup>61</sup> **Türk Silahlı Kuvvetleri Savunma Sanayii Stratejisi**, Genelkurmay Basımevi, Ankara, 2000, s.79.

benimsenen yaklaşıma göre, Türk Savunma Sanayi'nin; yerli ve yabancı sektöre açık olması, dinamik bir yapıya kavuşturulması, yeni teknolojilere uyum gösterebilmesi ve teknoloji üretebilmesi, teknolojik gelişmeler karşısında kendisini yenileyebilmesi, dost ve müttefik ülkelerle dengeli işbirliğine açık olması ve politik durumlardan etkilenmemesi, mevcut imkanları azami ölçüde kullanabilmesi, uyumlaşmaya girebilmesi ve tekrarlardan arındırılması, sivil amaçlarla da üretim yapabilmesi, Türkiye'nin güvenlik politikaları çerçevesinde çok taraflı rejimlerle ilgili görev ve özelliklerini destekleyebilmesi esas alınmıştır.

Strateji olarak benimsenen yaklaşıma göre ise; ülke güvenliğinin sağlanması için TSK ihtiyaçlarının güvenli ve istikrarlı bir biçimde karşılanması, bu amaçla yüksek teknolojiye sahip harp silah ve vasıtalarının yurt içinde üretilmesi, bunun için gerekli teknoloji tabanının oluşturularak savunma sanayii tesislerinin kurulması, teşvik edilmesi ve desteklenmesi esas alınmıştır<sup>62</sup>.

Politika ve Strateji Esaslarının, üzerine inşa edildiği temel hususlar özetle TSK harp araç, gereç ve mühimmat ihtiyaçlarının Türk Savunma Sanayii yoluyla karşılanması, ülke savunma sanayiine ilişkin bir teknoloji tabanı oluşturulması, bu konuda yeterli teşvik ve destek sağlanması, İhracat potansiyeli yaratılarak dışa açılacak uluslar arası rekabet gücünde bir sanayi oluşturulması, TSK bünyesindeki yedek parça ve malzeme üretiminin zamanla yerli savunma sanayii kuruluşlarına devredilmesidir<sup>63</sup>. Böylece "Savunma Sanayi Politikamız" ile savunma sanayiimizin öncelikle yerli olmak üzere özel sektöre açık, ihracat potansiyeline sahip, yeni teknolojilere adapte olabilen, teknolojik gelişmeler karşısında kendini yenileme imkanı bulan, Türkiye ile dost ve müttefik ülkeler arasında dengeli işbirliğini mümkün kılan ve değişen politik durumlardan asgari düzeyde etkilenen, alternatif üretim ve uğraşı kabiliyetine sahip, uyum sağlamış ve tekrarlardan arındırılmış bir yapıda olması hedeflenmiştir.

Savunma Sanayii Stratejisi ile TSK'nin ihtiyacı olan her türlü silah, araç, gereç ve mühimmatın yerli sanayiden karşılanmanın önemi açık ve yararlı olmakla birlikte; tüm ihtiyaçların yurt içi kaynaklardan karşılanmasının hedeflenilmesinin de uygun bir yaklaşım olmayacağı değerlendirilmesine dayandırılmıştır. Buna göre, milli olması zorunlu sistemler ve teknolojiler mutlaka yurt içinde geliştirilecek, ihtiyaçlar yurt içinden karşılanacaktır. Kritik sistemlerin veya teknolojilerin yurt içinde geliştirilmesi

<sup>62</sup> Türk Silahlı Kuvvetleri Savunma Sanayii Stratejisi, s.78.

<sup>63</sup> Türk Silahlı Kuvvetleri Savunma Sanayii Stratejisi, s.85.



amaçlanacak, mümkün olmayanlar için teknoloji transferi ve ortak üretim öngörülebilecektir. Yabancı teknolojiden yararlanma durumunda bu teknolojiyi millileştirmek ana hedef olacaktır<sup>64</sup>.

Savunma Sanayii Politikası ve Stratejisi'nde tedarik, üretim, rekabet, tanıtım ve ihracatla ilgili hususlara da değinilerek bu konularla ilgili yaklaşımlar prensipler şeklinde ifade edilmiştir. Tedarik konusunda; AR-GE' e ayalı tedarik TSK'nin ihtiyaçlarının karşılanmasında esas alınmış, acil alım uygulanmasının azaltılması ve zorunlu olmadıkça yapılmaması, milli olması gereken ve kritik sistemlerin milli sanayi tesislerinde geliştirilip üretilmesi esası benimsenmiş, yabancı firmaları yerli firmalar karşısında avantajlı konuma getiren uygulamaların ortadan kaldırılması amaçlanmıştır. Üretim konusunda; yerli sanayi alt yapısından azami ölçüde yararlanılması, işbirliği projelerine katılım, yatırım ve ihracatın teşviki, savunma sanayii alanında faaliyet gösteren firmaların kalite güvence sistemlerinin milli ve uluslar arası standartlarda kuruluşlarca geliştirilmesi benimsenmiştir. Savunma sanayiinin yurt içi ve yurt dışı rekabete açık olarak geliştirilmesi esas alınmıştır. Dost ve müttefik ülkelere savunma teçhizatı satışı konusunda tanıtım ve kredi imkanları konularında her türlü desteğin sağlanması ve uygun kredi mekanizmalarının kurulması için gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Savunma sanayiinin kurulması, işletilmesi, geliştirilmesi ve modern teknolojinin izlenebilmesi için gerekli olan nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi ve istihdamı için eğitim ve koordinasyon çalışmalarının MSB' lığı tarafından yapılması esasa bağlanmıştır<sup>65</sup>.

### **1.3.3 Savunma Sanayii Müsteşarlığı, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Türkiye'de Savunma Sanayii Alanında Faaliyet Gösteren Kurum ve Kuruluşlar**

**1.3.3.1 Savunma Sanayii Müsteşarlığı** Savunma Sanayii Müsteşarlığının TSK'nin F-16( savaş uçağı ) , CN-235 ( ulaştırma uçağı ) , SF-260 ( eğitim uçağı ) vb. silah sistem projelerine mali kaynak sağlamadaki başarısı önemlidir. Ancak Savunma Sanayii Müsteşarlığı'nın bugünkü durum itibariyle mevcut milli sanayii, savunma sanayii ihtiyaçlarına göre yeniden düzenlenemediği ve uyumlaştırılmadığı, TSK ile koordinasyon ve uyumda yeterince etkili olmadığı, sivil savunma sanayii kuruluşları ile TSK bünyesindeki savunma sanayii

<sup>64</sup> Savunma Sanayi Politika Ve Stratejisi Dokümanı, [http://www.msb.gov.tr/Birimler/ARGE/html/04A\\_savunmasanayi.htm](http://www.msb.gov.tr/Birimler/ARGE/html/04A_savunmasanayi.htm) (14.08.2008)

<sup>65</sup> Türk Silahlı Kuvvetleri Savunma Sanayii Stratejisi, s.67.

kuruluşlarının işbirliği yapabileceği ortamları yaratamadığı, teknoloji oluşturamadığı ve ihracata yönelik gayretlere ekonomik bir boyut kazandıramadığı da bir gerçektir<sup>66</sup>.

### **1.3.3.2 Türk Silahlı Kuvvetleri :**

Ana silah sistemlerinde ihtiyacının % 21'ini yurt içinden % 79'unu yurt dışından karşılamaktadır. Tüm tedarikte ise yurt içinden karşılanan ihtiyaç miktarı oranı % 35, yurt dışından karşılanan ihtiyaç miktarı oranı ise % 64'tür. Ana silah sistemleri ile işletme-idame ve yenileme ihtiyaçlarının kalite ve fiyat uygunluğu sağlandığı sürece yurt içinden yerli savunma sanayii kuruluşlarının teknolojik gelişimi ve iştiraki yoluyla karşılanmasını arzulamaktadır<sup>67</sup>.

### **1.3.4 Türkiye'de Savunma Sanayii Alanında Faaliyet Gösteren Kurum ve Kuruluşlar**

Ülkemizde savunma sanayii alanında faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlar; Türk Silahlı Kuvvetleri, Makine Kimya Endüstrisi Kurumu (MKEK) bünyesinde faaliyet gösteren birimler ile yerli ve yabancı girişimciler tarafından kurulup işletilen kuruluşlardan meydana gelmektedir. Bu anlamda Türkiye'nin savunma sanayii altyapısını iki grup halinde sınıflandırılabiliriz bunlar; kamu kurumları olarak; askeri fabrika, tersane ve Hava İkmal Bakım Merkezleri ile MKEK'e bağlı fabrikalar, özel olarak da ; milli kuruluşlar ve yabancı ortaklı yerli kuruluşlardır<sup>68</sup>.

#### **1.3.4.1 Kamu Kurumları**

##### **1.3.4.1.1 Askeri Fabrika, Tersane ve Hava İkmal Bakım Merkezleri**

TSK'nin harbe hazır bulundurulmasında ana unsurlar olan bu fabrika ve kurumlar 10/01/1961 tarih ve 10703 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu kapsamında birer askeri kurum niteliğindedir. Kâr amacı güden ticari kuruluşlar olmadıklarından, sanayi işletmeciliğinin gerektirdiği hızlı hareket kabiliyetine sahip değildirler. Karar alma süreçleri uzundur. Mevcut sistemlerin idamesi ile görevli olan bu tesislerde yeni cihaz/sistem üretimi de yapılmaktadır. Genel olarak bu tesisler; Tank ve Palet

<sup>66</sup> Mehmet Zaim, **Türk Savunma Sanayiinin 2023 Vizyonu**, Kuvvetli ve Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditler", Savunma Sanayii Sempozyumu-2000, Ankara, s.169.

<sup>67</sup> Zaim, s.171.

<sup>68</sup> **TSK'nin Savunma Sanayii Yoluyla Ülke Gelişimine Katkısı**, Harp.Ak.Yayınları, İstanbul, 1998, s.57-84.

Fabrikası, Ana Tamir Fabrikaları, Ordu Donatım Fabrikaları, Dikimevleri, Tersaneler ve İkmal Bakım Merkezlerinden oluşmaktadır<sup>69</sup>.

#### **1.3.4.1.2 Makine Kimya Endüstrisi Kurumu (MKEK) Bağlı Fabrikalar**

Savunma Sanayii konusunda çalışan tek kamu kurumu MKEK Genel Müdürlüğüdür. TSK'nin klasik silah ve özellikle mühimmat ihtiyaçlarının büyük bir kısmını karşılayan MKEK, 18/06/1984 tarih ve 18435 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında bir Kamu İktisadi Teşekkülüdür<sup>70</sup>. MKEK 'e bağlı fabrikalar; Ağır Silah ve Çelik Fabrikası, Barut Fabrikası , Barutsan Roket ve Patlayıcı Fabrikası , Çankırı Silah Fabrikası, Gazi Fişek ve Kapsül Fabrikası,, MAKSAM Makine ve Maske Fabrikası, Mühimmat Fabrikası , Pirinç Fabrikası, Silah Fabrikası ve ayrıca Hurda İşletmesidir<sup>71</sup>.

#### **1.3.4.2 TSK ve MKEK Bünyesindeki Savunma Sanayii Kuruluşlarının Özellikleri**

Bu özellikleri ortak olarak ifade edecek olursak; Yüksek teknolojik imkan ve kabiliyetlere sahip bulunmaktadır. Tezgah kapasiteleri (3 - vardiya) yüksek, personel kapasiteleri (1 - vardiya) düşüktür. Sivil sanayii kuruluşları ile işbirliğinde mevcut yasalardaki kısıtlamalar ve kültürel altyapı yetersizlikleri ve eksiklikleri nedeniyle yeterince etkili olamamaktadır. Sivil amaçlı üretimleri (Döner Sermaye) düşük seviyededir. Araştırma ve geliştirmeleri yok denecek ölçüdedir. Dışa bağımlılığı azaltabilecek kalifiye personel ile güncel teçhizat yatırımlarından ve teşvikten yoksundurlar<sup>72</sup>.

#### **1.3.4.3 Özel Kuruluşlar**

##### **1.3.4.3.1 Milli Kuruluşlar**

Mevzuatımızda böyle bir tanımlama yapılmamış olmasına rağmen, milli kuruluşlar "sermayesinin çoğunluğu, ancak yönetiminin tamamı Türk vatandaşlarından oluşan kuruluşlar" şeklinde değerlendirilmiştir. Özel teşebbüs tarafından kurulup işletilen savunma sanayii kuruluşlarının başlıcaları şunlardır :ASELSAN A.Ş., ASPİLSAN A.Ş., ELMADAĞ BARUTSAN San. ve Tic. A.Ş., BMC

<sup>69</sup> TSK'nın Savunma Sanayii Yoluyla Ülke Gelişimine Katkısı, s.65.

<sup>70</sup> www.mkek.com.tr (15.03.2008)

<sup>71</sup> <http://www.mkek.gov.tr/foUretimYerleri.aspx> ( 30.01.2008 )

<sup>72</sup> Zaim, s.172.

San. ve Tic. A.Ş., COŞKUNÖZ A.Ş., HAVELSAN Hava Elektronik San. A.Ş., HİSAR San. ve Tic. A.Ş., İBRAHİM ÖRS San. ve Tic. A.Ş., İŞBİR Elektrik San. A.Ş., İZELTAŞ San. ve Tic. A.Ş., KALEKALIP San. A.Ş., MAN Kamyon ve Otobüs San. A.Ş., ROKETSAN San. ve Tic. A.Ş., SEDEF Gemi Endüstrisi A.Ş., TEKNOLOJİ Ticaret elektronik San. A.Ş., TÜRSAV Ağır Mak.San. ve Tic. A.Ş., NUROL Makine ve A.Ş. Büyük savunma sanayii şirketlerine ara ürün yapan yan sanayi kuruluşları da çoğunlukla bu kapsamdadır. Bu kuruluşların ortak özellikleri şöyle sıralanabilir. Büyük bir bölümü sınırlı parasal güce sahip, sektöre yönelmiş ancak, faaliyetlerini teknolojik bilgi ve stratejilere dayandırma anlamında özellikle mali güç ve imkanlardan yoksun bulunmaktadır. Parasal teşviki ve kar garantisini sağlayabilecek, çoğunlukla tek kaynaktan tedarik yapılmasını öngören uygulamaları arzulamaktadırlar. TSK'nin üretim miktarları düşük, ancak, kritik muhtelif işletme-idame ihtiyaçları için ilgisiz kalmakta, TSK bünyesindeki savunma sanayii kuruluşlarının yapamadıklarına değil de, yaptıklarına daha fazla ilgi duymaktadırlar<sup>73</sup>.

#### 1.3.4.3.2 Yabancı Ortaklı Yerli Kuruluşlar

MARCONİ Komünikasyon A.Ş., MİKES Mikrodalga Elektronik Sistemler A.Ş. THOMSON TEKFEN RADAR San. ve Tic. A.Ş., TAI Türk Havacılık ve Uzay San., TEI TUSAŞ Motor San. A.Ş., FMC-NUROL Savunma San. A.Ş. şirketler yabancı ortaklı yerli kuruluşlardır. Ayrıca ülkemizde sivil (PTT vb.) amaçlı cihaz üretimi için kurulmuş bazı yabancı ortaklı şirketler de 1980'lerden sonra savunma sanayiine girmişlerdir. NETAŞ Telekomünikasyon A.Ş., ALCATEL-TELETAŞ, SIEMENS (veya SİMKO) gibi şirketler olup, özellikleri şöyle sayılabilir. Bu sektör oluşturulurken ortak silah sistem üretiminin yanı sıra amaçlanan teknoloji üretimine yeterli ilgi gösterememekte, güç ve gayretini sözleşmelerdeki montaj ağırlıklı sayısal üretim misyonları ile sınırlı tutmaktadırlar. TSK'nin ana silah sözleşmeleri dışındaki işletme idame ihtiyaçlarının karşılanmasında gerekli ilgiyi gösterememektedirler. Üçüncü ülkelerle işbirliği ve ticarete etkisiz bir görünüm sergilemekte, uluslar arası düzeyde rekabet gücü yakalayabilecek bir etkinlik gösterememektedirler. Araştırma ve geliştirmeleri yok denecek ölçüdedir. İç ve dış pazarlar için gerçekleştirdikleri sivil amaçlı üretimleri, ekonomik boyutlara ulaşmamaktadırlar<sup>74</sup>.

---

<sup>73</sup> Zaim, s.175.

<sup>74</sup> Zaim, s.170.

### 1.3.5 Savunma Sanayindeki Kurum ve Kuruluşların Değerlendirilmesi :

Türk Savunma Sanayindeki kurum ve kuruluşların bir dağınıklık içerisinde bulunduğu ve TSK ihtiyaçlarının yurt içinden karşılanmasını öngörecektir güçlü bir yapılanma ve işbirliğine yönelemediği, yurt dışındaki savunma sanayii ile ilgili kuruluşların uluslararası düzeyde sergilediği rasyonel teknolojik ve ekonomik işbirliği uygulamalarının, Türkiye’de ulusal düzeyde dahi gerçekleştirilemediği bilinmektedir. Brifing, gezi, sergi, seminer ve muhtelif etüt çalışmaları ile arzu edilen neticeyi sağlayabilecek eylemlerin başlatılmadığı, yabancı ortaklı savunma sanayii modelinin 1930-1940 yılları arasında Kayseri Tayyare Fabrikası’nda uygulanan ortak üretim modelini aşamadığı ve TSK ihtiyaçlarının yurt içinden karşılanmasına yönelik teknoloji üretimi ile bilgi birikimini sağlayamadığı, özellikle sivil savunma sanayiinde yer alacak kuruluşların sadece TSK gibi bir tek kaynağa bağlı olarak, büyük yatırımlar yapmaktan kaçındıkları ve kar marjını kısa vadede elde etmek istemelerinden dolayı sektöre hevesli davranmadıkları da görülmektedir. Ayrıca, tüm savunma sanayii kuruluşlarımızın teknoloji transferini belirli bir proje kapsamında yaptıkları, sahip olunan teknolojiyi geliştirip yeni alanlarda ve yeni ürünler elde etmede kullanmadıkları; gerçek anlamda teknolojiye sahip olmadıkları, verimliliklerini sadece belirli projelerde gösterebildikleri, projelerin sürekliliğini sağlayamadıkları; bunun da işgücü kaybı ve atık teknolojiyle sonuçlandığı bilinen bir gerçektir. Özellikle TSK bünyesindeki savunma sanayii kuruluşlarından çok büyük kaynak aktarımı yapılmasına rağmen gerekli verimin elde edilemediği, döner sermaye imkanlarından yasalardaki eksikliklerden dolayı yeterince yararlanılmadığı ve sahip olunan personel ve tezgah kapasitelerinden sivil sanayiye yardımın çok kısıtlı kaldığı, yabancı ortaklı savunma sanayii kuruluşları Türk ortaklarının genellikle pasif bir görünüm sergiledikleri, savunma sanayiinde bir atılım gerçekleştirebilecek teknolojik imkan ve kabiliyete sahip olmadıkları, TSK’nin da önümüzdeki on yıllık periyotta gereksinim duyduğu savunma imkan ve kabiliyetlerinin ortaya konduğu halde savunma sanayii kurum ve kuruluşlarının yeterince refleks göstermediği ve sektörde gerekli vizyonun oluşturulmadığı gibi savunma sanayindeki kurum ve kuruluşların Genelkurmay Başkanlığı, MSB ve SSM desteğinde özellikle hükümetler üstü devlet politikaları dahilinde uzun vadeli yönlendirme ihtiyacı içinde olduğu görülmektedir<sup>75</sup>. Türk Savunma Sanayii Kurum ve Kuruluşlarının faaliyetleri ile İmkan ve kabiliyetleri detaylı olarak EK-1’de sunulmuştur.

---

<sup>75</sup> Zaim, s.123-124.

## 1.4 TÜRK MİLLİ SAVUNMA SANAYİNİN HEDEFLERİ

### 1.4.1 Genel

Kol gücüne dayalı bir üretime değil, özgün bilgi ve teknoloji üretimine dayalı sanayileşmenin yüksek katma değer yarattığı bir yüzyıla girmiş bulunuyoruz. Bu yüzyılda lider toplum tanımı, teknolojik anlamda bağımsız, yüksek teknolojiyi üreten ve kullanan bir toplumu işaret etmektedir.

Türkiye de 21'inci yüzyılda girerken, teknolojinin sağlayacağı rekabet gücü, rekabet gücünün sağlayacağı ekonomik güç ve ekonomik gücün sağlayacağı toplumsal refah çevrimini oluşturmak zorundadır. Bu nedenle asıl hedefi, gerçek teknolojik güç olan özgün ve ileri teknoloji ürün geliştirebilme yeteneği olmalıdır<sup>76</sup>. Türkiye, yalnız ihtiyaç duyduğu ana savunma sistemlerinin tedariki için değil, ülkenin 21nci yüzyıldaki kaderini belirleyecek yeteneklere kavuşabilmek için de, konuya taraf resmi ve özel tüm kuruluşların kapsandığı bir savunma sanayii vizyonuna ve bir planını uygulamaya sokmalıdır. Türk Savunma Sanayi'nin, ilgili teknoloji ve sistem alanlarındaki mevcut durumu ve hedefleri; rekabet edebilirlik ve milli güvenlik gereklerini yerine getirebilme olmak üzere iki temel kriter ile değerlendirilebilir:

Rekabet edebilirlik, uluslararası alandaki etkinlik ve pazar payı açısından değerlendirilmelidir. Milli güvenlik açısından ise savunma sanayii alanında sahip olunması hedeflenecek "milli olması zorunlu" ve "kritik" teknolojiler/sistemler dikkate alınarak bir değerlendirme yapılmalıdır. Askeri ve sivil alanlardaki hedefler koordine edilmeli, belirlenecek teknoloji/sistem ve rekabet edebilirlik yeteneklerine ulaşılmaya çalışılmalıdır. Bu çalışmanın ana öğeleri: teknoloji hedefleri, sistem hedefleri, mühendislik yetenek hedefleri, rekabet edebilirlik yetenek hedefleri ve zamandır. Rekabet yetenek hedefleri ise hedeflenen alanlarda tercih edilen hizmet sağlayıcı olma, hedeflenen alanlarda tercih edilen ürün sağlayıcı olma, hedeflenen alanlarda özgün sistem çözümleri sunma, hedeflenen alanlarda tercih edilen uluslararası teknoloji ortağı olma, hedeflenen alanlarda tercih edilen uluslararası iş ortağı olma şeklinde sıralanabilir, teknoloji ve sistem hedefleri konusundaki çalışma Milli Savunma Bakanlığı tarafından, "Teknoloji Panelleri" kapsamında sürdürülmektedir. Mühendislik yetenek hedefleri ise tedarik programlarına paralel olarak sanayi ile koordineli bir biçimde belirlenmelidir. Bu kapsamdaki yetenek hedefleri ,bakım/onarım yeteneği, Platform/platforma entegrasyon yeteneği, Modifikasyon

---

<sup>76</sup> Zaim, s.1.

yeteneği, Üretim yeteneği, Tasarım/geliştirme yeteneği, Sistem tanımlama/tasarım şeklinde sınıflandırılabilir. Milli olması zorunlu ve kritik teknolojilere ve sistemlere ilişkin nihai mühendislik yetenek hedefi mutlaka "tasarım yeteneği" olmalıdır<sup>77</sup>. Hedeflenen yeteneklere ulaşma programı; Kısa Vadeli Hedefler (5 Yıllık) ve Uzun Vadeli Hedefler (15-20 Yıllık) olarak iki ayrı zaman dilimleri içinde tariflenebilir."Yetenek Yol Haritası"nda yer alacak hedeflerin gerçekleştirilmesi için gereken kaynakların, devletin AR-GE fonlarından çok, kamu ve savunma tedarik programlarının bütçelerinde mevcut olduğu dikkate alınmalıdır. "Yetenek Yol Haritası"nda yer alacak hedeflere ulaşmak için gerçekleştirilecek projeler, sorumluları ve harcanacak kaynakların konusunda tablodaki gibi bir dağılım hedeflenmelidir.

**Tablo 1: Gerçekleştirilecek projeler,sorumluları ve harcanacak kaynaklar**

Projeler	Sorumlu	Kaynak
Hedef teknoloji alanları ile ilişkili temel araştırma çalışmaları	Üniversiteler ve araştırma	Üniversite ve araştırma kurumlarının
Hedef sistemlere ilişkin, yetenek belirleyici ürün ve üretim teknolojileri alanında uygulamalı	Üniversiteler ve araştırma kurumları	Devlet AR-GE fonları
Hedef sistemlere ilişkin ürün ve üretim teknolojisi geliştirme çalışmaları	Araştırma kurumları ve sanayi kuruluşları	Devlet AR-GE fonları ve tedarik programları
Ürün geliştirme çalışmaları	Sanayi kuruluşları	Tedarik programları

Kaynak : Türkiye'nin Bilim ve Teknoloji Politikası, TÜBİTAK BTP 97/04, 1997, s.9.

Tablodaki iş paylaşımı ilkeleri çerçevesinde, "Tedarik Sistemi"ne özel önem verilmeli ve tedarik programları, teknoloji ve rekabet yeteneği kazanımı amacıyla bir araç olarak kullanılmalıdır. Bu çerçevede, savunma alanındaki teknoloji ve sistem ihtiyaçlarının "Ana Sistem Tedariki" yaklaşımı içinde, uzun vadeli bir planlama çerçevesinde; ülkenin yetenek hedefleri ile birlikte ele alınması gerekmektedir. Ayrıca savunma sanayiini ilgilendiren teknoloji alanlarındaki sivil ve askeri faaliyetlerin koordinasyonunun, ülke kaynaklarının verimli kullanımı açısından büyük öneme sahip olduğu göz önünde bulundurulmalıdır . Bu hedeflere ilerleme çabası

<sup>77</sup> Karan, s.7.

içinde olan ülkemizin, kuvvetli ve zayıf yönleri ile karşı karşıya bulunduğu fırsatlar ve tehditleri de incelemek yararlı olacaktır<sup>78</sup>.

#### **1.4.1.1 Hedeflere Ulaşmada Kuvvetli Yönler**

Ülke olarak bu alanda dikkati çeken kuvvetli yönlerimiz dinamik bir toplum ve yüksek teknoloji ürün kullanımına açık bir anlayış, gelişen bilişim ve iletişim alt yapısı, ülkenin yetenek belirleyici alanlardaki AR-GE çalışmaları için gereken alt yapıya sahip kurum ve kuruluşlar (Üniversiteler ve AR-GE birimleri, TÜBİTAK, Kamu AR-GE Kuruluşları, v.b.)'ın olması, teknoparkların oluşmuşluğu, üniversite ve sanayi ortak araştırma merkezleri mevcudiyeti, özgün ürün ve üretim teknolojileri geliştirme alt yapısına sahip ulusal firmaların bulunmasıdır. Ayrıca bilim ve teknoloji politikalarını üretecek, tartışacak ve düzeltme önerebilecek platformların varlığı, Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu, TÜBİTAK, Bilim ve Teknoloji Sanayi ve Politika Çalışmaları, TÜBA-TÜBİTAK-TTGV Bilim-Teknoloji-Sanayi Tartışmaları Platformu, özel kuruluşlar, kamu kuruluşları, üniversiteler, harp okulları, v.b. tarafından çalıştay, seminer ve sempozyumlar düzenlenmesi kuvvetli yönlerimiz arasında yer almaktadır. Bunların yanı sıra teşvik edici olarak teknoloji ödüllerinin dağıtılması, bilim ve teknoloji politikalarının hayata geçirilmesi yönünde plan ve uygulama önerilerinin ortaya konabilir olması ve bununla ilgili mevzuat hazırlıklarının sürdürülmesi, Bilim ve Teknoloji Yüksek Kurulu kararları, AR-GE Teşvikleri Kararnamesi, 98/11173 sayılı Türk Savunma Sanayii Politikası ve Stratejisi Esaslarına yönelik Bakanlar Kurulu Kararı ve MSB'nin uygulamaları, Sanayi Bakanlığı'nın kamu alımlarının ülkenin bilim ve teknoloji alt yapısının geliştirilmesi amacıyla kullanımı için başlattığı çalışmalar, savunma ihalelerinde, AR-GE' ye dayalı tedarik yöntemlerinin uygulanması ve teknoloji edinme hedefinin dikkate alınması yönünde artan irade ve uygulamada artan çabalar da hedefe ulaşmada kuvvetli yönlerimiz sayılabilir<sup>79</sup>.

#### **1.4.1.2 Hedeflere Ulaşmada Zayıf Yönler**

Ülke olarak bu alanda dikkatli olmamızı gerektiren zayıf yönlerimiz sistem oluşturma ve işletme bilim ve teknoloji politikalarının hayata geçirilmesinde, organizasyonda, kurum ve kuruluşlar arasındaki görev/sorumluluk dağılımında,

---

<sup>78</sup> Türkiye'nin Bilim ve Teknoloji Politikası, TÜBİTAK BTP 97/04, 1997, s.9.

<sup>79</sup> Zaim, s.74.



uygulamada, geri besleme mekanizmalarının çalıştırılmasında ve düzeltme önlemlerinin alınmasında organize hareket edememek ile faaliyetler ve kullanılan metotlar arasındaki kopuklukların oluşması, mevcut mekanizmalar içinde, kullanıcı ihtiyacının belirlenmesi, tedarik yöntemine karar verilmesi, teklif alma, teklif değerlendirme ve karar, proje yürütme, test, değerlendirme ve onay, idame gibi temel süreçlerin standart bir biçimde planlanması ve işleyişi açısından zafiyetlerin bulunmasıdır. Ayrıca, uzun vadeli ve büyük çaplı savunma tedarik programlarının AR-GE' ye dayalı tedarik şeklinde gerçekleştirilebilmesi için gereken geniş çaplı hareketin başlatılamaması; koordinasyonun, organizasyon, mevzuat ve kadro açısından yetersiz kalması, başarısı, yeterli bir süre öncesinden, aşamalı, planlı ve bütçeli program yaklaşımı ile başlatılmalarına bağlı olan AR-GE' ye dayalı tedarik programlarının, geniş bir biçimde gerçekleştirilmesi için, gerek planlama ve bütçeleme, gerekse tedarik mevzuatında değişiklik ve standartlaşma ihtiyacının bulunması, AR-GE kaynaklarının değerlendirilmesi fon yönetim ve destek uygulamalarının, sanayiye, üniversite ve araştırma kuruluşlarını, yetenek belirleyici alanlardaki AR-GE çalışmalarına yönlendirecek yapıda olmaması da zayıf yönlerimiz arasında sayılabilir. Tüm bunların yanı sıra bütünsel yapıda zafiyetlerimiz tedarik programlarından üniversite ve araştırma kuruluşlarına kaynak aktarımının yetersizliği, kamuoyunun ve kamuoyunu yönlendiren odakların sisteme katılımı, kamuoyunun ve kamuoyunu yönlendiren odakların, ülkenin bilimsel ve teknolojik geleceğine ilişkin konulardaki duyarlılığını artıracak, sisteme geri besleme verecek tartışmaların geniş bir biçimde yapılmasını sağlayacak, çalışmaları hızlandıracak baskıyı oluşturacak şekilde sisteme katılmalarının sağlanamamasıdır<sup>80</sup>.

#### **1.4.1.3 Hedeflere Ulaşmada Mevcut Fırsatlar**

Ülke olarak savunma sanayini hedeflerimize ulaştırmada kullanabileceğimiz mevcut fırsatlar sürükleyici ulusal proje fırsatlarının fazlalığı, Savunma Tedarik Programları (25 yılda 150 Milyar Dolar), Ulusal Enformasyon Alt Yapı Programları (10 Yılda 35 Milyar Dolar), ULAKBİM, Kamu-Net, Okul-Net gibi ulusal bilişim ve iletişim alt yapı programları, otomasyon programları, sanayide AR-GE yardımları proje destek ve teşvikleri, bağımsız ürün ve teknoloji geliştirme programları olarak sıralanabilir. Ayrıca, Uluslararası Projeler İçin İşbirliği Fırsatları EUREKA, WEAG Araştırma ve Teknoloji Paneli (EUCLID, EUROFINDER, THALES, SOCRATES), sanayi kuruluşları tarafından gerçekleştirilen ortak geliştirme programları,

---

<sup>80</sup> Zaim, s.80.

Uluslararası Topluma Entegre Bir Bilim ve Teknoloji Camiası, Uluslararası ilişkileri kuvvetli bilim adamları, üniversiteler, yurt dışında yerleşik insan gücü, bilimsel çalışmalara aktif katılım çabası, açık iletişim kanalları, Uluslararası Topluma Entegre Bir Sanayi Uluslararası ortaklıklar, projeler, uluslararası ilişkileri kuvvetli sanayi kuruluşları ve sanayiciler, yurt dışına açılım arzusu, aktif yatırımlar, uluslararası çalışmalara aktif katılımlar da fırsat yaratmada önrm arz etmektedir<sup>81</sup>.

#### 1.4.1.4 Hedeflere Ulaşmada Mevcut Tehditler

Ülke olarak savunma sanayini hedeflerimize ulaştırmada sakınmamız gereken mevcut tehditler teknoloji mandası, 21'inci Yüzyılda teknolojinin, gelişmiş ülkeler tarafından, bölgesel stratejik hedeflerinin gerçekleştirilmesi sürecinde bir araç olarak kullanılıyor olması; teknoloji ile izlenme ve yönlendirilme; teknolojik ambargo tehditleri başlıkları altında yoğunlaşmaktadır. Ayrıca, toplumdaki duyarlılığın yükseltilememesi, toplumun ve toplumu yönlendiren odakların (medya, v.b.) bu gerçeğe karşı duyarlılıklarının kısa vadede yükseltilememesi; yönetimde ve uygulamada baskıyı ve hızlanmayı sağlayacak geri beslemenin oluşturulamaması, sistemi oluşturan kurum ve kuruluşlardaki tutuculuk sistemi oluşturan kurum ve kuruluşların, olması gereken görev ve sorumlulukları çerçevesinde çalışılması gerektiği görüşüne karşı çıkış da tehditler kapsamında yer almaktadır. Yerel ve özel çıkarlar nedeniyle, sistemin genel işleyişi ve iyileştirilmesi yönünde objektif görüş oluşturmama zafiyeti<sup>82</sup>, projelerin ve ayrılan kaynakların fazlalığının yabancı firma ve devletlerin pazar mücadelesini artırması; çok büyük projelerde mücadelenin ekonomik alandan, politik alana doğru sapma eğilimleri de sayılabilecek tehditler arasındadır<sup>83</sup>.

#### 1.4.2 Sonuç

Bilim ve teknoloji temelli bir sanayi dalı olan savunma sanayii, sınırlı ülke kaynaklarını verimli bir biçimde kullanarak, ülkemizin bilimsel ve teknolojik altyapısının gelişmesine katkıda bulunurken, yüksek teknolojlili ve yüksek katma değerli ürünleri ve üretim teknolojileri ile ülkemizin 21'inci yüzyılın lider toplumları arasındaki yerini almasını sağlayacak sektörlerden biridir.

---

<sup>81</sup> Karan, s.21.

<sup>82</sup> Tınaz Titz, **Dünyada En Çok Teknoloji Üretilen Sektör: Elektronik**, Future Technologies, 1993, s.7.

<sup>83</sup> **MSB Savunma Sanayii Koordinasyon Toplantısı Sonuç Raporu C-7-12 1996**, s.21.

Cumhuriyetimizin kuruluşunun 100'üncü yıldönümü hedeflenerek, Türk Savunma Sanayii vizyonunun; "Milli güvenlik gereksinimlerini karşılayan milli olması zorunlu ve kritik sistem ve teknolojileri geliştirme yeteneğine sahip; özgün teknoloji ve sistem geliştirme yeteneği ile uluslararası alanda rekabet edebilme ve dengeli işbirliklerini gerçekleştirme gücü kazanmış; ülkenin bilim ve teknoloji alt yapısının gelişmesinde öncü bir rol oynayan; toplumsal refaha katkısı tartışılmaz olan bir milli savunma sanayii üssü oluşturmak" şeklinde tespit edilmesi ve bu yönde planlı bir çalışmanın başlatılması amaçlanmalıdır<sup>84</sup>. Bu amaca yönelik çalışmaları sekteye uğratabilecek zayıf yönler ve tehditler bulunmakla birlikte, ülkemizin kuvvetli yönleri ve önümüzdeki fırsatların büyüklüğü dikkate alındığında, Cumhuriyetimizin 100'üncü yılında, milli savunma sanayiinin önderliğinde en ileri teknolojileri üreten, güçlü ve saygın bir Türkiye'ye ulaşma hedefini son derece gerçekçi bir hedef olarak değerlendirmek gerekir.

---

<sup>84</sup> Zaim, s.128.

## İKİNCİ BÖLÜM

### MİLLİ SAVUNMA İŞKOLUNUN ÖZELLİĞİ VE KAPSAMI

#### 2.1 ÖZELLİĞİ

Milli Savunma İş kolunda ortaya çıkan en önemli özellik bazı işlerde ve işyerlerinde grev yapılmasının yasa koyucu tarafından yasaklanmış olmasıdır. 07/05/1983 tarihli ve 18040 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu gereği grevin yasak olduğu işleri, can ve mal kurtarma, cenaze ve defin, su, elektrik, havagazı, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petro-kimya, banka ve noterlik hizmetlerinde, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye, şehir içi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı yolcu ulaştırma hizmetlerinde şeklinde sıralamak mümkündür<sup>85</sup>. Grev yasağının olduğu işyerleri ise ilaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseseleri, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerleri, eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakım yerleri ve huzurevleri ile mezarlıklar, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerleridir<sup>86</sup>.

Grev yasağının, ülke savunması için harb-silah ve araçlarının her an harbe hazır tutulmasının gerekliliği ve işgücü kaybına tahammül edilemediğinden hareketle işçilerce de genel kabul gördüğü ve işçiler adına da doğru bir yaklaşım olduğunu söylenebilir. Toplu pazarlık görüşmelerinde; iş uyuşmazlıklarının iş mücadelesi yöntemleriyle çözülmesinin ilke olarak kabul edildiği ancak, grev ve lokavtın sınırlandırıldığı “kısıtlı serbestlik sistemi”nin 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Kanunu’nun uygulanmaya başladığı 1963 yılından bu yana halen yürürlükte olan 2822 sayılı kanunda da benimsendiği üzere Türkiye’de geçerli olduğu bilinmektedir. Milli Savunma İş kolu’nda toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümü için arabuluculuk, zorunlu tahkim ve özel tahkim müesseselerinden oluşan karma sistem yer almaktadır.

<sup>85</sup> Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Batı Basım Yayın Evi, İzmir, 2009, s.29

<sup>86</sup> Çelik, s.30

Çalışma hayatının uluslararası kaynak ve örgütlerinden olan Uluslar Arası Çalışma Örgütü(UÇÖ)'nün “Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı sözleşme”, “Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme” ve “Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme Hakkının Kazanılmasına İlişkin 151 Sayılı Sözleşme”ler ayrı ayrı Türkiye tarafından onaylanmış olup, Milli Savunma İş Kolundaki sendikal faaliyetlere, uluslararası nitelikte kaynak teşkil edecek sözleşmelerdir.

Milli Savunma İşkolu, 1983 tarih ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi grev Lokavt Kanunu'nun getirdiği yasaklara tabidir. Buna göre ilgili kanunun 30.maddesinde “ Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'nca doğrudan işletilen işyerlerinde grev ve lokavt yapılamaz” denmektedir. Ayrıca Anayasa'nın 54/7. Maddesinde; siyasi amaçlı grev ve lokavtın yanında dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişlerin yapılamayacağı hükme bağlanmıştır. İşçilerin aralarında anlaşmak suretiyle veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, belirli bir amaçla ve topluca çalışmamak suretiyle bir işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak, grev eylemini oluşturmaktadır<sup>87</sup>.

Ekonomik ve sosyal imkanları işverenin çok gerisinde bulunan işçilerin demokratik hak ve özgürlüklerin kullanılmasında en önemli araçlarından olan grev hakkı ve grev sayılabilecek her türlü eylem Milli Savunma İşkolu'nda çalışanlar için söz konusu değildir. Bunun yanında milli askeri işyerlerinde grev ve lokavt yasağı mevcutken, NATO'ya üye olmamız nedeniyle ülkemizde mevcut bulunan yabancı askeri işyerleri, yasak kapsamı dışındadır. Yabancı askeri işyerleri ile burada çalışan Türk işçilerinin toplu iş sözleşmelerindeki tarafları Amerikalı işverenler ile Türk Harb-İş sendikası olup sözleşmeler işletme sözleşmesi niteliğindedir.

Milli Savunma İşkolu'nda bugüne değin, Milli Savunma ve İçişleri Bakanlığı işyerleri grev yasağı kapsamında olduğu için sadece yabancı işyerlerinde grev uygulaması yapılmıştır. Bu grevlerden birincisi, 1967 yılında Ankara Nato-İş ve Adana Harb-İş sendikaları tarafından başlatılan grev İzmir ve Diyarbakır'a yayılmış, ancak buralarda daha grev başlamadan bir hafta içinde uyuşmazlık çözülerek greve son verilmiştir.

---

<sup>87</sup> Cevdet İlhan GÜNAY, **Toplu Hak Uyuşmazlıkları**, Türk Harb-İş Sendikası Yayını, Ankara, 1995, s.23.

İşkolundaki ikinci grev, Tuslog işyerlerinde, 1969 yılında yaşamıştır. Değişik illerde farklı tarihlerde başlayan grev uygulaması, birincisinden çok daha uzun süre devam etmiştir. Bu grev kimi işyerlerinde bir ayı aşkın süre uygulanmış, ancak daha sonra uyuşmazlık çözümlenerek anlaşma sağlanmıştır.

## **2.2 SENDİKAL FAALİYETLER VE MİLLİ SAVUNMA İŞ KOLUNDA SENDİKALAŞMA DURUMU**

### **2.2.1 Sendikal Faaliyetler**

Sendikal hareketlerin temel amacını, sendikalar aracılığıyla çalışanları işverenler karşısında daha güçlü bir konuma getirmek olarak tanımlayabiliriz. Ancak bu amaca, çok sayıda işçiyi kapsayan güçlü sendikalar aracılığıyla ulaşmak mümkündür. Bir ölçüde sendikalaşma olan bir araya gelme düşüncesinin, öncelikle endüstride beden güçlerini kullanarak çalışanlar arasında başlayıp yaygınlaştığını biliyoruz. Bunlar arasında, belirli nitelikleri veya meslekleri olanlar meslek sendikalarını oluşturmuşlar, niteliksiz işçiler ise zamanla genel veya işkolu sendikacılığına yönelmişlerdir.

Esasen aynı meslekte çalışan, aynı eğitim ve iş deneyimine sahip benzer işkollarında bulunan işçilerin, işverenler karşısında daha güçlü olması, karşılıklı yardımlaşmanın sağlanması amacıyla sendikalar içerisinde bir araya gelmeleri doğaldır. Dünyada ilk önce nitelikli işçilerin, ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve kollamak için başlattıkları birleşme olgusu sonuç vermeye başlamış ve “meslek sendikacılığı” türü ortaya çıkmıştır<sup>88</sup>.

Çalışanların karşılıklı olarak örgütlenmeleri, belirli bir sürecin sonucudur. İlk oluşumlarını yoğunluk olarak Avrupa’daki sanayi devrimi ile başlatabileceğimiz gibi kendi toplumumuzdaki “Lonca” örgütlenmesini, meslek sendikacılığı açısından iyi bir örnek olarak gösterebiliriz.

Bugünkü görünümüne kavuşuncaya kadar sendikalar, çeşitli örgütlenme aşamaları geçirmişlerdir. Örneğin “ İngiltere’de sendikalar; meslek temeline dayanan sendikalar, genel işçi sendikaları, sanayi temeline dayanan sendikalar, federasyon ve konfederasyonlar ve meslek kurulları halinde, belli bir plana bağlı olmayan, düzensiz bir gelişimin sonunda ortaya çıkmış, karmaşık ve çoğunluğu

---

<sup>88</sup> Meryem Koray, **Endüstri İlişkileri**, İzmir, Doğruluk Matbaası, s.94.

ufak birimlerden meydana gelen, buna karşılık, az sayıda büyük örgütlerin yer aldığı bir örgütsel yapıya sahip olmuşlardır<sup>89</sup>.

Çalışanların temel hukuk kaynaklarından olan iş hukuku; her şeyden önce, çalışanları sadece dar ve hukuki anlamıyla emeği karşılığında yaşayan birer kişi olarak değil, aynı zamanda bir sosyal sınıfın ve hatta ekonomik-politik ulusal toplumun birer üyesi olarak ele alan ve bu görüş altında çalışanla çalıştırılanların karşılıklı hak ve yükümlerini düzenleyen bir hukuk dalıdır. Bu hukuk düzeni içinde "Sendika Hakkı" her ülkede kabul edilmiş ve bazı ülkelerde de geniş ölçüde tanınmış ve savunulmuştur<sup>90</sup>.

Türkiye'de sendikacılığın gelişimini izlediğimizde sendikacılığın demokrasi gibi "tepeden inme" haklar sonunda geliştiğini görüyoruz. İşçiye ilk ciddi haklar 1960 Anayasası ile verilmiş, genel kısıtlamalar ise 1982 anayasası ile getirilmiştir. İşçiler siyasal partiler arasında bölünmüş olduklarından, doğrudan kendi haklarına sahip çıkacak ortak bir siyasal örgüt bulamamışlardır<sup>91</sup>.

## 2.2.2 Genel Olarak İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin Sendikalaşma Durumu

2821 sayılı Sendikalar Kanunu gereğince işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2008 Ocak ayı istatistikleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Resmi Gazetenin 17 Ocak 2009 tarih ve 27291 sayılı nüshasında yayımlanmış olup, Temmuz 2009 itibariyle Türkiye geneli sendikalaşma oranı % 99,67 ile en yüksek oranda Milli Savunma İş Kolunda gerçekleşmiştir. Tablo 02 'de yer alan ve genelde % 58,65' olan sendikalaşma oranına göre Milli Savunma İş Konundaki oranın diğer iş kolları ile karşılaştırıldığında çok yüksek bir değeri ifade ettiği görülmektedir<sup>92</sup>.

Ayrıca 28 iş kolunda çalışan işçi sayısı bakımından Milli Savunma iş kolu 20'nci sırada ,sendikalı işçi sayı bakımından ise 1'inci sırada yer almaktadır<sup>93</sup>

<sup>89</sup> Alpaslan İŞIKLI, **Sendikacılık ve Siyaset**, İmge Kitabevi, Ankara, 1980, s.65.

<sup>90</sup> Fikret Sönmez, **Türkiye'de Sendika Hürriyeti ve Teminatı**, İTİA Yayınları, İzmir, 1968, s.111.

<sup>91</sup> Emre KONGAR, **Demokrasi İşçinin Ekmeğidir**, Türk Harb-İş Sendikası Yayını, Ankara, 1987, s.107

<sup>92</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Resmi Gazetenin 17 Temmuz 2009 tarih ve 27291 sayılı nüshasında yayımlanmış olan **İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2009 Ocak Ayı İstatistikleri**

<sup>93</sup> [www.calisma.govtr/article.php?category\\_id=50&article\\_id=665](http://www.calisma.govtr/article.php?category_id=50&article_id=665) (11.09.2007)

**Tablo 2: İş kollarına göre toplam işçi sayısı ile bunlardan sendikalı olanların sayısı ve toplam işçi sayısına göre oranları ;**

İşkolu No	İşkolu	Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Send. Oranı (%)
1	Tarım		137.741	
2	Madencilik	137.861	95.108	68,98
3	Petrol-Kimya	245.877	133.019	54,09
4	Gıda Sanayi	371.098	291575	78,57
5	Şeker	26.513	26.175	98,72
6	Dokuma	583.244	513.845	88,10
7	Deri	92.692	17.594	19,36
8	Ağaç	93.908	28.750	30,61
9	Kağıt	36.133	22.531	62,35
10	Basın ve Yayın	48.861	9.434	19,30
11	Banka Sigorta	157.515	147.538	93,67
12	Çimento ve Toprak	173.602	93.244	53,71
13	Metal	671.015	516.049	76,90
14	Gemi	16.501	8.820	53,45
15	İnşaat	761.326	187.026	24,56
16	Enerji	153.029	129.790	84,81
17	Ticaret - Eğitim	436.794	152.898	35,00
18	Kara Taşımacılığı	139.616	34.842	24,95
19	Demiryolu Taşımacılığı	25.838	23.209	89,82
20	Deniz Taşımacılığı	49.509	14.371	29,02
21	Hava Taşımacılığı	33.005	18.093	54,81
22	Ardiye - Antrepo	32.781	8.338	25,43
23	Haberleşme	46.253	28.826	62,32
24	Sağlık	102.611	24.817	24,18
25	Konaklama - Eğlence	327.929	111.780	34,08
<b>26</b>	<b>Milli Savunma</b>	<b>31.090</b>	<b>30.989</b>	<b>99,67</b>
27	Gazetecilik	15.391	4.632	30,09
28	Genel İşler	491.622	421.377	85,71
	<b>GENEL TOPLAM</b>	<b>5.398.296</b>	<b>3.232.679</b>	<b>59,88</b>

Kaynak : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2821 sayılı sendikalar kanunu gereğince hazırlanan ve 17 Temmuz 2009 tarih ve 27291 sayılı nüshasında yer alan iş kollarında yer alan sendikalar ve sendikaya üye işçi sayılarına ilişkin veriler.



İş kolunda kurulu sendikalar ile sendikaların o iş kolu içindeki üye sayıları ve iş kolu içindeki sahip oldukları üye sayısının oransal değerleri de Tablo 03 yer almış olup, şeker, deri, demiryolu taşımacılığı, deniz taşımacılığı, hava taşımacılığı, haberleşme,ve milli savunma iş kollarında tek işçi sendikası mevcuttur. En az sendikalaşma oranı % 19.30 ile Basın-Yayın iş kolunda görülmektedir. 762.326 kişi ile en fazla işçi sayısına sahip olan İnşaat iş kolunda sendikalaşma oranınının toplam üç sendika ile %24,56 da kalması 28 iş kolu arasında 31.090 kişi ile işçi sayısı olarak en az işçi çalışan iş kolları arasında dördüncü SIRADA olan Milli Savunma İş Kolunun ise en yüksek sendikalaşma oranına ( % 99,67) sahip olması dikkat çekicidir.

**Tablo 3: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Resmi Gazetenin 17 Temmuz 2009 tarih ve 27291 sayılı nüshasında yayımlanmış olan İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2009 Ocak Ayı İstatistikleri**

**2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU GEREĞİNCE; İŞKOLLARINDAKİ  
İŞÇİ SAYILARI VE SENDİKALARIN ÜYE SAYILARINA İLİŞKİN  
2009 TEMMUZ AYI İSTATİSTİKLERİ  
HAKKINDA TEBLİĞ**

İŞKOLU		TOPLAM İŞÇİ	SENDİKANIN ADI	DSY NO	ÜYE	
NO	ADI				SAYISI	%
01	TARIM ve ORMANCILIK, AVCILIK ve BALIKÇILIK	96.682	<b>ORMAN-İŞ</b> (Türkiye Orman İşçileri Sendikası)	009	50.102	
			<b>TARIM-İŞ</b> (Türkiye Orman,Topraksu ve Tarım Sanayii İşçileri Sendikası)	017	43.337	
			<b>ÖZ TARIM-İŞ</b> (Türkiye Öz Tarım,Topraksu ve Orman Sanayii İşçileri Sendikası)	029	669	
			<b>EMEK TARIM-İŞ</b> (T.Orman,Topraksu ve Tarım Sanayii İşçileri Sendikası)	137	3.141	
			<b>BİRLİK ORMAN-İŞ</b> (Birlik Orman İşçileri Sendikası)	328	10.367	
			<b>ÖZ ORMAN-İŞ</b> (Öz Ormancılık ve Tarım,Avcılık ve Balıkçılık İşçileri Sendikası)	332	25.125	

02	MADENCİLİK □	137.861	<b>TÜRK MADEN-İŞ</b> (Türkiye Maden İşçileri Sendikası)	004	58.591	42,50 □
			<b>GENEL MADEN-İŞ</b> (Türkiye Genel Maden İşçileri Sendikası)	014	35.053	25,42
			<b>DEV. MADEN-SEN</b> (Türkiye Devrimci Maden Arama ve İşletme İşçileri Sendikası)	251	1.464	1,06 □
03	PETROL, KİMYA ve LASTİK □	245.877	<b>PETROL-İŞ</b> (Türkiye Petrol , Kimya ve Lastik İşçileri Sendikası)	040	89.442	36,37
			<b>LASTİK-İŞ</b> (Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası)	043	42.926	17,45
			<b>İLKİM-İŞ</b> (İlaç, Kimya, Petrol ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası)	094	133	0,05
			<b>ÖZ PETROL-İŞ</b> (Petrol, Kimya, Lastik, Plastik İşçileri Sendikası)	317	518	0,21
04	GIDA SANAYİİ	371.098	<b>ÖZ GIDA-İŞ</b> (Öz Tütün, Müskirat, Gıda sanayii ve Yardımcı İşçileri Sendikası)	039	74.677	20,12
			<b>TEK GIDA-İŞ</b> (Türkiye Tütün, Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası)	097	191.641	51,64
			<b>GIDA-İŞ</b> (T. Gıda Sanayii İşçileri Sendikası)	234	25.257	6,80
05	ŞEKER	26.513	<b>ŞEKER-İŞ</b> (Türkiye Şeker Sanayii İşçileri Sendikası)	001	26.175	98,72
06	DOKUMA	583.244	<b>ÖZ İPLİK-İŞ</b> (Tüm Dokuma, İplik, Trikotaj ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası)	010	90.067	15,44
			<b>TEKSİF</b> (Türkiye Tekstil, İriye ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası)	015	338.835	58,09
			<b>GIYİM-İŞ</b> (T. Dokuma, Giyecek Konfeksiyon, İplik, Ütü, Boyama Sanayii İşçileri Sendikası)	125	479	0,08

			<b>DOKU ÖR-İŞ</b> (Dokuma ve Örme İşçileri Sendikası)	173	853	0,14
			<b>TÖBGİS</b> (Trikotaj, Örme, Boyama Giyecek ve İplik Sanayii İşçileri Sendikası)	205	598	0,10
			<b>TEKSTİL</b> (Tekstil İşçileri Sendikası)	242	76.237	13,07
			<b>BATİS</b> (Bağımsız Tekstil İşçileri Sendikası)	302	5.376	0,9□
			<b>DOKUMA-İŞ</b> (Dokuma,Örme,Bo□ama,Trikotaj ve Giyim İşçileri Sendikası)	307	569	0,09
		□	<b>TEKSTİL-SEN</b> (Tekstil, Dokuma, Örme, Tri□otaj, Boyama işçileri sendikası)	314	4□6	0,07
			<b>DAYANIŞMA SENDİKASI</b> (Tekstil, Trikotaj, Dokuma, Örme,İplik Boyama Konfeksiyon İşçileri Sendikası)	319	11	0,01
			<b>TÜM TEKSTİL-İŞ</b> (Tüm Tekstil, Dokuma ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası)	327	354	0,06
	□					
<b>07</b>	<b>DERİ</b>	92.692	<b>DERİ-İŞ</b> (T. Kundura Sanayii.,Deri ve Deriden Yapılan Her türlü Eşya, Saraciye Yapımı ve Debeğat İşleri Kürkçülük, Tutkal Sanayii ve ve Bağırsak İşleme İşçileri Sendikası)	172	17.594	18,98
	□					
<b>08</b>	<b>AĞAÇ</b>	93.908	<b>AĞAÇ-İŞ</b> (Türkiye Ağaç Sanayii İşçileri Sendikası)	019	1□.697	14,58
			<b>ÖZ AĞAÇ-İŞ</b> (Ağaç, Sunta, Mobilya ve Mantar San□yii İşçileri Sendikası)	084	14.728	1□,68
			<b>YAPSAN-İŞ</b> (T.Yapım, Ağaç,□Prefabrik Sanayii İşçileri Sendikası)	127	325	0,34
<b>09</b>	<b>KAĞIT</b>	36.133	<b>SELÜLOZ-İŞ</b>	022	17.524	48,49

			(Türkiye Selüloz,Kağıt ve Mamülleri İşçileri Sendikası)			
			<b>TÜMKA-İŞ</b> (T.Tüm Kağıt ve Selüloz İşçileri Sendikası)	235	3.757	10,39
			<b>ÖZ KAĞIT-İŞ</b> (Kağıt Ambalaj ve Selüloz İşçileri Sendikası)	318	1.250	3,4□
<b>10</b>	<b>BASIN ve YAYIN</b>	48.861	<b>BASIN-İŞ</b> (Türkiye Basın, Yayın, Grafik ve Ambalaj İşçileri Sendikası)	023	5.525	11,30
			<b>BASIN-İŞ</b> (T. Basın Sanayii İşçileri Sendikası)	265	3.909	8,00
<b>11</b>	<b>BANKA ve SİGORTA</b>	157.515	<b>BASS</b> (Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası)	031	18.368	11,66
			<b>BANKSİS</b> (T.Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası)	035	30.153	19.14
			<b>BASİSEN</b> (Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası)	044	72.9□1	46.33
			<b>BANK-Sİ-SEN</b> (T.Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası)	095	12.065	7,65
			<b>BANK-SEN</b> (T.Devrimci Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası)	244	13.961	8,86
<b>12</b>	<b>ÇİMENTO, TOPRAK ve CAM</b>	173.602	<b>TÜRKİYE ÇİMSE-İŞ</b> (TürkÇiye Çimento, Seramik,Toprak ve Cam Sanayii İşçileri Sendikası)	007	71.510	41,19
			<b>KRİSTAL-İŞ</b> (TürÇiye Cam, Çimento ve Toprak Sanayii İşçileri Sendikası)	076	21.342	12,29
			<b>CAM KERAMİK-İŞ</b> (T.Porselen, Çimento, Cam, Tuğla ve Toprak Sanayii İşçileri Sendikası)	258	14	0,□1
			<b>SERSAN-İŞ</b> (T.Porselen, Çimento, Cam, Tuğla ve Toprak Sanayii İşçileri Sendikası)	325	378	0,2□

13	MİTAL	671.015	<b>TÜRK METAL</b> (Türkiye Metal, Çelik, Mühimmat, Makine, Metalden Mamul Eşya Oto Montaj ve Yardımcı İşçileri Sendikası)	011	343.263	51,15
			<b>ÇELİK-İŞ</b> (Demir, Çelik, Metal Mamülleri İşçileri Sendikası)	038	95.342	14,20
			<b>BİRLEŞİK METAL-İŞ</b> (Birleşik Metal İşçileri Sendikası)	081	74.359	11,08
			<b>METSAN-İŞ</b> (Türkiye Metal Sanayii İşçileri Sendikası)	087	503	0,07
			<b>KALIP-İŞ</b> (Makina ve Kalıp Yapımı İşçileri Sendikası)	098	304	0,04
			<b>ÇESAN</b> (Türkiye Çelik Yapı İşçileri Sendikası)	124	106	0,02
			<b>TEK METAL-İŞ</b> (Demir, Çelik, Metal ve Oto Sanayii İşçileri Sendikası)	291	1.937	0,28
			<b>BAMİS</b> (Bağımsız Metal İşçileri Sendikası)	333	145	0,02
14	GEMİ	16.501	<b>DOK GEMİ-İŞ</b> (Türkiye Liman, Dok ve Gemi Sanayii İşçileri Sendikası)	026	7.405	44,87
			<b>LİMTER-İŞ</b> (Liman, Tersane, Gemi Yapımı ve Onarımı İşçileri Sendikası)	259	1.415	8,57
15	İNŞAAT	761.326	<b>YOL-İŞ</b> (Türkiye Yol, Yapı, İnşaat İşçileri Sendikası)	006	165.505	21,73
			<b>İNSAN-İŞ</b> (Türkiye İnşaat Sanayii İşçileri Sendikası)	129	21.504	2,82
			<b>DEVİRİMCİ YAPI-İŞ</b> (Devrimci Yapı İşçileri Sendikası)	261	17	0,01
16	ENERJİ	153.029	<b>TES-İŞ</b> (Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası)	020	122.350	70,95
			<b>YENİ BES-İŞ</b> (Baraj, Enerji, Su ve Gaz İşçileri	106	3.230	2,11

			Sendikası)			
			<b>ENSAN-İŞ</b> (Enerji Sanayii İşçileri Sendikası)	243 □	4.167	2,72
			<b>ENERJİ-SEN</b> (Enerji Sanayi İşçileri Sendikası)	321	43	0,02
17	<b>TİCARET □ BÜRO, EĞİTİM ve GÜZEL SANATLAR</b>	436.794	<b>KOOP-İŞ</b> (Türkiye Kooperatif ve Büro İşçileri Sendikası)	02 □	46.157	10,56
			<b>TEZ-KOOP-İŞ</b> (Türkiye Ticaret ve Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası)	036	62.337	14,27
			<b>BİL-İŞ</b> (Bilgi İşlem İşçileri Sendikası)	113	459	0,10
			<b>SİNE-SEN</b> (T.Sinema Emekçileri Sendikası)	236	31	□,01
			<b>SOSYAL-İŞ</b> (T.Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası)	238	43.914	10,05
18	<b>KARA TAŞIMACILIĞI</b>	139.6 □ 6	<b>TÜMTİS</b> (Türkiye Motorlu Taşıt İşçileri Sendikası)	123	14.889	10,66
			<b>NAKLİYAT-İŞ</b> (Türkiye Devrimci Deniz ve Kara Nakliyat İşçileri Sendikası)	249	16.909	12,11
			<b>KARSAN-İŞ</b> (Taşımacılık ve Kargo Sanayii İşçileri sendikası)	316	3.027	2,16
			<b>TÜRKTİS</b> (Türkiye Taşıma İşçileri Sendikası)	329	17	0,01
19	<b>DEMİRYOLU TAŞIMACILIĞI</b>	25.838	<b>DEMİRYOL-İŞ</b> (Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikası)	012	23.209	89,82
20	<b>DENİZ TAŞIMACILIĞI</b>	49.509	<b>TÜRK DENİZ-İŞ</b> (Türkiye Denizciler Sendikası)	052	14.3 □ 1	29,02
21	<b>HAVA TAŞIMACILIĞI</b>	33.005	<b>HAVA-İŞ</b> (Türkiye Sivil Havacılık Sendikası)	037	18.093	54,81
22	<b>ARDIYE ve</b>	32.781	<b>LİMAN-İŞ</b>	008	8.206	25,03

	<b>ANTREPOCULUK</b>		(Türkiye Liman ve Kara Tahmil Tahliye İşçileri Sendikası) <b>DENİZ-İŞ</b> (Seyyar, Tahmil ve Tahliye İşçileri Sendikası)	058	132	0,40
23	<b>HABERLEŞME</b>	46.253	<b>TÜRKİYE HABER-İŞ</b> (Türkiye Posta, Telgraf, Telefon, Radyo ve Televizyon, İşçileri ve Hizmetlileri Sendikası)	021	28.826	62,32
24	<b>SAĞLIK</b>	102.611	<b>SAĞLIK-İŞ</b> (Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası) <b>DEV SAĞLIK-İŞ</b> (Devrimci Sağlık İşçileri Sendikası) <b>SIHHAT-İŞ</b> (Tüm Sağlık Hizmetleri İşçileri Sendikası)	018 240 268	18.081 4.824 1.912	7,62 4,70 1,86
25	<b>KONAKLAMA ve EĞLENCE YERLERİ</b>	327.929	<b>TOLEYİS</b> (Türkiye Otel, Lokanta ve Dinlenme yerleri İşçileri Sendikası) <b>MÜZİK-SEN</b> (Müzik ve Sahne Sanatçıları Sendikası) <b>OLEYİS</b> (Türkiye Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası) <b>TURKON-İŞ</b> (Turizm, Konaklama ve Eğlence Sanayi İşçileri Sendikası) <b>BAĞIMSIZ TURİZM-İŞ</b> (Bağımsız Turizm İşçileri Sendikası)	089 224 246 266 331	48.635 1.557 33.262 28.023 303	14,83 0,47 10,14 8,54 0,09
26	<b>MİLLİ SAVUNMA</b>	31.090	<b>TÜRK HARB-İŞ</b> (Türkiye Harb Sanayi ve Yardımcı İşkolları İşçileri Sendikası)	013	30.989	99,67
27	<b>GAZETECİLİK</b>	15.391	<b>T.G.S.</b> (Türkiye Gazeteciler Sendikası)	073	4.632	30,09
28	<b>GENEL İŞLER</b>	491.622	<b>BELEDİYE-İŞ</b> (Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası) <b>HİZMET-İŞ</b>	030 041	205.666 130.942	41,83 26,63

		(Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası)			
		<b>GENEL-İŞ</b> (Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası)	252	83.976	17,08
		<b>KONUT-İŞ</b> (Tüm Belediye ve Konut İşçileri Sendikası)	276	802	0,16
		<b>YENİ EMEK-İŞ</b> (Tüm Belediye ve Konut İşçileri Sendikası)	299	234	0,□4
		<b>TEM-İŞ SEN</b> (Temizlik İşçileri Sendikası)	312	25	0,01
<b>TOPLAM İŞÇİ</b>		<b>5.398.296</b>	<b>TOPLAM SENDİKALI İŞÇİ</b>		<b>3.232□679</b>
					<b>59,88</b>

- 1) Üyesi olmayan veya üye bildiriminde bulunmayan sendikalara bu istatistikte yer verilmemiştir.
- 2) 2822 Sayılı Kanununun 12. maddesi uyarınca 01 nolu "Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık" işkolunda baraj şartı aranmadığından bu iş kolundaki yüzdelerin ilanında hukuki bir yarar görülmemiştir.
- 3) Bu tebliğde yargı kararları dikkate alınmak suretiyle dönem içinde gelen bildirimler esas alınmıştır.
- 4) Temmuz-2003 İstatistiğine itiraz davası açan 238 No'lu SOSYAL-İŞ Sendikası ile bu işkolunda örgütlü diğer sendikaların üye sayıları ve işkolundaki işçi sayısı ; T.C. Ankara 10.ncu İş Mahkemesince verilen 2003/1646 Esas sayılı İhtiyati Tedbir Kararı gereğince, Ocak 2003 İstatistiğindeki değerler yayımlanmıştır.
- 5) Temmuz-2008 İstatistiğine itiraz davası açan Akbank T.A.Ş. Genel Müdürlüğü, 11 nolu Banka ve Sigorta işkolunda örgütlü sendikaların üye sayıları ve iş kolundaki işçi sayısı; T.C. Ankara 9'ncü İş Mahkemesince verilen 2008/677esas sayılı İhtiyati Tedbir kararı gereğince, Ocak-2008 istatistiğindeki değerler yayımlanmıştır

### 2.2.3 Milli Savunma İş Kolunda İşçi Sayısı Dağılımı

Milli savunma iş kolunda; sendikaya bağlı işçilerin,

- Kuvvetlere/kurumlara ve illere göre dağılımı ( Tablo 04 )
- Kuvvetlerin/Kurumların işyerlerinin illere göre dağılımı ( Tablo 05 )
- Kuvvetlere/kurumlara göre işyeri ve üye sayıları ( Tablo 06 ) aşağıda ki tablolarda yer almıştır.



**Tablo 4: Sendikaya bağılı işçilerin kuvvetlere/kurumlara ve illere göre dağılımı ;**

ŞUBE	K.K.K.	H.K.K.	D.K.K.	J.K.K.	M.S.B.	G.K.B.	S.G.K.	Ybn.İ.	A.N.T.	TOPL.
ADANA		12	95	25	34		9	1.147	20	1.342
AFYON	438	2		50					44	534
ANKARA	2.452	1.027	691	775	535	71		116	48	5.715
BALIKESİR	414	71	50	18	39				51	643
BOR	133			17						150
ÇORLU	365			20					8	393
D.BAKIR	385	102		66	39				45	637
ELAZIĞ	276	33		36	2				155	502
ERZİNCAN	213			7					16	236
ERZURUM	343	3		115	67				18	546
ESKİŞEHİR		2.070		42					122	2.234
GELİBOLU	215		72	18					7	312
GÖLCÜK	18	2	3.478	40					25	3.563
İ.DERUN	221		95	37					48	401
İSTANBUL	2.047	81	2.445	556	160		103		30	5.422
İZMİR	243	144	1.081	104	73		130	351	34	2.160
KAYSERİ	711	1.359		43					9	2.122
KONYA	243	39		26					13	321
SAKARYA	1.094			14					5	1.113
SİVAS	345	24		32			109		17	527
<b>TOPLAM</b>	<b>10.156</b>	<b>4.969</b>	<b>8.007</b>	<b>2.041</b>	<b>949</b>	<b>71</b>	<b>351</b>	<b>1.614</b>	<b>715</b>	<b>31.090</b>

**TOPLAM**

10.156

4.969

8.007

2.041

949

71

351

1.614

715

**31.090****Tablo 5: Kuvvetlerin/ Kurumların İşyerlerinin ilere Göre Dağılımı**

ŞUBE	K.K.K.	H.K.K.	D.K.K.	J.K.K.	M.S.B.	G.K.B.	S.G.K.	Y.İ.Y.	A.N.T.	TOPL.
ADANA		1	2	3	1		1	4	3	15
AFYON	9	1		6					8	24
ANKARA	18	6	5	24	7	3		4	4	71
BALIKESİR	3	3	1	2	1				10	20
BOR	1			2						3
ÇORLU	9			3					3	15
DİYARBAKIR	9	4		10	1				6	30
ELAZIĞ	6	2		5	1				14	28

ERZİNCAN	4			1					5	10
ERZURUM	8	1		15	1				3	28
ESKİŞEHİR		6		6					9	21
GELİBOLU	4		2	2					1	9
GÖLCÜK	3	1	20	8					3	35
İSKENDERUN	6		3	5					7	21
İSTANBUL	12	3	10	5	3		1		5	39
İZMİR	5	4	13	14	5		1	6	7	55
KAYSERİ	1	2		5					1	9
KONYA	3	1		3					1	8
SAKARYA	4			2					1	7
SİVAS	8	1		4			1		2	16
<b>TOPLAM</b>	<b>113</b>	<b>36</b>	<b>56</b>	<b>125</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>93</b>	<b>464</b>

*Kısaltmalar*

<i>K.K.K.:</i>	Kara Kuvvetleri Komutanlığı
<i>Hv.K.K.:</i>	Hava Kuvvetleri Komutanlığı
<i>D.K.K.:</i>	Deniz Kuvvetleri Komutanlığı
<i>J.K.K.:</i>	Jandarma Genel Komutanlığı
<i>M.S.B.:</i>	Milli Savunma Bakanlığı
<i>G.K.B.:</i>	Genel Kurmay Başkanlığı
<i>S.GK.:</i>	Sahil Güvenlik Komutanlığı
<i>Y.İ.Y.:</i>	Yabancı İş Yerleri
<i>A.N.T.:</i>	Askeri NATO Tesisleri

**Tablo 6: Kuvvetlere/Kurumlara göre üye sayıları ve işyeri**

<b>Kuvvetler/Kurumlar</b>	<b>Üye Sayısı</b>	<b>İşyeri Sayısı</b>
<b>Kara Kuvvetleri Komutanlığı</b>	<b>10.156</b>	<b>113</b>
<b>Hava Kuvvetleri Komutanlığı</b>	<b>4.969</b>	<b>36</b>
<b>Deniz Kuvvetleri Komutanlığı</b>	<b>8.007</b>	<b>56</b>
<b>Jandarma Komutanlığı</b>	<b>2.041</b>	<b>125</b>
<b>Milli Savunma Bakanlığı</b>	<b>949</b>	<b>20</b>
<b>Genel Kurmay</b>	<b>71</b>	<b>3</b>
<b>Sahil Güvenlik Komutanlığı</b>	<b>351</b>	<b>4</b>
<b>Yabancı İşyerleri</b>	<b>1.614</b>	<b>14</b>
<b>Askeri NATO Tesisleri</b>	<b>715</b>	<b>93</b>
<b>GENEL TOPLAM</b>	<b>31.090</b>	<b>464</b>

Kaynak : Harp-iş kayıtları 2009 rakamları

Her üç tablonun da incelenmesinden anlaşılacağı üzere, savunma iş kolundaki işçilerin yaklaşık % 33'ünü oluşturan en büyük kısmının 10.156 işçi ile 113 ayrı işyerinde olmak üzere K.K.K.lığı bünyesinde istihdam edildiği görülmektedir. Savunma iş kolundaki iş yeri sayısı bakımından Ankara birinci sırada, Gölcük ikinci sırada, Diyarbakır ise üçüncü sırada bulunmaktadır. İşçi sayısı bakımından da Ankara birinci sırada, İstanbul ikinci sırada, Gölcük'ün ise üçüncü sırada yer aldığını görmekteyiz. Genel olarak bakıldığında da en fazla işçi istihdam eden kuvvetin 10.156 mevcudu ile K.K.K.lığı olduğunu, Dz.K.K.lığının 8.007 işçi, Hv.K.K.lığının ise 4.969 işçi çalıştırdığını görmekteyiz.

### **2.2.3.1. Milli Savunma İş Kolu İle İlgili Değerlendirme**

İş kollarının tespit edilmesi ülkemiz açısından özel öneme sahiptir. Çünkü sendikaların faaliyet sahaları ile toplu iş sözleşmelerinin yapılmasında iş kolu esas alınmaktadır. İş kollarının tespit edilmesinde uluslararası normlara dikkat edilmesi gerektiği kanun hükmü olmasına rağmen buna uyulduğunu söylemek mümkün gözükmemektedir. Uluslararası normlar da tüm mesleklerin ve yapılan işlerin tariflerinin yapıldığı ve bunların kodlandırıldığını görmekteyiz. Ülkemizde bu sistem de kullanılmakta olup, sosyal devlet yapılanmasını tamamlamış ülkelerde sistemin sosyal sigortalardaki prim sisteminde de ana kriter olarak kullanıldığı bilinmektedir. Sistemin esası uluslararası kodlamadaki grup numaralarına uygun şekilde iş kollarının belirlenmesidir. Ancak dikkat çekici olması bakımından ülkemizdeki en önemli çarpıklık Milli Savunma iş koludur. Uluslararası hiçbir sistemde böyle bir tarif veya kodlama kullanılmamakta olup, yapılan işler ve meslekler dikkate alınmamakta, sadece işverenin kim olduğu esas alan iş kolu Dünyada sadece Türkiye'nin kullandığı bir iş koludur<sup>94</sup>.

## **2.3 SAVUNMA SEKTÖRÜNDE İŞÇİ SENDİKACILIĞININ TARİHİ**

Ülkemizde Askeri işyerlerindeki örgütlenmeler Osmanlı İmparatorluğu'nun son yıllarına kadar uzanır. İmparatorluğun büyük ölçekli iş yerleri genellikle askeri amaçlar için oluşturulduğundan örgütlenmeler ve ilk eylemler de bu işyerlerinde başlamıştır. Türk harp sanayinin batılı sanayi mantığı içerisinde gelişmeye başladığı 19'uncu yüzyıl ve 20'inci yüzyılın başındaki konjonktür, İmparatorluğun çok büyük

<sup>94</sup> Meryem Koray, **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, TÜSES Yayınları, İstanbul, 1995, s.25.

güvenlik riskleriyle karşı karşıya kaldığı, Batı sömürgeciliğinin yeni boyutlar kazandığı bir dönem olarak ortaya çıkmaktadır<sup>95</sup>.

İmparatorluğun büyük maddi sorunlarına rağmen ortaya koymaya çalıştığı sanayileşme gayretlerinin 20'nci yüzyılın başında somut bazı sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Söz konusu sonuçların ortaya koyduğu sanayii yapısı içerisinde harp sanayinin önemli bir yere sahip olduğu bilinmektedir. Hatta o günkü şartların ortaya koyduğu sanayileşme imkanları içerisinde harp sanayinin genel gelişme sürecinin ilerisinde olduğu bile söylenebilir. Bu durum 20nci yüzyılın hemen önünde belirginleşmeye başlayan Osmanlı işçi hareketi içerisinde harp işçisine gelişme sürecinin doğasının bir sonucu olarak özgün ve önemli bir yer hazırlamıştır<sup>96</sup>.

Osmanlı İmparatorluğu'nun, bir imparatorluk olarak siyasi varlığı ve bu varlığa uygun yapılanması gereken askeri gücü dikkate alındığında rahatça anlaşılacağı gibi, harp sanayi diğer bazı sanayi kollarını da kuşatabilecek boyutlarda var olmuştur. Öyle ki, İmparatorlukta tersaneler, Beykoz Deri ve Kundura Fabrikası gibi nispeten sivil sanayi ile ilişkili işletmeler, özel şartlar ve savaş koşullarından dolayı, harp sanayi içerisinde ifade edilmişler, çalışanları da harp sanayi işçisi olarak kabul edilmişlerdir<sup>97</sup>.

Harp sanayinin İmparatorluk sanayi içerisinde taşıdığı öncü role paralel olarak, harp sanayi işçisinin de Osmanlı işçi hareketi içerisinde öncü bir role sahip olması doğal bir sonuç olarak algılanabilir. Nitekim İmparatorluk dönemi toplumsal olaylarının, ilk işçi eylemleri ve grevlerin bir kısmının harp işçileri tarafından ortaya konulduğu görülmektedir<sup>98</sup>.

Yukarıdaki çerçeve içerisinde sunulabilecek iyi örneklerden birisi 1872 yılında Taşkızak Tersanesinde çalışan işçilerin aylarca ücretlerini alamamaları sonucunda greve gitmeleridir. Söz konusu harp sanayi işçileri grevi, İmparatorluk dönemi işçi hareketinin ortaya koyduğu ilk grev olarak bilinmektedir. Yine tersane işçilerinin İmparatorluğun toplumsal hayatında oynadıkları rol, yürüttükleri muhtelif grevler ve örgütlenmelerin özel bir çalışma yapmayı gerektirecek özgünlükte olduğu ve 20'nci yüzyılın ilk on yılı içerisinde önemini sürdürdüğü görülmektedir<sup>99</sup>.

---

<sup>95</sup> Sedat Ağralı, **Günümüze Kadar Belgelerle Türk Sendikacılığı**, Son Telgraf Matbaası, İstanbul, 1967, s.27.

<sup>96</sup> Yücel Özkaya, **XVIII Yüzyılda Osmanlı Kurumları ve Osmanlı Toplum Yaşantısı**, Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları, 1985, s.19.

<sup>97</sup> Ağralı, s.38.

<sup>98</sup> Özkaya, s.19.

<sup>99</sup> Özkaya, s.17.

İmparatorluğun toplumsal mücadele tarihinde 1872-1907 dönemi grevlerinin özel bir yeri vardır. Bu dönemdeki işçi örgütlenmeleri ve grevler Türk tarihinin ilkleri olarak tarihe geçmiştir. Bu dönemde yaklaşık 50 grev gerçekleşmiştir. Söz konusu grevlerden 10'u harp sanayi işçilerinin gerçekleştirdiği grevdir. Grevlerin 8'ini Tersane işçileri gerçekleştirirken, Fişekhane işçileri 18 Nisan 1876'da yaklaşık 250 işçinin katılımı ile kendileri bakımından ilk grevi gerçekleştirmişlerdir<sup>100</sup>.

Türk siyasi tarihi bakımından çok önemli bir dönüm noktası sayılması gereken 1908 yılı, toplumsal gelişmeler bakımından da çok önemli olaylara sahne olmuştur. Sendikal tarihe 1908 grevleri olarak geçen bir dizi greve çok sayıda işçi katılmıştır. 111 grevin gerçekleştiği 1908 grevlerinden sonra sendikal mücadele ve grevlerle geçen yoğun bir süreç; kısmen Cumhuriyet dönemine kadar devam etmiştir. Birinci Dünya Savaşı sonrası ara dönemde yine önemli gelişmelerin yaşandığı görülmektedir. 1919-1922 yılları arasında 19 grev gerçekleşmiştir. 1919 Ekim ortasında Kasımpaşa Tersanesi işçileri greve gitmişler, greve 1.300 işçi katılmıştır. Aynı tersanede bir yıl sonra Nisan ayında yeni bir grev söz konusu olmuştur<sup>101</sup>.

İmparatorluğun çöküş dönemine denk düşen ilk işçi örgütlenmeleri ve toplumsal mücadele birikiminin işçiler tarafından milli mücadele döneminde kısmen kullanılan önemli bir tecrübeyi içerdiği rahatlıkla söylenebilir. Nitekim tersane işçileri ve askeri fabrika işçilerinin kendi aralarında kurdukları yardımlaşma sandıklarında oluşturdukları fonları milli mücadeleye katkı sağlamak üzere kullandıkları ve bütün güçleriyle milli mücadeleyi destekledikleri bilinmektedir. Zeytinburnu Harp İmalatı Fabrikası Yardım Derneği, Haliç ve Mavnacılar Derneği gibi bazı harp işçilerinin kurdukları dernekler aracılığı ile işçiler milli mücadeleye aynı ve nakdi yardımlar yapmışlar, milli mücadelenin sürdürülmesine kendi imkanları içerisinde ciddi katkılarda bulunmuşlardır<sup>102</sup>.

Osmanlı işçi hareketi bakımından bir başlangıç noktası anlamına gelen Osmanlı Amele Cemiyeti'nin kuruluşundan Cumhuriyet dönemine kadar varlık kazanabilmiş işçi örgütlenmeleri içerisinde harp işçisinin ağırlığı ve öncü karakteri daima hissedilmiştir. Milli mücadele yıllarında işgal kuvvetlerine karşı mücadeleye ellerinden gelen her tür katkıyı yapan harp işçileri aynı zamanda 1920-1922 arasında işgalcilere karşı bir direniş günü esprisi içerisinde kutlanan 1 Mayıs

---

<sup>100</sup> Özkaya, s.19.

<sup>101</sup> Özkaya, s. 51.

<sup>102</sup> Şehmus Güzel, "Tazminat'tan Cumhuriyet'e İşçi Hareketleri ve Grevler" **Tazminat'tan Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi**, Cilt 3, İletişim Yayıncılık, İstanbul, 1985, s. 72.

gösterilerine de destek vermişlerdir. Çok olumsuz şartlara rağmen İstanbul, Adapazarı gibi yerlerde kutlamalara aktif katkı yapan harp işçileri bu sebeple çeşitli tutuklama ve baskılarla da karşı karşıya kalmışlardır<sup>103</sup>.

Balkan Savaşı, I. Dünya Savaşı ve İstiklal Savaşı sonrasında Türkiye çok derin iktisadi ve sosyal çöküntülerle karşı karşıya kalmış, önemli sorunlarla boğuşmak zorunda kalan Türkiye, Sanayi alanında ve harp sanayinde de her şeye adeta yeniden başlamak durumunda kalmış bir toplumda 1925-1947 yılları arasındaki zaman aralığı toparlanma yılları olarak yaşanmıştır.

Tahrip olmuş harp sanayinin yeniden yapılandırılmasının ardından Türk harp sanayi dolayısı ile de Türk harp sanayi işçisi söz konusu zaman diliminde yeniden doğmuştur. 1923-1960 yılları arasında diğer bazı sektörlerde sınırlı bir örgütlenmeden ve bu zaman diliminde 43 grevden bahsedilirken, harp sanayi işçileri bakımından da yine sınırlı bir hareketlilik görülmektedir<sup>104</sup>.

Cumhuriyetin başından çok partili döneme uzanan zaman diliminin gerek siyasi, gerek iktisadi şartlar bakımından işçi örgütlenmelerine uygun bir zemin ortaya koymadığı, yukarıda aktarılan bilgilerden kolayca anlaşılmaktadır. Söz konusu uygun olmayan şartlar harp sanayi işçisi için de kuşkusuz geçerlidir. Nitekim ilk ciddi harp sanayi işçileri teşkilatlanmalarının çok partili dönemin başından sonrasına rastlamaktadır. Türkiye’de gerek siyasi özgürlüklerin, gerekse sendikal özgürlüklerin yeni boyutlar kazandığı 1946 sonrası şartlar ilginç toplumsal dönüşümlerinde yaşandığı bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır. Muhtelif işkollarının yanı sıra savunma işkolunda da işçilerin yeni teşkilatlanmalara gittiği bu dönemde, harp sanayi işçisinin teşkilatlanma gayretleri genelde 1950 sonrası döneme rastlamaktadır<sup>105</sup>.

1950 sonrası siyasi, iktisadi ve sosyal gelişmelerin yoğunlaştığı, yeni koşulların yeni imkanlar yarattığı bir zeminde Cumhuriyet döneminin ilk ciddi harp sanayi işçileri teşkilatlanmaları ile tanışılmaktadır. Harp sanayi işçisi için özgün, özgün olduğu kadar önemli olan 1950’li yıllarda ilk ciddi teşkilatlanma, 1951 yılında Eskişehir Hava Sanayi İşçileri Sendikası’nın kurulmasıdır. Eskişehir’deki savunma sanayi işçilerini çatısı altında taşıyan söz konusu sendikadan sonra harp sanayi

---

<sup>103</sup> Güzel, s.82.

<sup>104</sup> Güzel, s.95.

<sup>105</sup> Koray, s.19.

işçisi için ikinci örgütlenme tecrübesi Gölcük'te 1952 yılında kurulan Gölcük Deniz Fabrikaları İşçileri Sendikası'dır<sup>106</sup>.

Gölcük Deniz Fabrikaları İşçileri Sendikası'nın kuruluşundan sonra savunma sanayi işkolunda işçi örgütlenmelerinin süratle geliştiği izlenmektedir. Söz konusu süratli teşkilatlanma sürecinde sırası ile önce Ankara'da 1953'de Ankara Savunma İşçileri Sendikası, İstanbul'da aynı yıl İstanbul Deniz Fabrikaları İşçileri Sendikası ve Kayseri'de Kayseri Askeri İşyerleri İşçileri Sendikası'nın kuruldukları görülmektedir. Savunma sanayinde sendikal teşkilatlanmaların yine 1953 yılı içerisinde Adapazarı'nda Adapazarı Ağır Bakım Fabrikası İşçileri Sendikası ve Afyon'da Afyon İstihkam Ana Tamir Fabrikası İstihkam Motorlu İş Makineleri İşçileri Sendikası'nın kuruluşu ile sürdüğü izlenmektedir<sup>107</sup>.

1950 sonrası süreçte, genellikle işyeri merkezli bir sendikal örgütlenmenin söz konusu olduğu görülmekte, nitekim sendikal faaliyetlerinde işyeri eksenli talepler ve sorun çözme çabaları olarak ortaya çıktığı fark edilmektedir. Her ne kadar harp sanayi işçisinin sendikal örgütlenme şekli işyeri merkezli olsa bile, süreç içerisinde, harp işçilerinin bölgesel sendikal bütünleşmelere ilgi duydukları ve ciddi katkılar yaptıkları da görülmektedir. İstanbul Sendikalar Birliği ve Ankara Sendikalar Birliği harp işçilerinin ciddi katkılar yaptıkları iki ciddi bölgesel birlik olarak özellikle belirtilmelidir<sup>108</sup>.

Harp sanayi işçilerinin 1950'li yılların başından itibaren gerek işyeri, gerekse bölgesel düzeyde sendikal teşkilatlanmalara yaptıkları katkıların, önderliklerin ötesinde en büyük başarıları işkolu ölçeğinde bir harp sanayi sendikaları federasyonu kurma çalışmalarını 1956 yılında başarı ile tamamlayabilmiş olmalarıdır<sup>109</sup>.

1956 yılında İstanbul Milli Müdafaa Vekaleti İşçileri Sendikası, Kayseri Askeri İşyerleri Sendikası, Afyon İstihdam Ana Tamir Fabrikası İş Makineleri İşçileri Sendikası ve Eskişehir Hava Sanayi İşçileri Sendikası bir araya gelerek savunma işkolunda ilk örgütlenmeyi gerçekleştirmişler, Türkiye Harp Sanayi ve Yardımcı İşkolları İşçi Sendikaları Federasyonu'nu kurmuşlardır. Başlangıçta Adapazarı Ağır Bakım İşçileri Sendikası ve Milli Savunma Vekaleti Deniz Fabrikaları İşçileri Sendikası'nın kuruluş çalışmalarına katılmadığı federasyon, daha sonra kurucu

---

<sup>106</sup> Ağralı, s.122.

<sup>107</sup> Ağralı, s. 127.

<sup>108</sup> Yıldırım Koç, **Türkiye İşçi Sınıfı Tarihinden Yapraklar**, Ataal yayınları, İstanbul,1992, s.74.

<sup>109</sup> Koç, s.97.

üyelerin teşkilatlı olduğu şehirlerde kurulu diğer bazı sendikaların Çanakkale ve Balıkesir’de kurulmuş çeşitli sendikaların katılımı ile başlangıçta 4.000 civarında olan işçi sayısını önemli bir oranda artırmıştır<sup>110</sup>.

1950’li yıllar genelde Türk sendikacılığı, özelde Türkiye Harp-İş Federasyonu ve üyesi sendikaları için zor yıllardır. Çünkü bu yıllar, Türk işçisinin sendikal kültür ile yeni tanıştığı yıllar olduğu kadar, çalışma hayatına ilişkin yeni yasal düzenlemelerin henüz gerçeklik kazanmaya başladığı yıllardır. Türkiye’de sendikacılığın henüz emekleme dönemini ifade eden bu dönem, Batı standartlarında bir çalışma hayatının ve sendikacılığın yaratılabilmesi bakımından yeterli şartları taşımamaktadır<sup>111</sup>.

Türkiye Harp-İş Federasyonu 1958 Kongresin de önemli bir durum olarak Federasyonun adının Türkiye Harp Sanayi ve Yardımcı İş Kolları İşçi Sendikaları Federasyonu kısa adı Türk Harp-İş Federasyonu olarak değiştirilmiştir. 1960’lı yıllar gerek genel politik ve iktisadi şartların değişimi, gerek savunma sanayinde meydana gelen gelişmeler harp sanayi işçisinin teşkilatlanma ve mücadele sürecine yeni boyutlar getirmiştir<sup>112</sup>.

1963’te yürürlüğe giren Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu , savunma işkolunda greve belirli sınırlamalar getirmiştir. Savunma işkolunda sendikal mücadelenin karakterini büyük çapta etkileyecek söz konusu düzenleme harp sanayi işçisinin mücadele tarihinde önemli bir dönüm noktasını ifade etmektedir<sup>113</sup>. Yukarıda vurgu yapılan süreç içerisinde Türk Harp-İş Federasyonu irili-ufaklı yeni bazı sendikaları şemsiyesi altına alırken, bazı oluşumların da Federasyonun dışında kaldıkları görülmektedir. Nitekim Ankara ve İzmir’e kurulan NATO-İş sendikaları Federasyona üye olurken, Yalova’da kurulu kısa adı TÜNATOS olan Türkiye Milli Savunma Uluslararası ve Yabancı İşyerleri İşçi Sendikası, Federasyon dışında kalmayı tercih etmiştir. Ancak süreç içerisinde TÜNATOS dışındaki sendikalar Federasyon çatısı altında yerlerini almışlardır<sup>114</sup>.

İnsan hakları temeline dayanan milli, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti için faşizm, komünizm, gericilik, yoksulluk, sefalet, cehalet ve adaletsizliklerle mücadeleyi öncelikli görevleri olarak Ana Tüzüğüne alan Türk

---

<sup>110</sup> İsmail Cem, **Türkiye’de Geri Kalmışlığın Tarihi**, Cem Yayınevi, İstanbul, 1973, s.79.

<sup>111</sup> Koç, s.95.

<sup>112</sup> Anıl Çeçen, **Türkiye’de Sendikacılık**, Özgür İnsan Yayınları, Ankara,1973, s.146.

<sup>113</sup> Çeçen, s.147.

<sup>114</sup> Erdinç Yazıcı, **Osmanlı’dan Günümüze Türkiye İşçi Hareketi ve Türk Harb İş**, Türk Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara, s.127.



Harb-İş Sendikası'nın üye sayısı 1974 tarihinde 30 bine ulaşmış 1975 yılında da İzmir NATO-İş Sendikası da Sendika üyeliğine kabul edilmiştir<sup>115</sup>.

Sendikanın 1980 sonunda üye sayısının 35 bine ulaştığı ve sendikal etkinliğinin gün geçtikçe daha da arttığı gözlenmektedir<sup>116</sup>. 12 Eylül 1980 müdahalesinin ardından pek çok sendika soruşturmaya uğramış bazı işçi konfederasyonları kapatılmış, sendikacılık kültüründe esaslı değişiklikler meydana gelmiştir.

1980 ve 1990'lı yıllar ülke genelinde ve çalışma hayatında olağanüstü şartların sürdüğü bir dönem olup, 12 Eylül müdahalesinin, siyasal ve toplumsal planda müdahalelerine itiyatlı bir tutumla Yüksek Hakem Kurulu aracılığı ile yürütülen Toplu İş Sözleşmelerinde yaşanan kayıpların nasıl telafi edilebileceğine ilişkin çabalar ön plana çıkmıştır<sup>117</sup>.

Bu kapsamda , yabancı işyerlerinde çalışan işçiler için işten çıkarma, taşeronlaştırma ve 12'inci Dönem toplu iş sözleşmelerinin uygulanmasında aksamalar gibi yoğun sorunların yaşandığı bir zaman dilimi olmuştur. Soğuk savaş şartlarının tasfiye edilmeye başlandığı 1989 sonrası koşullar Sinop Radar Üssü'nün kapatılması ve benzeri sonuçları ile işten çıkartmaları gündeme getirmiştir. Yabancı işyerlerinde 1989 sonrası koşulların oluşturduğu hava, iş güvencesi konusuna özel bir önem vermesi ve belirli güvenceler istenmesini, ücret kayıplarının enflasyon oranında ücret zamları ile karşılanması taleplerini gündeme getirmiştir<sup>118</sup>.

1990-2000 dönemi Türk işçi sendikacılık hareketi bakımından genel olarak bir canlanmayı, yeni bir mücadele azmini, kısmen de olsa yeni bir heyecanı içermektedir. İşçi hareketi tarihine 3 Ocak Genel Grevi olarak geçen 1991'deki bir günlük işi bırakma eylemi harp sanayi işçilerinin etkin katılım sağladığı ve önderlik yaptığı ciddi bir eylemdir. Bu tarihi eylemde, sendikanın İstanbul, Gölçük, Sakarya, Eskişehir'de yetkili olduğu işyerlerinde üretim tamamen durdurulmuş, diğer işyerlerinde de durma noktasına gelmiştir<sup>119</sup>.

Türk Harp-İş Sendikası'nın üye sayısı bakımından en güçlü dönemlerinden birisini yaşadığı 1992 yılında, yabancı işyerlerinde, ciddiye alınması gereken işten çıkarmalar yaşanmasına rağmen 41.589 üye sayısı olarak kayıtlara geçmiştir.

---

<sup>115</sup> Yazıcı, s.130.

<sup>116</sup> Çeçen, s.146-150.

<sup>117</sup> Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Kültür Bakanlığı/Tarih Vakfı Ortak Yayını, İstanbul, 1998, s.324.

<sup>118</sup> **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, s. 25.

<sup>119</sup> **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, s. 24.

Yaklaşık 38 bin üyenin Jandarma Genel Komutanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı işyerlerinde çalıştığı sendikalı savunma sanayi işçilerinin , yabancı işyerlerinde çalışanların sayısı 3.500 civarındadır<sup>120</sup>. Günümüze geldiğimizde ise yabancı iş yerlerinde çalışan 1.614 işçi dahil sendikanın 30.553 üyeye sahip olduğu görülmektedir.

### **2.3.1 HARBİŞ Sendikası Hakkında Bilgi**

#### **2.3.1.1 Amaç, Tarihçesi ve Faaliyetleri**

1956 yılında İstanbul Milli Müdafaa Vekaleti İşçileri Sendikası, Kayseri Askeri İşyerleri Sendikası, Afyon İstihdam Ana Tamir Fabrikası İş Makineleri İşçileri Sendikası ve Eskişehir Hava Sanayi İşçileri Sendikası bir araya gelerek savunma işkolunda işçi haklarının korunması ve savunulması amacıyla ilk örgütlenmeyi gerçekleştirmişler ve Türkiye Harp Sanayi ve Yardımcı İşkolları İşçi Sendikaları Federasyonu'nu kurmuşlardır. Daha sonra kısaca Türk Harp-İş Federasyonu diye anılacak söz konusu federasyon, harp işçisi tarihi bakımından çok önemli bir tarihi başarı ve dönüm noktası olarak kaydedilmelidir<sup>121</sup>.

Federasyon kuruluşunun dört yıl sonrasında çok önemli bir teşkilatlanma başarısı göstermiş ve üye sendika sayısını 5'ten 19'a çıkarmıştır. 1958 de Federasyonun adı Türkiye Harp Sanayi ve Yardımcı İş Kolları İşçi Sendikaları Federasyonu kısa adı Türk Harp-İş Federasyonu olarak değiştirilmiştir ve Türk-İş'e üye olmuştur. Bu noktadan itibaren federasyon ve federasyonun önderliğinde harp işçileri Türk işçi hareketi içerisinde çok daha önemli roller üstlenmiş ve sendikacılık hareketine ciddi katkılar yapmıştır<sup>122</sup>.

Türk Harp-İş Sendikası kurulduğu yılın sonunda büyük bir teşkilatlanma başarısı göstererek üye işçi sayısını 26 bine, şube sayısını 21'e yükseltmiştir. Harp sanayi işçisinin mücadele tarihinde çok önemli bir dönüm noktası olan 20 Temmuz 1970 de Federasyona üye sendikalar süratle genel kurullarını yaparak, yeni kurulan milli tipteki Türk Harp-İş Sendikası'na iltihak kararları almaları ve yeni sendikaya katılmaları, yeni bir örgütlenme biçimini öne çıkarmıştır. Yeni sendikaya katılan yerel sendikalar, Türk Harp-İş'in yerel düzeyde şubeleri haline gelmişlerdir. 1971 ile başlayan dönemde Türk Harp-İş Sendikası'nın sendikal anlayış bakımından o

<sup>120</sup> Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, s. 24.

<sup>121</sup> Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, s.98.

<sup>122</sup> Yazıcı, s.196.

günün şartlarında ileri sayılması gereken birtakım yeni hizmetlere imza attığı görülmektedir. 1971-74 döneminde sendikanın üyeleri için Adana'da yaz kampları, yine üyelerin ihtiyaç duyduğu dayanışma ihtiyacını karşılamak için kurulan Sosyal Dayanışma Sandığı, yeni atılımlar olarak ortaya çıkmakta olup,. Aralık 1972'de şube sayısı 22'ye yükselmiştir. Türk Harp-İş Sendikası'nın 25 Ocak 1974 tarihinde toplanan 2'nci Genel Kuruluna girilirken üye sayısının 30 bine yaklaştığı görülmektedir.

11 Mart 1975 Türk Harp-İş Sendikası'nın Olağanüstü Genel Kurulunda İzmir NATO-İş Sendikası'nın Sendikaya katılma talebi görüşülmüş ve kabul edilmiştir. Türk Harp-İş Sendikası'nın 3'üncü Genel Kurulu 12-14 Ocak 1977 tarihinde gerçekleşmiştir.. Yönetim kurulu üye sayısının 6'dan 7'ye çıkarıldığı 3'ncü Genel Kurulda, ayrıca tüzük tadilatına gidilmiş, sendikanın temel amaçlarıyla paralel amaç taşıyan kişi ve kuruluşların çalışmalarının destekleneceği yönünde bir değişiklik yapılmıştır.

Türk Harp-İş Sendikası 1976'da klasik sendikacılık faaliyetlerinin yanı sıra eğitim faaliyetleri içerisinde de yer almış, uluslararası bazı seminerlere ev sahipliği yapmış ayrıca, Genel-İş, Yol-İş, Sağlık-İş ve Public Services International (PSI) ile ortaklaşa "Çalışanların Hakları ve Özgürlükleri Uluslararası Sempozyumu"na katılmıştır . 1977 Kongresinde, Türk Harp-İş Sendikası'nın eğitim çalışmalarının yoğunlaşarak devam edeceği, üyelerin ve temsilcilerin ülkenin ve toplumun karşı karşıya kaldığı sosyal ve siyasal sorunların çözülebilmemesine katkı sağlamak bakımından bilinçli olması gerektiğine dikkat çekilerek, eğitimin önemine vurgu yapılmıştır. Türk Harp-İş Sendikası 13-15 Ocak 1980'da toplanan 4'üncü Olağan Genel Kuruluna, Türkiye'nin olağanüstü şartlar yaşadığı bir dönemde gitmiştir. Siyasi temelli çatışmaların ve terörün gölgesinin düştüğü 1980'e geline nokta, işçi hareketi de sendikal ve toplumsal gereksinimlerden yoksun bütünleşme sorunları ile karşı karşıya kalmıştır. Türk Harp-İş Sendikası, bu dönemde sendikal birliği savunarak soğuk savaşın bir bakıma sendikal alandaki izdüşümleri sayılabilecek gelişmelere karşı tedbirler almış ve mücadele vermiştir.

12 Eylül 1980 müdahalesinin ardından ortaya çıkan yeni olağanüstü durumdan çalışma hayatı da köklü bir biçimde etkilenmiş ve sendikal faaliyetlerde de esaslı değişikliklerin ortaya çıkmıştır. Türk Harp-İş Sendikasınının 16-18 Ocak 1983 Kongresi de Sendika açısından, olağanüstü şartların getirdiği sonuçların aşılması ve sendikacılıkta yeni bir atılımın zemininin oluşturulması gayretlerinin

tartışıldığı bir kongre niteliğinde olmuştur. Türk sendikacılığının kazanımlarının bir kısmını alıp götürən 1980 sonrası ara dönemin çalışma hayatı bakımından en önemli kurumlardan birisi de Yüksek Hakem Kurulu olup, sonraları giderilebilmesi için çok çaba sarf etmeyi gerektirecek ücret kayıplarının oluşumu Yüksek Hakem Kurulu'nun bağıtladığı toplu iş sözleşmelerinin ürünü olmuştur. İncirlikteki Amerikan işyerlerinde işçilerin büyük baskılarla karşı karşıya kalışı, 27 Aralık 1987'de Sendikanın önderliğinde geniş bir sendikal ve toplumsal dayanışma örneği sergilenecek büyük bir yürüyüş ve protesto mitingi ile protesto edilmiştir. 1988 yılına gelindiğinde Türk Harp-İş Sendikası, tarihinde VBR, TUSLOG, AAFES, Contact Combustion ve NATO askeri işyerlerinde çalışan 4.500 işçi adına sürdürülen toplu iş sözleşmelerinde anlaşmazlığa düşülmüştür. Sendikanın örgütlü olduğu milli savunma işyerlerinde çalışan 38 bin işçinin ücretlerinin iyileştirilmesi talebine olumlu yanıt alınamaması üzerine, Türkiye çapındaki tüm işyerlerindeki olumsuz gelişmeleri protesto eden sendika yöneticileri, 3 Eylül 1988'de 32 saatlik açlık grevine başlamış, ardından diğer ABD işyerlerinde 20 Eylül'de uygulanmak üzere grev kararı alınmış ancak İşverenin 19 Eylül 1988 günü yeni teklif getirmesi üzerine ABD işyerlerinde anlaşma sağlanmıştır.

1990'lı yıllarda kamu toplu sözleşmelerinin ikinci yıl dilim ücret zamlarının uygulanmayarak ertelenmesi kararının Türk-İş tarafından onaylanması, Harp-İş yönetiminin ve üyelerinin tepkisine neden olmuş, Gölcük tersane işçileri ve Ankara Harp-İş üyeleri bir yandan hükümeti protesto ederken, diğer yandan Türk-İş yönetimi aleyhine protestolarda bulunmuşlardır. Harp-İş bazı sendikalarla birlikte hukuka aykırı bu işlem aleyhine iş mahkemelerine dava açmış, iş mahkemelerinde olumlu sonuçlanan davalar Yargıtay'da bozulmuş ve böylelikle hükümetin toplu sözleşmelere müdahalesi hukuki destek doğmuş ve bu olaylar sonrasında Harp-İş, Türk-İş Disiplin Kurulu'na verilmiş ve 6 ay süreyle Türk-İş'ten ihraç edilmiştir.

2008 yılına kadar geçen süreç sendika açısından klasik işçi mücadelesinin sürdüğü yıllar olup, ayrıca eğitim, araştırma ve yayıncılık alanında da yeni bir atılım yapma kararlılığında olunmuştur. Özellikle işçi hareketi basınında Türk Harp İş Dergisi yayın hayatına özgün bir formatla devam etmiş, 1999 dan 2008 e kadar olan dönemde taban eğitimi çalışmalarına hız kazandırılmakla birlikte uluslararası ilişkilere ve ortak çalışmalara da özel bir önem verilmiştir. Bugün Türk Harp-İş Sendikası; Adana, Afyon, Ankara, Balıkesir, Çorlu, Diyarbakır, Erzurum, Eskişehir, Gelibolu, İstanbul, İskenderun, İzmir, Kayseri, Kocaeli, Sakarya, Sivas Şubeleri, 5 il merkezinde il temsilciliği (Elazığ, Erzincan, Konya, Malatya, Mersin), bir ilçe

merkezi temsilciliği (Bor) ve 30 bin civarında üyesi ile Türk sendikacılık hareketinin etkin ve güçlü temsilcilerinden birisi olarak, savunma sanayi işçisi için vazgeçilemez önemini koruyarak sürdürmektedir<sup>123</sup>.

### 2.3.1.2 Şubelerinin Organları ve İşleyişi

Sendikanın 16 şubesi (Adana, Afyon, Ankara, Balıkesir, Çorlu, Diyarbakır, Erzurum, Eskişehir, Gelibolu, İstanbul, İskenderun, İzmir, Kayseri, Kocaeli, Sakarya, Sivas Şubeleri) , 5 il merkezinde il temsilciliği (Elazığ, Erzincan, Konya, Malatya, Mersin) ve 1 ilçe merkezinde ise ilçe temsilciliği (Bor) bulunmaktadır. Şubelerin karar organları; Şube Genel Kurulu, Şube Yönetim Kurulu, Şube Denetleme Kurulu, Şube Disiplin Kuruludur<sup>124</sup>.

Şube Yönetim Kurulunun çalışmalarına yardımcı olan ve Yönetim Kuruluna görüş ve öneri bildirmekle görevli Şube danışma kurulu, şube sınırları içindeki işyerlerinden üyeleri yada temsilcileri arasından seçilir ve Şube Başkanının başkanlığında Şube Yönetim Kurulu ile birlikte ayda bir kez toplanır<sup>125</sup>.

### 2.3.1.3 Yasalar, Toplu Sözleşmeler ve Ana Tüzüğe Göre İşyerinde Sendika Temsilcilerinin Yer Alacağı Kurullar

İşyerlerinde yasa, tüzük ve toplu sözleşme hükümleri uyarınca İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulunda, İzin Kurulunda, Zarar, Ziyan Tespit Kurulunda, Sınav Kurulunda, İnceleme ve İstişare Kurulunda, Muaddel Tespit Kurulunda ve İşçi-İşveren İşbirliği Komitesinde sendika temsilcileri bulunur:

**İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu:** En az 50 ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde oluşturulur. Kurula en az bir sendika temsilcisi kurul üyesi olarak katılır. İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin kararların alınmasını sağlar ve denetler<sup>126</sup>.

**İzin Kurulu:** İşçi sayısı 100 ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde kurulur. Kurul işverenin atayacağı bir kişinin başkanlığında iki işçi temsilciden oluşur.

<sup>123</sup> [www.harb\\_is.gov.tr](http://www.harb_is.gov.tr) (26.04.2008)

<sup>124</sup> [www.harb\\_is.gov.tr](http://www.harb_is.gov.tr) (26.04.2008)

<sup>125</sup> [www.harb\\_is.gov.tr](http://www.harb_is.gov.tr) (26.04.2008)

<sup>126</sup> 07 Nisan 2004 tarihli 25426 sayılı Resmi Gazete ile yayınlanan **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik**, s.1.

**Zarar, Ziyan Tespit Kurulu:** İşyerinde bir zararın olması durumunda oluşturulan kuruldur<sup>127</sup>.

**Sınav Kurulu:** Başkan ve üç üyesi işveren vekilince seçilen ve biri sendikaca belirlenen 5 kişilik kuruldur<sup>128</sup>.

**İnceleme ve İstişare Kurulu:** İşveren vekilinin seçeceği bir kişinin başkanlığında, mevcudu 750 kişiden fazla olan işyerleri için başkan dışında ikisi işveren vekilinin, üçü sendikanın seçeceği 6 kişiden, mevcudu 750 kişiden az işyerinde ise, başkan dışında biri işveren vekilinin, ikisi sendikanın seçeceği 4 kişiden oluşur. Kurul, birer "Disiplin Kurulu" işlevi görür<sup>129</sup>.

**İşçi-İşveren İşbirliği Komitesi:** 3 işveren ve 3 sendika temsilcisinden oluşan ve disiplin suçlarını değerlendiren ve kararlaştıran kuruldur<sup>130</sup>.

#### 2.3.1.4 Yürüttüğü Eğitimler.

Sendikanın verdiği eğitimler değerlendirildiğinde ; 2000-2008 yılları arasında toplam 125 seminer icra ettiği ve bu seminerlere 30.925 sendika üyesinin katıldığı ayrıca, 2004-2008 yılları arasında 2.527 sendika üyesine farklı konularda eğitim programı uygulandığı sendika kayıtlarında yer almaktadır<sup>131</sup>.

#### 2.3.1.5 Yurtdışı üyelikleri

Sendika uluslararası sendika dayanışmasının önemini gereği olarak yurtdışında iki ayrı ve önemli federasyona üye olup, bunlar **Public Services International (PSI)** ve **European Federation Of Public Service Unions (EPSU)** dur<sup>132</sup>. Bu federasyonlar ile ilgili tanıtıcı kısa bilgiler aşağıda sunulmuştur<sup>133</sup>.

##### 2.3.1.5.1 Uluslararası Kamu Hizmetleri, Public Services International (PSI)

Uluslararası Kamu Hizmetleri, kamu sektörü sendikalarını temsil eden, uluslararası bir federasyondur. PSI kamu sektörü adına resmi olarak tanınan bir sivil toplum örgütü olmakla beraber, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bünyesinde

<sup>127</sup> Milli Savunma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı) İşyerleri için TÜHİS ile TÜRK HARB-İŞ arasında akdedilen **22'nci Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi** 01.03.2009, s.25.

<sup>128</sup> 22'nci Dönem Toplu İş Sözleşmesi, s.11.

<sup>129</sup> 22'nci Dönem Toplu İş Sözleşmesi, s.24.

<sup>130</sup> AAFES-EUR Türkiye Satış Bölgesi Gnl.Md.lüğü ile TÜRK HARB-İŞ Sendikası arasında **20'nci Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, 1 Nisan 2008, s.40.

<sup>131</sup> [www.harb\\_is.gov.tr](http://www.harb_is.gov.tr) (26.04.2008)

<sup>132</sup> [www.harb\\_is.gov.tr](http://www.harb_is.gov.tr) (30.04.2008)

<sup>133</sup> [www.world-psi.org.7-www.epsu.org](http://www.world-psi.org.7-www.epsu.org).(17.02.2010)

yer almaktadır. PSI ayrıca, UNESCO, Birleşmiş Milletlere bağlı, Ekonomik ve Sosyal Konseyi-Economic and Social Council (ECOSOC) ile Ticaret ve Kalkınma Konferansı United Nations Conference on Trade and Development ( UCTAD ) gibi örgütler tarafından da yetkili kılınmıştır. 140'dan fazla ülkede 500'den fazla kamu hizmetleri sendikası üyesi olup, bu sendikaların tümü 20 milyondan fazla kamu çalışanını temsil etmektedir. 1907 yılından bu yana PSI, bir çok değişik meslek dalında faaliyet gösteren kamu işçisini örgütlemiştir<sup>134</sup>.

### **2.3.1.5.2 Avrupa Yerel Hizmet Sendikaları Federasyonu European Federation Of Public Service Unions ( EPSU )**

Avrupa Yerel Hizmet Sendikaları Federasyonu (EPSU), Avrupa'da yerel hizmet sektöründe faaliyet gösteren bağımsız işçi sendikalarının federasyonudur. EPSU sağlık, sosyal bakım; yerel, bölgesel ve merkezi yönetim ve enerji, su ve çöp gibi kamu hizmeti alanlarında çalışan yaklaşık 8 Milyon işçiyi temsil etmektedir. EPSU 1978 yılında kurulmuştur<sup>135</sup>.

### **2.3.2 Savunma Sektöründe İşveren Sendikacılığı**

Sendikacılık aslında bir işçi hareketidir. Amaç, işçinin sermaye karşısında zayıf durumda kalmasını önlemek ve işverenin karşısına örgütlü olarak çıkabilmesini sağlamaktır. İşçi sendikacılığı, emeğiyle hayatını idame ettirmeye çalışan kişilerin güvencesi için oluşturulmuştur. İşveren sendikacılığı ise, kar oranını olabilecek en üst seviyeye çıkarabilmek amacıyla yapılmıştır, Bu nedenle, iki tip sendikacılık arasında çok temel bir fark vardır<sup>136</sup>.

Türkiye'de 1961 Anayasasının işçi kesimine tanıdığı haklar dolayısıyla işverenler de kendilerini bu yeni oluşan çoğulcu düzene uydurmak gayreti içine girmek durumunda kalmışlardır. 27 Mayıs 1960 darbesinden sonra işçi sendikalarına koşut olarak ve İstanbul ile sınırlı olmak üzere çeşitli işkollarında işveren sendikaları kurulmaya başlanmıştır. 15 Ekim 1961 tarihinde, yani yeni Anayasanın kabulünden 3 ay sonra, İstanbul Sanayi Odasının desteğiyle önceden mevcut olan Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası ile 1961'de sırasıyla kurulan İstanbul Tahta Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul Tekstil Sanayi İşverenleri

<sup>134</sup> www.world-psi.org.7-www.epsu.org.(17.02.2010)

<sup>135</sup> www.epsu.org.(17.02.2010)

<sup>136</sup> Esin Pars, **Türkiye'de İşveren Sendikacılığı**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt 28 s:1 Ankara, s.216

Sendikası, İstanbul Matbaacılık Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, İstanbul İşveren Sendikaları Birliğini meydana getirmişlerdir.

Türkiye düzeyinde faaliyete geçen İstanbul İşveren Sendikaları Birliği 20 Aralık 1962'de ana tüzüğünü değiştirerek Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) haline dönüşmüştür. 274 sayılı Sendikalar Kanununun hazırlanması esnasında işveren kesiminin önemli bir itirazı görülmemiştir. Ayrıca, bu konu ile ilgili olarak işverenler, Sendika Hakkı ve Sendika Hürriyetinin Korunmasına Dair 1948 yılında UÇÖ tarafından kabul edilen 87 numaralı sözleşmeyi en kısa zamanda Türkiye'nin onaylamasından yana olduklarını belirtmişlerdir <sup>137</sup>.

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu tasarısının oluşumunda ise işveren kesimi önemli ölçüde itirazlarda bulunmuş, ancak söz konusu kanun tasarıları 1963 yılının Temmuz ayında yasalaştıktan sonra İşverenler için bu kanunlar artık uyulması gereken hukuki metinler olarak başlayan toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin de etkisiyle işverenler derhal birbirlerine yaklaşılmaya başlamışlar ve işveren Sendikaları Konfederasyonunu kurmuşlardır. İşçi sendikaları gerçek işlevlerine 1963'den sonra, yani 2821 ve 2822 sayılı yasaların çıkmasından sonra kavuşabilmişlerdir. Çünkü grev ve toplu sözleşme hakkına ancak bu tarihte sahip olabilmişlerdir. Söz konusu güç kazanma olgusu işveren sendikacılığının da doğmasına neden olmuştur <sup>138</sup>. Bu yasalar ve uygulamalar yürürlüğe girdikten sonra 1970 li yıllara kadar konfederasyon yumuşak bir tutum izlerken bu tutum; işçi hareketlerinin bu yıllarda nitelik ve nicelik olarak artması ve çeşitlenmesi ile işçi ücretlerindeki gerçek artışların en yüksek oranlara ulaşması ile katılılmaya başlamıştır <sup>139</sup>.

TİSK ilk kuruluş döneminde, üzerine aldığı ve daha sonra büyük bölümünü uygulamaya koyduğu görevlerle bir baskı grubu olarak çalışmayı amaçlamıştır. Bu, yasama, yürütme ve yargı organlarının faaliyetlerini izlemek, karşı gruplarla, basınla, üniversiteyle ve siyasi partilerle ilişki kurmak şeklinde ortaya çıkmıştır. Kısa bir süre içinde, işlevler konusunda kazanılan bu bilinç düzeyi ve baskı grubu olarak çalışma zorunluluğunun farkına varılması, TİSK'in İstanbul'da olan genel merkezinin Ankara'ya taşınması gerekliliğini ortaya çıkarmış olup, merkez Eylül 1965'de Ankara'ya taşınmıştır.

<sup>137</sup> Fevzi DEMİR, **Sendika Hukuku**, Fakülteler Kitapevi, İzmir, 1999, s.216.

<sup>138</sup> Fevzi DEMİR, **İş Hukuku ve Uygulaması**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 2002, s.216.

<sup>139</sup> www.tuhis.com.(10.05.2008).



12 Mart 1971'de verilen muhtıra sonrasında işverenler geçmişe göre tutum değiştirmişler ve eskiden fikir belirtmedikleri olaylarda bu yıldan başlayarak görüşlerini ifade etmeye başlamışlardır. Aynı yıl, işveren kesiminin ileride desteğine başvuracağı "Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği" kurulmuştur. Muhtıra sonrasında hazırlanan 20 Eylül 1971 tarih ve 1488 sayılı, Anayasanın bazı maddelerinin değiştirilmesine dair kanun hakkında işveren görüşüyle hükümet görüşü uyum göstermiş ve bu değişiklik işveren kesiminin desteğini de kazanmıştır<sup>140</sup>.

12 Eylül 1980 askeri darbesi sonrasında TİSK, devletin geçmişte sahipsiz kaldığını ve Türk ordusunun söz konusu hareket ile devletin bir sahibi olduğunu gösterdiğini belirtmiştir. Mevcut sosyal sorunlara 12 Eylül öncesindeki bakış açısıyla yaklaşmanın doğru olmadığı ve temel değişiklikler gerektiği TİSK tarafından ifade edilerek, İş Hukukunun mevcudiyet nedeni olan "işçiyi koruma ilkesi"ni tartışmaya açmıştır. Bugün hala eleştirilen ve değiştirilmesine yönelik sürecin işlediği 1982 Anayasası ve aynı dönemin ürünü olan 2821 ve 2822 sayılı kanunlar da TİSK tarafından genel olarak olumlu karşılanmış ve yeni düzenlemelerin iş aleminde uzun süreli barışı sağlayacak ilkelere yer verdiği belirtilmiştir. 1982 Anayasasında temel hak ve hürriyetlerin kötüye kullanılmasını önleyecek prensipler getirildiği, ayrıca Türk ekonomisinin yeni dönemde nispeten istikrara kavuşmuş olduğu, çalışma barışı sağlandığı ve ekonominin rekabet gücünün arttığı da TİSK tarafından ifade edilmiştir<sup>141</sup>.

1990'lı yıllara gelindiğinde küreselleşmenin gereklerini yerine getirmek TİSK'in temel düşüncesi haline gelmiştir<sup>142</sup>. 1947'den beri amaçsız, işlevsiz ve faaliyetsiz varlığını sürdüren münferit işveren sendikaları, 1961 Anayasasının etkisi altında, 1962 de bir araya gelerek Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunu kurmuşlardır. Ancak bu konfederasyon günümüze gelen yaşamı içinde genellikle ilk yıllarda öteki sermaye örgütlerini yanına alarak, daha sonraları tek başına kendi varlığını ilgilendiren yasal düzenlemelerle etkili olmaya çalışmıştır. Görünüşte formel yapısı klasik konfederasyon yapısına benzeyen bu merkezi örgüt, örgütlenmesini yukarıdan aşağı meydana getirdiği ve üyeleri yoluyla sigortalı işçilerin %20 sini kapsadığı halde, işveren- girişimci kesiminin iş ve çalışma hayatıyla ilgili örgütlü tek merkezi kuruluş olmuştur. Bunun sonucu olarak

<sup>140</sup> Nevzad Odyaman, **Sendikalar ve Toplu Sözleşme Hukuku**, Yasin Yayınları, İstanbul, No:31, 1977, s.113.

<sup>141</sup> www.tuhis.com.(10.05.2008)

<sup>142</sup> Bayer, s.98.

faaliyetlerini giderek artan bir yoğunlukla sürdürmüştür. Bu çerçeve içinde 1962 den bu yana bu örgüt yasal gelişmeler karşısında tutarlı davranış biçimi geliştirmiştir. Gerçekten bu konfederasyon yasalar ve uygulamalar karşısında etkisini sonuna kadar kullanmaya çalışmış: ancak yasalar ya da uygulamalar yürürlüğe girince bunların sonuçlarını kabullenme yolunu seçmiştir<sup>143</sup>.

Genel olarak Türkiye’de işveren sendikacılığı diğer ülkelerin işveren sendikacılığından farklı bir seyir izlemiştir. Bunun nedeni, Türkiye’nin karma bir ekonomik yapısı olmasıdır. Aynı işkolunda hem devlet hem de özel kesim faaliyette bulunmaktadır; böylece devlet işletmeleri de işveren sendikacılığı hareketine katılmıştır. Günümüzde, sosyal hayatımızda işveren sendikalarının önemi ve gücünü gittikçe arttırmaktadır<sup>144</sup>.

### 2.3.3 Tühis Sendikası

#### 2.3.3.1 Tarihçe :

TÜHİS 25 Kasım 1968 tarihinde, 274 Sayılı Sendikalar Kanunu hükümlerine göre, Ulaştırma Bakanlığı’na bağlı kuruluşlarca (T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü, Türk Hava Yolları A.O. Genel Müdürlüğü, Denizcilik Bankası T.A.O. Genel Müdürlüğü, Uçak Servisi A.Ş. Genel Müdürlüğü, D.B. Deniz Nakliyatı T.A.Ş. Genel Müdürlüğü) taşımacılık işkolunda faaliyette bulunmak üzere Türk Taşıt İşverenleri Sendikası (TÜTİS) adı altında kurulmuştur. Daha sonra, 2821 Sayılı Sendikalar Kanununda yapılan değişiklik sonucunda sendika faaliyet alanı genişlemiş, Ulaştırma Bakanlığı’nın tüm işkollarında faaliyette bulunmak üzere 06.07.1983 tarihinde yapılan 14’üncü Olağan Genel Kurulunda aldığı bir kararla, bu tarihten itibaren faaliyetini “Türk Ulaştırma Kamu İşverenleri Sendikası” adı altında yürütmeyi kararlaştırmıştır<sup>145</sup>.

Sendika o dönem faaliyette bulunan iki kamu işveren sendikasının (Demir Çelik Sanayi Kamu İşveren Sendikası ile Makine Kimya Kamu İşverenleri Sendikası) katılma kararı alması sonucunda, Sendika 21.08.1985 tarihinde 17’nci Olağanüstü Genel Kurulunu toplayarak 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 27’nci maddesine göre bu sendikaların bütün hak, borç, yetki ve menfaatleri ile sendikaya katılmalarını kabul etmiştir. 23.10.1985 tarihinde toplanan 18’inci Olağanüstü Genel

<sup>143</sup> Yakup Kepenek, Nurhan Yentürk, **Türk Ekonomisi**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2003, s.437.

<sup>144</sup> Odyaman, s.55.

<sup>145</sup> www.tuhis.com.(10.05.2008)

Kurulda ise, sendikanın adı Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) olarak değiştirilmiş ve bu tarihten sonra faaliyetlerini bu ad altında devam ettirmiştir <sup>146</sup>.

1983 yılında yürürlüğe giren 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 3'üncü maddesi; uygulamada "Kamu İşveren Sendikaları" olarak ifade edilen sendikaları bu isimle ilk defa Kanun metnine almış ve Kamu İşveren Sendikalarının kurulması ile ilgili olarak yeni bir düzenlemeye yer vermiştir. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 3'üncü maddesinde "Kamu İşveren Sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmaz" istisnasına yer verilmiş, Kamu İşveren Sendikalarının tüzüklerine koyacakları hükümlerde birden fazla işkolunda toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri ve değişik işkollarında yer alan kamu işverenlerini üye olarak kaydedebilme imkanına sahip oldukları ifade edilmiştir <sup>147</sup>.

Kanunun gerekçesinde ise "Devlet en büyük işverendir. Ancak, kamu kesiminde yıllık programlarda da amaçlanan doğrultuda kamu işverenlerine sendikalaşabilme imkanı sağlanması için hüküm getirilmiştir.Devletin her işkolunda Dernekler Kanununa göre yeterli sayıda işvereni bulup örgütlemesi mümkün olmadığından; Devlet işkollarıyla bağlı olmaksızın serbestçe Kamu İşveren Sendikaları kurabilecek, gerektiğinde tüm işkolları için kuracağı bir veya birkaç kamu işveren sendikasıyla kamu kesiminde ücretler ve sosyal yardımlar arasında adalet ve eşitlik sağlanabilecektir" ifadesine yer verilmiştir 148.

Yasa ve gerekçesinde ifade edilen düzenlemeler doğrultusunda Kamu İşveren Sendikaları; Başbakanlığın 06.02.1986 gün ve 1986/1 Sayılı Genelgesi doğrultusunda teşkilatlanma çalışmalarını yürütmüşlerdir. Başbakanlık Genelgesi doğrultusunda işçi çalıştıran kamu kurum ve kuruluşlarının tümü öngörülen program çerçevesinde TÜHİS, KAMU-İŞ ve TÜRK KAMU-SEN adı altında faaliyet gösteren Kamu İşveren Sendikalarına üye olmuşlardır. Böylece daha önce kamuda faaliyet gösteren Kamu İşveren Sendikalarının sayısı 12'den 3'e inmiştir. 1987 yılında yapılan bu düzenleme sonucunda, TÜHİS'in üye sayısı 60'a çıkmıştır <sup>149</sup>.

---

<sup>146</sup> www.tuhis.com.(10.05.2008)

<sup>147</sup> Öner Eyrenci, **Sendikalar Hukuku**, İşbankası Yayınları, İstanbul, No:3, 1984, s.65.

<sup>148</sup> Fevzi Şahlanan, **Sendikalar Hukuku**, İYılmaz Ajans, İstanbul, ,1995, s.32.

<sup>149</sup> Naci Onsan, **Ücretler ve Toplu Pazarlık Sisteminde Ücretlerin Oluşumu**, Kamu İş Yayını, Ankara, 1992, s.117.

### 2.3.3.2 Amaç :

TUHİS'in amacı, üyelerinin mevzuat ve toplu iş sözleşmelerinden doğan hak ve menfaatlerini korumak; üyelerinin işyerlerinde iş ve çalışma şartlarını memleket ekonomisine, mevzuata ve üyelerin menfaatlerine uygun olarak verimliliği arttıracak şekilde düzenleyici tedbirler alınmasını ve geliştirilmesini sağlamak; Üyeleri adına toplu iş sözleşmesi akdetmek, ana hatları ile mevzuat yönünden tatbikat beraberliğini sağlamak; işverenler ile işçiler, işçi teşekkülleri arasında iyi münasebetler ve karşılıklı işbirliği kurulmasını teşvik, devamını temin ve üyelerini mevzuat dairesinde temsil etmektir<sup>150</sup>.

### 2.3.3.3 Faaliyet Konuları :

Sendikanın amacını gerçekleştirmek maksadıyla aşağıda belirtilen faaliyet ve teşebbüslerde bulunur.

- Mevzuattan, örf ve adetten, toplu iş sözleşmesinden ve üyelerin müşterek menfaatlerinden doğan hususlarda 2821 sayılı Sendikalar Kanununun hükümleri dahilinde üyelerini temsil eder ve davalarda husumete ehil olur.
- Kanuna göre cevaz veren hallerde lokavt ilan eder ve benzeri yetkileri kullanır; Kanuna aykırı olarak yapılan grevlerde idari ve adli mercilere müracaat eder, istemde bulunur ve üyelerinin haklarını korur.
- Sendikalar Kanunu hükümleri çerçevesinde Sendika mensuplarının ve üyesi Kamu İşverenleri Personelinin yararlanması için Kooperatif kurulmasına yardımcı olur.
- Sendika mensuplarının ve üyesi Kamu İşverenleri Personelinin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplemek, sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisler kurmak, boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkanlar sağlar.
- İş Hukuku ve Sosyal Sigortalar gibi kanunlara ait sosyal mevzuatın hazırlanması ve tatbikatı ile yakından ilgilenmek ve kanaat ve fikirlerini ilgili merci ve makamlara duyurur.

---

<sup>150</sup> [www.tuhis.com](http://www.tuhis.com) (10. 05.2008)

- Çalışanların sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını ıslah ve sağlıklarının daha iyi korunması çarelerini araştırmak ve bu yolda üyelerine tavsiyelerde bulunur.
- Amacı ile ilgili ve mevzuatla sınırlı olmak şartı ile, basılı bülten, gazete, mecmua, kitap gibi periyodik olan veya olmayan her türlü yayınlar ve sair her türlü muamele, teşebbüs ve görevleri yapar.
- Amacı ile ilgili, mevzuatla ve ihtiyacıyla sınırlı olmak şartı ile her türlü taşınır veya taşınmaz mallar iktisap eder ve bunlar üzerinde her türlü tasarrufta bulunur.
- Üyelerinin İş Hukukundan ve bu Tüzükten doğan münasebetleri üzerinde koordinasyonu ve işbirliğini sağlar.
- Amacı ile ilgili sair her türlü teşebbüs ve faaliyette bulunur<sup>151</sup>.

#### 2.3.3.4 Üyeleri

##### **TUHİS'e üye olan kurumlar aşağıda sıralanmış olup,**

. **Bakanlıklar bazında;** T.C.Milli Savunma Bakanlığı, T.C.İçişleri Bakanlığı ( Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı ), T.C.Dışişleri Bakanlığı, T.C.Bayındırlık Ve İskan Bakanlığı, T.C.Sağlık Bakanlığı, T.C.Ulaştırma Bakanlığı, T.C.Tarım Ve Köy İşleri Bakanlığı, T.C.Çevre Ve Orman Bakanlığı,

. **Genel Müdürlükler bazında;** Türkiye Denizcilik İşletmeleri A.Ş. (TDİ) Genel Müdürlüğü, T.C.Devlet Demiryolları İşletmesi (TCDD) Genel Müdürlüğü, Makina Ve Kimya Endüstrisi Kurumu (MKEK) Genel Müdürlüğü, Türkiye Lokomotif Ve Motor San.A.Ş.(TÜLOMSAŞ) Genel Müdürlüğü, Türkiye Vagon Sanayii A.Ş.(TÜVASAŞ) Genel Müdürlüğü, Türkiye Demiryolu Makinaları San.A.Ş.(TÜDEMSAŞ) Gen.Müd.lüğü , Tarım İşletmeleri (TİGEM) Genel Müdürlüğü, Orman Genel Müdürlüğü, Toprak Mahsulleri Ofisi (TMO) Genel Müdürlüğü, Emniyet Genel Müdürlüğü, Posta, Telgraf Teşkilatı (PTT) Genel Müdürlüğü, Karayolları Genel Müdürlüğü, Sosyal Hizmetler Ve Çocuk Esirgeme Kurumu Gen. Müdürlüğü, Et Ve Balık Kurumu Genel Müdürlüğü, Tarım Reformu Genel Müdürlüğü, Türkiye Elektromekanik San.A.Ş.(TEMSAN) Genel Müdürlüğü, Kıyı Emniyeti Genel Müdürlüğü, Tapu Kadastro Genel Müdürlüğü,

<sup>151</sup> [www.tuhis.com](http://www.tuhis.com) (10. 05.2008)

. **Diğer kurumlar olarak da ;** M.S.B.Akaryakıt İkmal Ve Nato Pol Tesisleri İşletmesi (ANT) Bşk.lığı , Sağlık Bakanlığı Refik Saydam Hıfzısıhha Merkezi Başkanlığı, Atatürk Orman Çiftliği (AOÇ) Müdürlüğü, Tüm İl Özel İdareleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM) Müdürlüğüdür.<sup>152</sup>

### **2.3.3.5 Sözleşmeleri<sup>153</sup>**

TUHİS'in Toplu iş sözleşmelerinde muhatabı Milli Savunma iş kolunda faaliyette bulunan ve yetkisi olan HARP-İŞ' tir. HARP-İŞ'in yetki aldığı iş kolunda TUHİS dışında bir muhatabı bulunmamaktadır. HARBİŞ, halen MSB.lığına bağlı işyerleri olan K.K.K.lığı, Dz.K.K.lığı ve Hv.K.K.lığındaki işçiler ile İçişleri Bakanlığına bağlı Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında çalışan işçiler ile Türkiye'deki Yabancı Askeri işyerleri statüsünde bulunan ve Adana / İncirlik'teki ABD işyerlerinde çalışan Türk İşçileri adına yetkilidir. Bu bağlamda yürürlükte olan beş adet işletmede aşağıda geçerlilik tarihleri verilen sözleşmeler bağitlanmış olup halen yürürlükte dir.

- Milli Savunma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı) İşyerleri için TŪHİS ile TŪRK HARB-İŞ arasında akdedilen 22'nci Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi 01.03.2009-28.02.2011
- Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı (ANT) İşyerleri için TŪHİS ile TŪRK HARB-İŞ Sendikası arasında akdedilen 5'inci Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi 01.04.2009-31.03.2011
- 39'uncu Hava Üs Kanat Komutanlığı ile TŪRK HARB-İŞ Sendikası arasında İşletme Toplu İş Sözleşmesi 01.04.2008-31.03.2010
- AAFES-EUR Türkiye Satış Bölgesi Genel Müdürlüğü ile TŪRK HARB-İŞ Sendikası arasında İşletme Toplu İş Sözleşmesi 01.04.2008-31.03.2010
- VINNELL BROWN & ROOT SERVICES CORP. Müşterek Teşebbüsü (VBR) ile TŪRK HARB-İŞ SENDİKASI arasında İşletme Toplu İş Sözleşmesi 01.04.2008-31.03.2010

<sup>152</sup> [www.tuhis.com](http://www.tuhis.com) (10.05.2008)

<sup>153</sup> [www.tuhis.com](http://www.tuhis.com) (10.05.2008)

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### MİLLİ SAVUNMA İŞKOLUNDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ İLE BELİRLENEN ÇALIŞMA KOŞULLARI

Çalışma koşulları kavramı birçok bilimsel araştırma ve eserde hemen hemen aynı öğelerden oluşan bir dizin içinde ifade edilmektedir. Sosyolojik ve psikolojik bir yaklaşımla, kişilerin iş seçiminde ve işyerlerine olan bağlılıkla yakından ilintili olan çalışma koşullarını, birçok yazar aynı merkezde ele almış, günümüzde çalışma hayatının en üst kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün bir çok yayınında çalışma koşulları; iş hukukunun sağladığı şartlar, sosyal yardımlar, iş sağlığı ve güvenliği, işyerine giriş çıkış usulleri, çalışma memnuniyeti ve verimliliği, iş yeri arkadaşlığı, yönetimle ilişkiler ile yönetime katkı ve Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden/değişimi olmak üzere sekiz öğeden oluştuğu ifade edilmiştir<sup>154</sup>.

Bugün endüstri toplumu denince; karşımıza iş bölümü ve uzmanlaşmanın arttığı, büyük çoğunluğunun ücretli çalışanlardan oluştuğu, çıkar ayırımına ve çıkarların örgütlenmesine dayalı, son derece örgütlü ve kurumsallaşmış ilişkilerin yoğunluk kazandığı bir toplum modeli çıkmaktadır<sup>155</sup>.

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007-2013)'nda istihdamın sektörel dağılımı 1994 yılı verilerine göre tarım % 8, sanayi % 27, hizmetler % 65 olarak ifade edilmektedir<sup>156</sup>. Tamamen sanayi girdisi ve belirli oranda hizmet içerikli bir sektör olan Milli Savunma İşkolu, Türkiye'de mevcut iş gücünün önemli sayılacak bir kısmını bünyesinde barındırmakta olup, toplam 28 iş kolu arasında çalışan işçi sayısı bakımından 20'nci, sendikalı işçi sayısı bakımından 15'inci sıradadır.

Milli Savunma İşkolu'nda çalışan 31.000'e yakın işçi, aile ve yakınları ile birlikte toplumumuzda büyük bir nüfusa sahiptir. İnsan ve endüstri ilişkisinde olumlu adımlar atılması, çalışma koşullarının ön yargısız bir şekilde gelişmesine bağlıdır. Çağdaş bir yaklaşımla, iş görenlerin makul bir ücret karşılığı sağlıklı bir ortamda çalışmaları, çalıştıkları işyerinde söz sahibi olmaları, kısacası işlerinden ve yaşamdan tatmin olmaları, o işyerinin verimliliği açısından çalışma koşullarının ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

<sup>154</sup> Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), [http://www.eurofond.eu.int/\(20.05.2008\)](http://www.eurofond.eu.int/(20.05.2008))

<sup>155</sup> Koray, s.18.

<sup>156</sup> [www.ekutup.dpt.gov.tr./plan/plan9.pdf](http://www.ekutup.dpt.gov.tr./plan/plan9.pdf), s.54.

Muhtelif iş kollarında yapılan alan araştırmalarında ifade edilen çalışma koşulları açılımlarını Milli Savunma işkolu içinde geçerli olabilecek şekilde aşağıda olduğu gibi sınıflandırmak mümkündür;

- İş Hukuku
- Sosyal Yardımlar
- İş Sağlığı ve Güvenliği
- İşyerine Giriş ıkış Usulleri,
- Çalışma Memnuniyeti ve Verimliliği,
- İş Yeri Arkadaşlığı,
- Yönetimle İlişkiler ile Yönetime Katkı
- İş Kolu Seçimi/Değişimi

Çalışmamızda Milli Savunma İş Kolundaki iş koşullarını belirlemek için 1964'den 2010 yılına kadar MSB.lığı adına TÜHİS ile Türk HARBİş arasında imzalanan toplam 22 adet Toplu İş Sözleşmesi incelenmiştir.Bu TİS 'leri hükümleri yürürlükte oldukları dönemde mer-i olan iş kanunları ve mevzuat ışığında ele alınmıştır.İncelemede nce İş Hukuku sonra sırasıyla ; Sosyal Yardımlar, İş Sağlığı ve Güvenliği ,İş Yerine Giriş ve çıkışta Uygulanan Usuller,alışma Memnuniyeti ve Verimliliği ile İş Yeri Arkadaşlığı,Yönetimle İlişkiler ve Yönetime Katılım ve son olarak ta Başka Meslek ve Sınıflarda alıştırma başlıkları altında her bir TİS halen yürürlükteki kanunlar yönüyle irdelenmiştir.Ancak, alışma Memnuniyeti ve Verimliliği ile İş Yeri Arkadaşlığı konularında gerek iş kanunu gerekse TİS'lerinde açık hükümler olmadığından araştırmada bu başlıklarda herhangi bir değerlendirmeye ulaşılamamıştır.

İşkolunda yapılan ilk sözleşme 27 Mayıs 1964 yılında Milli Savunma Bakanlığı ile Türkiye Harp Sanayi ve Yardımcı İş Kolları İşçi Sendikaları Federasyonu arasında bağıtlanmıştır. Son sözleşme olan 22'inci Dönem TİS ise 01.03.2009-28.02.2011 tarihleri arasında yürürlüktedir.

Günümüze kadar bağıtlanan bütün TİS'lerinde mücadeleler, tamamen ülke ekonomisinden kaynaklanan ücret yetersizlikleri gibi parasal konular üzerinde yoğunluk kazanmıştır. Dolayısıyla genel bir ifadeyle de Milli Savunma İşkolu'nda işçi işveren ilişkilerinin çok uzun süredir çalışma barışı içinde yaşandığını söyleyebiliriz.



**3.1 MSB.LIĞI( MSB ANT DAHİL ) VE İÇ İŞLERİ BAKANLIĞI(JANDARMA GENEL KOMUTANLIĞI VE SAHİL GÜVENLİK KOMUTANLIĞI ) ADINA TÜHİS İLE TÜRK HARBİŞ ARASINDA İMZALANAN SÖZLEŞMELER (1NCİ VE 22'İNCİ DÖNEM ):**

Sözleşmeler 01.06.1964/01.03.1966 (1'nciDönem) ve 01.03.2009/28.02.2011( 22'ci Dönem) tarihlerini kapsamakta olup tam metinleri yekün teşkil ettiğinden EK'e konmamıştır.

**3.2 MSB.LIĞI AKARYAKIT İKMAL VE NATO POL TESİSLERİ İŞLETME BAŞKANLIĞI(ANT) İŞYERLERİ ADINA TÜHİS İLE TÜRK HARBİŞ ARASINDA ARASINDA İMZALANAN SÖZLEŞMELER (1NCİ VE 5'İNCİ DÖNEM ):**

Sözleşmeler 01.04.2001/31.03.2003 (1'nciDönem) ve 01.04.2009/31.03.2011 ( 5'nci Dönem) tarihlerini kapsamakta olup tam metinleri yekün teşkil ettiğinden EK'e konmamıştır.

**3.3 HARBİŞ İLE VBG, AAFES VE 39'UNCU HAVA KANAT K.LIĞI ARASINDA İMZALANAN YÜRÜRLÜKTEKİ SÖZLEŞMELER (20'İNCİ DÖNEM):**

Sözleşmeler 01.04.1958/31.03.1960 (1'nci Dönem) ve 01.04.2008/31.03.2010 ( 20'nci Dönem) tarihlerini kapsamakta olup tam metinleri yekün teşkil ettiği için EK'e konmamıştır.

**3.4 MSB.LIĞI( MSB ANT DAHİL ) VE İÇ İŞLERİ BAKANLIĞI(JANDARMA GENEL KOMUTANLIĞI VE SAHİL GÜVENLİK KOMUTANLIĞI ) ADINA TÜHİS İLE TÜRK HARBİŞ ARASINDA ARASINDA İMZALANAN SÖZLEŞMELER (1NCİ VE 22'İNCİ DÖNEM )'İN YÜRÜRLÜKTE OLDUKLARI DÖNEMDE MER-İ OLAN İŞ KANUNLARI VE MEVZUAT KAPSAMINDA İNCELENMESİ :**

**3.4.1 01 Haziran 1964 - 07 Kasım 1966 Dönemi TİS'nin 08.06.1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu kapsamında incelenmesi**

**3.4.1.1 İş Hukuku Yönünden**

a) İş yerinde normal çalışma süreleri ile ilgili düzenleme ;

Sözleşme madde 23'e göre işyerinde normal çalışma süresi günde 8 saat, haftada 6 gün ve 48 saattir. Cumartesi günleri saat 13.00'da tatil yapmak zorunda olan işyerlerinde haftalık 48 saati doldurmak üzere haftanın diğer günlerine uygun müddetle günlük çalışmaya ilave edilir. Günlük çalışma süresi 8 saatten az olan işlerde yarım saat, 8 ve daha fazla süreli işlerde bir saat yemek paydosu verilir. Bu süre normal çalışma süresine dahil değildir. Öğleden evvel ve öğleden sonra mesainin ortalama zamanlarında 10'ar dakikalık dinlenme ve sigara molası verilir. Bu 10'ar dakikalık molalara normal çalışma süresine dahildir. İşin başlama, dinlenme ve bitme zamanları mevsime, iklime ve işin özelliklerine göre işveren vekili tarafından en az 48 saat önce, işçilerin görebilecekleri bir yere asılmak suretiyle garnizon komutanlığınca değiştirilebilir. İşçilerin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi durumunda burada veya işverenle ilgili herhangi bir yerde çalıştırıldığı için işini yapamadığı süreler ve buralara giderken yolda geçen süreler normal çalışma süresi içinde sayılır. İşçinin işveren buyruğunda hazır olup ta başka bir iş gösterilmeksizin boşta geçirdiği süreler ile kanuni hastalık, tedavi ve istirahat sürelerinde işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır.

İş kanunu madde 35-a'ya göre ise normal çalışma süresi kural olarak haftada 48 saattir. Bu süre Cumartesi günleri saat 13.00 a kadar çalışılan iş yerlerinde günde en çok 9 saat, Cumartesi günleri tam gün çalışılan iş yerlerinde ise günde en çok 8 saat olmak şartıyla haftanın günlerine dağıtılır. Bu sürelerin hangi iş yerlerinde ve ne surette uygulanacağı iktisat vekaletinin teklifi ile çıkarılacak bir

yönetmelikte tespit edilir. Sağlık koşulları bakımından günde 8 saatten az çalışması gereken işler veya memleketine ekonomik menfaatleri için normal çalışma sürelerini gösteren maddedeki sürelerden daha fazla sürede çalışması gereken işyerleri de çıkarılacak yönetmelikte tespit edilecektir. Bu şekilde belirlenen işyerlerindeki fazla çalışma süreleri ise günde en çok 3 saat olabilir. Çalışma sürelerinin ortalama bir zamanında işçilere 8 saatten az çalışılan işlerde yarım saatlik, 8 saat ve daha fazla süreli çalışılan işlerde ise bir saat ile dinlenme süresi verilir. Bu dinlenme süreleri normal çalışma süresinden sayılmaz. Günde 5 saat veya daha az çalışılan işlerde ise dinlenme süresi verme zorunluluğu yoktur. İş kanununda fazla mesai yaptırıldığında "her bir fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beşten yüzde elliye kadar yükseltilmesi suretiyle ödenir." şeklinde bir düzenleme mevcuttur.

Sözleşme ve iş kanununu karşılaştırdığımızda normal çalışma süreleri bakımından paralel bir şekilde günde 8 saat ve haftada 48 saat olarak düzenleme getirilmiştir. Kanun sözleşmeden farklı olarak çıkarılacak bir yönetmelikte bu sürelerin dışına çıkılacak iş yerlerinin tespit edileceğini belirtmiştir. Hangi hallerin normal çalışma süresinden sayılacağı konusu karşılaştırıldığında ise sözleşme kanununun saydığı tüm durumları kapsamakla birlikte ayrıca kanuni hastalık, tedavi ve istirahatta geçen sürelerinde işçinin normal çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir.

b) İşyerinde vardiyalı çalışmalarla ilgili düzenleme :

İşin gereği veya hizmetin niteliği dolayısıyla işçilerin birbiri ardına ve kendinden önceki işi devam ettirmek için postalar halinde çalıştırılmasına vardiyalı çalışma denir. Sözleşme madde 28'e göre işin niteliği vardiyalı çalışmayı gerektiriyorsa bu durum işveren tarafından düzenlenir ve olağanüstü haller dışında işveren vekili tarafından 48 saat önce işçilerin görebileceği bir duyuru asılır. Sözleşme madde 29'a göre gece çalışması gece saat 20.00'da başlayarak sabah saat 06:00'a kadar süren çalışmasıdır. Gece çalışmaları 8 saati geçemez. Gece çalışmalarında verilen yemek molası iş saatinden sayılır. Sözleşmede ayrıca belirtilmediği için gece çalışmalarındaki ücretler, diğer günlük çalışma süreleri içinde uygulanan ücret burada da uygulanır.

İş kanunu madde 43-IV'a göre gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, en fazla iki iş haftası çalıştırılan işçilerin ondan sonra gelen iki iş haftası gündüz çalıştırılmaları sureti ile postaların sıraya konması

lazımdır. İş kanununa göre gece tabiri;: en geç 20.00'da başlayarak en erken sabah saat 06:00'a kadar geçen ve herhalde en fazla 11 saat olan süredir. Gece çalışması için ortalama bir zamanındaki dinlenme süreleri hariç en fazla 8 saat olabilir.

Sözleşme ile iş kanununu karşılaştırdığımızda , vardiyalı çalışma ile ilgili iş kanununun daha ayrıntılı bir düzenleme ve tanım yapmış olduğunu görüyoruz. Gerek sözleşmede, gerekse iş kanununda gece çalışma süresi 8 saati aşamaz. Ancak, iş kanununa göre gece çalışmasında verilecek mola bu süreye dahil değildir. Kanun bu molanın açıkça yemek molası olduğunu belirtmemiş olsa da, kanununun diğer maddelerindeki haller ile ilgili düzenlemelerden ve kanunun sistematüğinden anlaşıldığı üzere, yemek molası da bu süreye dahil değildir. Buna karşın sözleşmede gece çalışmalarındaki yemek molaları iş saatinden sayılmıştır.

#### **3.4.1.2 Sosyal Yardımlar Yönünden**

Sözleşme madde 114'e göre işçilere, müktesep hak olmak üzere aynı, nakdi ve vesair yardımlar kısmından yardımlar yapılır. Bu yardımlar sözleşmede; yemek yardımı, evlilik yardımı, çocuk yardımı, süt veya yoğurt yardımı ve vesair yardımlar şeklinde belirtilmiştir. Yemek yardımı hariç diğer nakdi yardımlar ücrete ilave edilerek ödenir. Deneme süresi içerisinde bulunanlarla, toplu iş kapsamı dışında bırakılan muvakkat kayıt ile alınan işçilere, yemek yardımı ile sair yardımlar maddesinde sağlanan; tabildot, sağlık hükümleri, emzirme odaları ve kreşler maddelerindeki yardımlar hariç olmak üzere, yardım yapılmaz. Fazla mesai karşılığı ve ek hallerinde çalışmada, çocuk yardımları hariç, çalışma sürelerine göre yemek ve evlilik yardımı yapılır.

İş Kanunu madde 100'e göre; sosyal yardımlar başlığı altında iş hayatında iş kazaları ile mesleki hastalıklar, analık, ihtiyarlık, işten kalma, hastalık ve ölüm hallerine karşı yapılacak sosyal yardımlar, Devlet tarafından tanzim ve idare edilir demektir. Bunun ifası için kanunun yürürlüğe girdiği tarihten bir yıl sonra, Devlet müessesesi olmak üzere bir "işçi sigorta idaresi" kurulur.

Sözleşmeyle, iş kanununu karşılaştırdığımızda; iş kanununda sosyal yardımları genel olarak tanımlanmış; sözleşme ise sosyal yardımları tek tek sayarak açıklamış ve uygulama dışında kalan işçileri de ayrıca belirtmiştir.

### 3.4.1.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden ,

a) İş yerinde koruyucu malzeme ve teçhizat eksikliği ile ilgili düzenleme :

Sözleşme madde 70'e göre işveren vekilleri işyerinin uygunluğu ve özelliklerine göre özel emniyet tedbirlerini alır ve bu konuda emir ve talimat verir diyerek, işçilerin sağlığını korumak ve iş güvenliği sağlamakla yükümlü olduğunu belirtmiştir. Sözleşme madde 71,72 ve 73'e göre, bu güvenlik önlemlerini sağlamak için işveren vekili işyerinde "işçi sağlığı ve iş emniyet kurulu " oluşturur ve bu kurul içinden bir kişiyi "işçi sağlığı ve iş güvenliği şefi" olarak tayin eder. Şefin sözleşmeden doğan iş yerinde iş kazalarını önlemek için araştırmalar yaparak tehlikeli görülen hususları tespit ederek iyileştirmeler yapmak, iş emniyeti ve işçi sağlığı ile ilgili mevzuatın yerine getirilmesini sağlamak gibi bir takım sorumlulukları vardır. İş yerinin ve işin özelliğine göre, iş başında kullanılmak üzere işçilere ücretsiz koruyucu malzeme verilir. Bu malzemelerine iyi kullanılmasından işçi sorumludur. İşçinin kusuru ve kastı olmadan hasara uğrayan veya yıpranan malzemeler kullanım süresine bakılmaksızın, yenileri ile değiştirilir.

3008 sayılı İş kanunu madde 54'e göre her işveren iş yerinde işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti sağlamak için gerekli olan tedbirleri almakla ve bu konudaki şartları ve tertibatı eksiksiz bulundurmak zorundadır. İşçilerde bu konudaki şekil ve şartlara uymayacak hareketlerde kaçınmak zorundadır. İşyerinin özelliği ve tehlikeli makinelerin kullanımı dolayısıyla meydana gelebilecek kazaları önlemek için bulundurulması mecbur olan tedavi levazımının neler olacağını tespiti için bir yönetmelik çıkarılacağını belirtmiştir.

3008 sayılı İş kanunu ve sözleşme hükümlerine baktığımızda aralarında çok fark olmasa da, sözleşmede iş kanunundan ayrı olarak işveren vekiline yardımcı olmak için bir şefin görevlendirileceğini benimsenmiş ve sözleşme iş kanununa nazaran iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılması gerekenleri daha ayrıntılı düzenlemeler getirerek uygulamaya sokmuştur.

b) İş yerinde bir iş kazası meydana geldiğinde uygulanacak düzenleme :

Sözleşmenin 39'uncu maddesine göre işyerinde meydana gelen bir kaza sonucunda yaralanan işçi durumu vakit kaybetmeden en kısa sürede ustabaşına veya en yakın emirine bildirmek zorundadır. İşçinin durumu kazayı bildiremeyecek kadar ağır ise bildirimi işçinin yanında veya yakınında bulunan işçi arkadaşlarının

yapması gerekir. Buna uymayacak kendilerini tedavi etmeye veya ettirmeye kalkışan işçilere karşı işveren vekili sorumlu değildir.

İş kanununun bu konuyla ilgili özel bir maddesi olmamakla birlikte madde 54'e göre iş kazalarına uğramamak için hangi tür tedbirlerin alınması ve hangi teçhizatın bulunması hususunda "işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti" yönetmeliği çıkarılması öngörülmüştür. Bu yönetmelikteki veya bazı özel işlere ait özel tedbirleri gösteren yönetmeliklerdeki şartlara uymayan işverene para cezası verileceği ve eksiklerin tamamlanıncaya kadar işyerinin kapatılacağı bildirilmiştir.

İş kanunu ile sözleşmeyi karşılaştırdığımızda iş kanununa nazaran sözleşmenin daha açık olduğu ve işçinin ve işverenin hukuksal durumlarını net bir şekilde ortaya koyduğu görülmektedir.

#### **3.4.1.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden,**

İşverenin yönetim hakkına giren bu başlıkta yaptığımız incelemede işverenin bu hakkı kullanırken bireysel alanda mı yoksa kollektif alanda mı hareket ettiğini anlayabilmek için iş sözleşmesinin tarafı mı, yoksa işletmenin şefi gibi mi hareket ettiğine bakmak gerekecek, işletmenin şefi gibi hareket ettiği sonucuna varıldığı hallerde düzenlemenin eşit davranma ilkesine tabi olduğu kabul edilecektir. Bu nedenle, kapı (giriş-çıkış) kontrolleri gibi konularda, söz konusu uygulamaların aynı iş yerindeki tüm işçilere karşı eşit biçimde gerçekleştirilmesi zorunludur.

Bayan çalışanlar için pozitif veya olumlu ayırım, geçmişteki ayrımcılığın etkilerini telafi edecek, var olan doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı ortadan kaldıracak ve eşitliği teşvik edecek etkin önlemleri kapsayan dinamik bir kavramdır.

Eşitlik ilkesinin yönetim hakkı alanında işlevi, işçinin işverenin direktifleri ile şeref ve haysiyetinin zedelenmemesine dikkat etmektedir.

Bu dönem ve bundan sonraki dönem sözleşmelerinin kanunlar ile kıyaslanmasında yürürlükteki esaslar dikkate alınacaktır.

Sözleşmenin 37'inci maddesine göre işçiler işyerlerine kendilerine tahsis edilen kapılardan girer ve çıkarlar. Başka bir yerden girmek ve çıkmak yasaktır. İşçilerin işyerine girerken kendilerine verilen tanıtma kartlarını göstermeye mecburdurlar. Ayrıca işçiler işyerine girer ve çıkarken işverenin bu işle vazifelendirdiği kimselere üzerlerini aratmaya müsaade etmeye mecburdurlar. Arama için cinsiyet nazarı dikkate alınır.

İş kanununda, işyerine giriş ve çıkışta uygulanacak usuller hakkında bir düzenleme mevcut değildir. Bu kapsamda sözleşmenin kanundan öteye bir ihtiyacı giderici yönde mevzuat ortaya koyduğu görülmektedir.

#### **3.4.1.5 Başka Meslek ve Sınıflarda Çalıştırılması Yönünden,**

Sözleşmenin 32'üncü maddesine göre işveren vekili ihtiyaç olduğu zamanlarda her işçiye aynı işyerinde kendi mesleği ile mütenasip olabilecek ve kabiliyetlerine uygun düşecek ve sağlık durumunu tehlikeye koymayacak başka meslek ve sınıflarda çalışmasına yeter bilgiyi vermek suretiyle iş verebilir. Bu takdirde işçinin saat ücreti değişmez. Sendika kurullarında görevli yönetici veya temsilcilerinin iş değişikliği muvafakati alınmak suretiyle işveren vekili bu işçiyi başka bir sanat ve meslek kolunda yetiştirip istihdam etmekte serbesttir. İşçi bunu kabul etmediği takdirde 3008 sayılı iş kanununun 33'üncü maddesi gereğince kanuni tazminatları ödenerek işine son verilir. Ancak, iş kanununda Başka Meslek ve Sınıflarda Çalıştırma konusunda bu husus dışında herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

#### **3.4.2 01 Mayıs 1966- 01 Mayıs 1968 Dönemi TİS'nin 08.06.1936 Tarihli Ve 3008 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İncelenmesi**

##### **3.4.2.1 İş Hukuku Yönünden**

a) İş yerinde normal çalışma süreleri ile ilgili düzenleme ;

Sözleşmenin 22'inci maddesine göre normal çalışma süresi 48 saattir. Günlük çalışma sürelerinin ortalama zamanlarında işçilere günde 8 saatten az süreli işlerde yarım saat 8 saat ve daha fazla süreli işlerde 1 saat yemek ve dinlenme molası verilir. Yemek ve dinlenme molaları çalışma sürelerinden sayılmaz. Öğleden önce ve sonra olmak üzere çalışma sürelerinin ortalama zamanlarında 10'ar dakikalık dinlenme ve sigara molası verilir. Ve bu süreler çalışma sürelerine dahildir. Ayrıca Sözleşmenin 23'üncü maddesine göre işçinin işveren tarafından işyerinden başka bir yere çalışmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçen süreler, işçinin işinde ve işverenin buyruğunda her ana hazır olup ta iş verilmesini beklediği süreler, işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asil işini yapmaksızın geçen süreler, doktor ve

hastaneye göndermede yolda geçen süreler işçinin kanuni çalışma süresinden sayılır. Sözleşmeye göre haftada devamlı olarak 6 gün çalıştıktan sonra bunu takip eden Pazar günü ve haftalık normal çalışma süresi olan 48 saati aşan çalışmalar fazla saatlerde çalışma sayılır. İşçiler işverenin talebi halinde çalıştırıldıklarında bu süre fazla saatlerde çalışma sayılır. İşçiler işverenin talebi halinde fazla saatlerde çalışmayı peşinen kabul ederler. Fevkalade hallerde ve ani ihtiyaçlar dışında fazla saatlerde çalışma 24 saat önceden işçilere duyurulur. Fazla saatlerde çalışma sürelerinde ödenecek ücretler için sözleşme iş kanununa atıf yaparak kanundaki artırımın uygulanacağını belirtmiştir.

3008 sayılı İş kanununun 35-a maddesine göre ise kural olarak normal çalışma süresi 48 saattir. Normal çalışma süresi Cumartesi günleri saat 13.00'a kadar çalışılan işlerde günde en çok 9 saati, Cumartesi tam gün çalışılan işlerde ise günde en çok 8 saati aşamaz. Maden ocakları, taş ocakları gibi yeraltında veya su altında çalışan işçilerin çalışma yerlerine inmeleri ve çıkmaları için geçme zamanlar, ikamet ettikleri mevkilerden uzak bir mesafede olan işyerlerine hep birlikte nakledilmeleri esnasında geçen süreler, işçinin her an hazır bulunmakla birlikte iş bekleyerek geçirdiği süreler, işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi sebebiyle işini yapamadığı zamanlar normal çalışma süresinden sayılır. Gerek sağlık koşulları bakımından gerek memleketin menfaatleri açısından bir işyerinde yukarıdaki sürelerden az veya bu süreleri aşan çalışmalar yapılabilir. Bu işyerlerinin belirlenmesi için yönetmelikler hazırlanır. Bu gibi işyerlerindeki fazla çalışma süreleri günde en çok 3 saat ve bir yılda en çok 90 işgünü olabilir. Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beşten yüzde elliye kadar yükseltilmesi suretiyle belirlenir. Ve bu fazla çalışma süreleri için işçilerin muvafakati gereklidir.

Sözleşme ve iş kanununu karşılaştırdığımızda normal çalışma süreleri ve hangi hallerine normal çalışma süresinden sayılacağı bakımından hemen hemen aynı düzenlemeleri getirmişlerdir. Ancak fazla saatlerde çalışma bakımından işveren tarafından talep geldiğinde işçilerin bunu peşinen kabul edeceği varsayılırken; kanunda ise, fazla saatlerde çalışmalarla ilgili işçilerin muvafakatinin alınması gereklidir. TİS ile bu rıza işçilerden peşinen alınmıştır.

b) İş yerinde vardiyalı çalışmalarla ilgili düzenleme;

İşin gereği veya hizmetin niteliği dolayısıyla işçilerin birbiri ardına ve kendinden önceki işi devam ettirmek için postalar halinde çalıştırılmasına vardiyalı



çalışma denir. Bir işyerinde vardiya halinde çalışıp çalışılmaması, vardiya saatleri ile saatlerin tespit ve değişimi işveren tarafından yapılır. Sözleşme 23'üncü maddesi "iş kanununun vardiyalı çalışmalarla ilgili hükümleri saklıdır." Şeklinde olup, bunun dışındaki durumlarda iş kanununda belirtilen maddeler uygulanmaktadır.

3008 sayılı İş kanununun 43'ncü maddesine göre gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, en fazla iki iş haftası gece çalıştırılan işçilerin ondan sonra gelen iki iş haftası gündüz çalıştırılmaları sureti ile postaların sıraya konması gerekir. Gece tabiri en geç 20.00'da başlayarak en erken sabah saat 06.00'a kadar geçen ve herhalde 11 saat olan süredir. Gece çalışması işin ortalama bir zamanındaki dinlenme süreleri hariç en fazla 8 saat olabilir.

Sözleşme ile iş kanununu karşılaştırdığımızda sözleşmenin vardiyalı çalışmalarla ilgili ayrıntılı bir düzenleme getirmediği ve vardiyalı çalışmalarla ilgili iş kanununa atıf yaptığı görülmektedir.

#### **3.4.2.2 Sosyal Yardımlar Yönünden**

Sözleşmenin 68,69,70,71,72'nci maddelerine göre sosyal yardımlar yemek yardımı, evlilik yardımı, çocuk yardımı, süt ve yoğurt yardımı ve giyecek yardımı olmak üzere beş başlık altında düzenlenmiştir.

İşçilere sosyal yardım olarak idarece işyerinde hazırlanmak şartıyla işçinin yalnız kendisinin işyerinde yemesi maksadıyla parasız olarak bir öğün yemek verilir. Ancak mevcudu 50'yi aşmayan, tabldot kurulması idari ve iktisadi olarak uygun olmayan işyerlerinde veya mevcudiyeti 50'nin altına düşen hallerde yemek yardımı işçi ücretinin saat başına normal mesai saati üzerinden ilave edilmek suretiyle aylık olarak verilir.( Sözleşmenin 68'nci maddesi )

İşyerlerinde çalışan ve evli olan işçilere ve evlenen işçilere evlendiğini takip eden ay başından itibaren çalıştıkları aylarda maktu olarak 12 TL'si tutarında evlilik yardımı yapılır. Karı kocadan biri evlilik yardımı alıyorsa diğerine bu yardım yapılamaz. .( Sözleşmenin 69'ncü maddesi )

M.S.B.'lığı işyerlerinde çalışan işçilerden yalnız karı veya kocaya her çocuk için ayda nakden 10 TL'si tutarında çocuk yardımı yapılır. ( Sözleşmenin 70'nci maddesi )

Sihhati bozan işlerin aynı zamanda zehirli bulunduğu işyeri sağlık kurulu veya tabibi tarafından raporla tevsik edildiğinde günde 0,250 ile 0,750 kilogram süt ve yoğurt yardımı yapılır.( Sözleşmenin 71'nci maddesi )

Bunların dışında işçilere ayrıca işin niteliğine göre yılda bir kez olmak şartıyla iş elbisesi, ayakkabı ve gerekirse koruyucu melbusat giyecek yardımı olarak verilir. ( Sözleşmenin 72'nci maddesi )

3008 sayılı İş kanununun 100'ncü maddesine göre ise sosyal yardım olarak işyerinde iş kazaları ile mesleki hastalıklar, analık, ihtiyarlık, işten kalma, hastalık ve ölüm halinde yapılacak sosyal yardımlar Devlet tarafından tanzim ve idare edilir şeklinde düzenlemeye yer vermiştir.

İş kanunu ile sözleşmeyi karşılaştırdığımızda iş kanununda sosyal yardımları açıklamamakla birlikte bir "işçi sigorta idaresi" kurulacağı ve uygulamanın bu kurul tarafından düzenleneceği belirtilmiştir. Sözleşmede ise sosyal yardımların neler olduğu tek tek sayılarak açıklanmıştır.

### **3.4.2.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden**

a) İşyerinde koruyucu malzeme ve teçhizat eksikliği ile ilgili düzenleme;

Sözleşmeye göre işveren vekilleri, işyerinin özelliklerine göre gerekli emniyet ve sağlık tedbirlerini alır ve bu hususta emir ve talimatlar verir. 50'den daha fazla işçi çalıştıran yerlerde içinde işyeri tabibi, işletme müdürü, işyeri sendika temsilcilerinden biri bulunan bir "iş emniyet ve işçi sağlığı kurulu" oluşturulur. Yeni iş kanunun yürürlüğe girdiğinde bu kanun hükümlerine göre bir kurul teşkil edildiğinde sözleşmede öngörülen kurulun görevleri sona erer. Bu kurulun en önemli görevleri iş kazalarını önlemek için tedbirlerin alınmasında işveren vekiline yardım etmek ve iş emniyeti ve işçi sağlığı ile ilgili mevzuatın yerine getirilmesini sağlamaktır. Sözleşmeye göre işçilere işyerinin veya işin özelliklerine göre yılda bir kere iş elbisesi, ayakkabı ve işçinin sağlığını koruma ve iş emniyeti bakımından lazım olduğu takdirde 2/15156 sayılı tüzük gereğince koruyucu malzeme de ilaveten verilir. ( Sözleşmenin 72-c maddesi )

3008 sayılı İş kanununun 56'ncı maddesine göre ise her işveren iş yerinde işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti sağlamak için gerekli olan tedbirleri almakla ve bu konudaki şartları sağlamakla ve tertibatı eksiksiz bulundurmakla görevlidir. İşçilerde bu konudaki şekil ve şartlara uymayacak hareketlerden kaçınmalıdırlar. İş kanununda işyerinin özelliği ve tehlikeli makinelerin kullanımı dolayısıyla meydana gelebilecek kazaları önlemek için bulundurulması mecburi olan malzemelerin neler olacağına tespiti için bir yönetmelik çıkarılacağı belirtilmiştir.

İş kanunu ve sözleşme hükümlerini karşılaştırdığımızda sözleşmede iş kanununda olmayan “iş emniyeti ve işçi sağlığı kurulu” oluşturulacağından ve önlemleri bu kurulun alacağını belirtmiştir. İş kanununun hangi malzemelerin bulundurulacağını bir yönetmeliğe atıfta bulunarak belirtmiş, sözleşme ise daha ayrıntılı düzenleme getirmiş ve ayrıca 2/15156 sayılı tüzüğe atıf yapmıştır.

b) İşyerinde bir iş kazası meydana geldiğinde uygulanacak düzenleme:

Sözleşmeye göre işyerinde meydana gelen bir kaza neticesinde yaralanan işçi durumu derhal usta başına veya en yakın amirine bildirmek zorundadır. İşçinin sağlık durumu buna imkan veremeyecek kadar ağır ise bu bildirim işçinin yanında bulunan işçi arkadaşı yapar. Kazaya uğrayan işçi, usta başı veya amiri tarafından doldurulacak kaza raporu ile birlikte veya buna imkan yoksa hemen işçinin bakılacağı sağlık teşkilatına gönderilir. Ve durum derhal işveren vekiline bildirilir. Kendilerini tedavi etmeye veya ettirmeye kalkışanlara karşı işveren vekilinin bir sorumluluğu yoktur. ( Sözleşmenin 83'üncü maddesi )

İş kanununda iş kazası meydana geldiğinde uygulanması gereken prosedür hakkında bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak iş kazalarına uğramamak için tedbir alınması ve teçhizat bulundurulması konusunda bir yönetmelik çıkarılacağından bahsetmektedir. Bu yönetmelikteki şartlara uymayan işverene para cezası verileceği ve eksikliklerin tamamlanıncaya kadar işyerinin kapatılacağı belirtilmiştir. (3008 sayılı İş kanununun 56'ncı maddesi) Bu kapsamda TİS'nin ihtiyaca cevap verecek şekilde kanunun yönlendirmesi ve uygulamasına imkan verdiği görülmektedir.

Ayrıca 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 22'ye göre; sürekli iş görmezlik gelirin sigortalıya ömrü boyunca verilmesi esastır. Ancak, iş kazası neticesinde tesbit edilen sürekli iş görmezlik derecesinin %25'ten az olması ve bunun üç yıl içinde değişmesinin Kurumca mümkün görülmemesi hallerinde sigortalının isteği üzerine bu gelirler sermayeye çevrilerek ödenir. Bu madde gereğince verilecek sermaye, Çalışma ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca birlikte tesbit olunacak tarifeye göre hesaplanır.

Buna ilave olarak; 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 27'ye göre; İşveren, iş kazasını, o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirme örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtları doldurulup verilerek yapılır. İşverenin kasden ve ağır ihmali neticesi iş kazasını bu madde gereğince Kuruma zamanında bildirilmemesinden veya haber verme

kağıdında yazılı bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurumun zararlarından işveren sorumludur. Birinci fıkrada yazılı süre içinde Kuruma bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla, bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar kurumca ödenmez.

Sosyal Sigortalar Kanunu madde 29'a göre de; haber verme kağıdında bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için, gerekirse Kurumca soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda, haber verme kağıdında, yazılı hususların gerçeğe uymadığı ve vakanın iş kazası olmadığı anlaşılırsa Kurumca bu olay için yetersiz olarak yapılmış bulunan masraflar işverenden alınır. İlgililer hakkında genel hükümlere göre ayrıca kovuşturma yapılır hükmü vardır.

Sözleşme ile iş kanununu karşılaştırdığımızda, iş kanununda iş kazası meydana geldiğinde uygulanacak prosedür hakkında açıklayıcı bir hüküm bulunmamaktadır. Sözleşmede ise bu konu ile ilgili gerekenler, ayrıntıları ile belirtilmiştir.

#### **3.4.2.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden,**

Sözleşmenin 93'üncü maddesi gereği işçiler işyerine kendilerine tahsis edilen kapılardan girer ve çıkarlar. Bundan başka bir yerden girmek ve çıkmak yasaktır. İşçiler işyerine girerken tanıtma kartlarını göstermeye veya takmaya mecburdurlar. İşçiler işyerine girer veya çıkarken işverenin bu işle görevlendirdiği kimselere üzerlerini aratmaya müsaade etmeye mecburdurlar.

İş kanununda iş yerine giriş ve çıkışta uygulanacak usullerle ilgili bir düzenleme olmamakla birlikte sözleşmede bir önceki dönemin sözleşmesine göre "kendilerine verilen tanıtma kartlarını takmaya mecburdurlar" şeklinde ek bir ifade yer almaktadır.

Sözleşme ile iş kanununu karşılaştırdığımızda, sözleşmede işçilerin işyerine girerken kendilerine verilen tanıtma kartlarını göstermeye ve takmaya mecbur oldukları belirtilmişken, iş kanununda bu konu ile ilgili herhangi bir açıklama yer almamıştır.

### **3.4.2.5 Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden**

Sözleşmeye göre işveren vekili ihtiyaç olduğu zamanlarda her işçiyi kendi sağlık durumunu tehlikeye sokmayacak mesleğine ve kabiliyetine uygun düşecek bir meslek veya başka meslek ve sanatlarda çalışmasına yeterli bilgiyi vermek şartıyla iş verebilir. İşçinin saat ücreti değişmez. İşçi kendi mesleğinde ve sanatında kalmış gibi kıdem kazanır ve zam görür. İşçi esas meslek ve sanat kolu işyeri bünyesinden çıkarılmış ise işçinin onayı alınmak üzere işveren vekili bu işçiyi başka bir sanat veya meslek kolunda yetiştirmek ve istihdam edip, etmemekte serbesttir. İş kanununda ise bu konuna bir düzenleme yer almamaktadır.

Sözleşme ile iş kanununu karşılaştırdığımızda, iş kanununda Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden ile ilgili açıklayıcı bir hüküm bulunmamaktadır. Sözleşmede ise, bu konu ile ilgili açıklamalar ayrıntıları ile yer almıştır.

### **3.4.3 01 Ağustos 1968-01 Mart 1971 TİS'nin 28.07.1967 tarihli ve 931 sayılı İş Kanunu kapsamında incelenmesi**

#### **3.4.3.1 İş Hukuku Yönünden**

a) İş yerinde normal çalışma süreleri ile ilgili düzenleme; Sözleşmenin 24'üncü maddesine göre iş yerinde normal çalışma süresi haftalık 48 saattir. Günlük çalışma sürelerinin ortalama zamanlarında işçilere 8 saatten az çalışılan yerlerde yarım saat, 8 ve daha fazla çalışılan yerlerde ise 1 saat yemek ve dinlenme molası verilir. Bu molalar çalışma sürelerinden sayılmaz. Öğleden evvel ve sonra çalışma sürelerinin ortalama zamanlarında 10'ar dakikalık dinlenme molası verilir. Bu molalar normal çalışma sürelerine dahildir. İhtiyaç halinde normal çalışma sürelerinin aşan saatlerde çalışma yapılabilir. İşçilerin günlük çalışma sürelerinden fazla ve o günün devamı olarak yapılan çalışmalara, haftada devamlı 6 gün çalıştıktan sonra takiben Pazar günü de çalışarak, normal çalışma süresi olan 48 saati aşan çalışmalara fazla saatlerde çalışma (fazla mesai) denir. Fevkalade haller ve ani ihtiyaçlar hariç fazla saatlerde çalışma 24 saat önceden işçilere duyurulur. İşçiler işverenin talebi halinde fazla saatlerde çalışmayı peşinen kabul eder. Sözleşmenin 31'inci maddesine göre fazla mesailerde her saat için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50 yükseltilmesi sureti ile belirlenir. ( Sözleşmenin 31'inci maddesi )

931 sayılı iş kanunu madde 61'e göre genel bakımdan iş süresi haftada en çok 48 saattir. Çalışma süresinin ortalama bir zamanında 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika, 4 saat ile 8 saat arası çalışılan işlerde yarım saat, 8 saat ve daha fazla çalışılan işlerde ise 1 saat dinlenme verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup, aralıksız bir şekilde verilir. Bu dinlenmeler çalışma süresinden sayılmaz. Memleketin genel yararları, yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi sebeplerle kanunda yazılı çalışma sürelerinin dışında fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma süresi günde 3 saati ve 1 yılda 90 iş gününü geçemez. Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50 yükseltilmesi suretiyle hesaplanır.

Sözleşme ile iş kanununu karşılaştırdığımızda normal çalışma süresinin aynı olduğunu görürüz. Fazla saatlerde çalışma bakımından ise iş kanunu bu sürelerle günde 3 saat ve 1 yılda 90 iş günü şeklinde sınırlama getirmiştir. Fazla saatlerde çalışma halinde ücret konusunda ise sözleşme ve kanun aynı artırımını getirmiştir. Sözleşmede olmayan iş kanununun da olan; 4 saat ve daha az çalışmalarda 15 dakikalık dinlenme süresi düzenlemesidir.

b) İş yerinde vardiyalı çalışmalarla ilgili düzenleme;

Vardiyalı çalışma, işin gereği veya hizmetin niteliği dolayısıyla işçilerin birbiri ardına ve kendinden önceki işi devam ettirmek için postalar halinde çalışmasına denir. Sözleşmenin 25'inci maddesine göre ilgili kanun hükümleri saklı kalmakla birlikte vardiya halinde çalışılıp çalışılmaması, vardiya sayıları ile saatlerin tespiti ve değişimi ilgili kuvvet komutanlığı, Milli Savunma Bakanlığı ve Genelkurmay Başkanlığınca düzenlenir.

931 sayılı İş kanununun 65'nci maddesine göre ise; gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçinin ondan sonra gelen iş haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postaların sıraya konması gerekir. Çalışma bakanlığı gece ve gündüz postalarında on beşer günlük nöbetleşmeye de izin verebilir. Gece tabiri, en geç saat 20.00'da başlayarak en erken sabah 06.00'ya kadar süren ve herhalde en fazla 11 saat olan gün dönemidir. İşçilerin gece çalışmaları 8 saati geçemez.

Sözleşme ve iş kanununu karşılaştırdığımızda iş kanununun vardiyalı çalışmalarla ilgili sözleşmeye göre daha ayrıntılı düzenleme getirdiğini görüyoruz. Sözleşmede, iş kanununa atıf yaparak kanunun bu konudaki düzenlemelerinin uygulanacağını belirtmiştir.

### 3.4.3.2 Sosyal Yardımlar Yönünden

Sözleşmenin 33'üncü maddesine göre sosyal yardımlar bir önceki dönem sözleşmesiyle paralel olarak; yemek yardımı, evlilik yardımı, çocuk yardımı, süt ve yoğurt yardımı ve giyecek yardımı şeklinde düzenlenmiştir. Gece tabiri, en geç saat 20.00'da başlayarak en erken sabah 06.00'ya kadar süren ve herhalde en fazla 11 saat olan gün dönemidir. İşçilerin gece çalışmaları 8 saati geçemez. (Sözleşmenin 24'üncü maddesi)

931 sayılı iş kanununda sosyal yardımlar konusunda bir düzenleme olmamakla birlikte; yemek yardımı konusunda sözleşmede bir önceki dönem sözleşmesinden farklı olarak "ulusal bayram, genel tatil ve Pazar günlerinde sabahtan başlamak üzere yarım günden fazla mesai yapıldığı takdirde yemek yardımı aynen yapılır." ifadesi yer almaktadır. Ayrıca yine önceki dönem sözleşmesinden farklı olarak çalışılmayan tatil günlerinde ve günlük fazla mesailerde yemek yardımı yapılmaz hükmü yert almakta olup, tüm düzenlemeler TİS de yer almaktadır. Kanunu olarak herhangi bir açık düzenleme öngörülmemiştir.

Sözleşme ile iş kanunu karşılaştırdığımızda, sözleşmede sosyal yardım yönünden gereken bilgiler verilmiş olmasına rağmen, kanunda bu konu ile ilgili düzenlemeler yer almamıştır.

### 3.4.3.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden,

a) İşyerinde koruyucu malzeme ve teçhizat eksikliği ile ilgili düzenleme :

Sözleşmenin 81'inci maddesine göre işveren vekilleri "İşçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü" deki hususları işyerinin ve işin özelliğine göre yerine getirir ve bu hususta gerekli emir talimatları yayınlar. 50 ve daha fazla işçi çalıştırılan yerlerde içerisinde işyeri tabibi, işletme müdürü ve sendikanın göstereceği işyeri sendika temsilcilerinden biri bulunan "İş emniyeti ve işçi sağlık kurulu" oluşturulur. Bu kurulun görevi sözleşmenin 81'inci maddesine göre; iş yerinde iş kazalarını önlemek için araştırmalar yapmak ve tedbirlerin alınmasında işveren vekiline yardım etmektir. Bu bakımdan işçilere sanayide çalışan işçilere yılda 2 diğer işçilere 1 defa iş elbisesi, yılda bir defa ayakkabı verilir ve ayrıca işçinin sağlığını koruma ve iş emniyeti bakımından gerektiği takdirde ilgili tüzük hükümleri gereğince işyerinde koruyucu malzeme bulundurulur ve gerektiğinde işçilere verilir.

İş kanununa göre ise her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olana yapmak ve bu husustaki şartları ve araçları

noksansız bulundurmak zorundadır. İşyerlerinde ve işçilere ait yatıp kalkma yerlerinde bulunması gereken sağlık şartlarının ve işyerlerinde kullanılan alet, edevat, makineler ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olacak tedbir ve araçların, işyerlerinde iş kazalarını önlemek için bulundurulması gereken araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olacağını belirlemek için çalışma bakanlığı ile sosyal yardım bakanlığı beraberince bir veya birden fazla tüzük çıkarılması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca lüzumlu görülen yerlerde sözleşmedeki kurula paralel olarak "işçi sağlığı ve iş güvenliği" kurulu oluşturulacaktır. ( 931 sayılı iş kanunu madde 76 )

Sözleşme ve iş kanunu incelendiğinde, kanunun sözleşmeye nazaran işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ve gerekli teçhizatın bulundurulması konusunda daha ayrıntılı düzenlemeler getirdiği görülür. Gerek sözleşmede gerekse kanunda "işçi sağlığı ve iş güvenliği" kurulu oluşturulacağından bahsedilmiş ancak sözleşme bu kurulun hangi koşullarda kurulacağını ve kurulda kimlerin yer alacağını tek tek göstermiştir.

b) İş yerinde bir iş kazası meydana geldiğinde uygulanacak düzenleme:

Sözleşmede iş kazası sayılacak haller tek tek belirtilmemekle birlikte, işyerinde bir iş kazası meydana geldiğinde kazaya uğrayan işçinin durumu derhal usta başı veya en yakın amirine bildirmek zorunda olduğu belirtilmiştir. İşçinin durumu kazayı bildirmeye imkan vermiyorsa, bu görev işçinin yanında bulunan işçi arkadaşına düşer. Daha sonra kazaya uğrayan işçi usta başı veya amiri tarafından doldurulan kaza raporu ile birlikte, buna imkan yoksa derhal işçinin bakılacağı sağlık teşkilatına gönderilir. Durum derhal işveren vekiline bildirilir. Kendilerine tedavi etmeye veya yetkili olmayanlara tedavi ettirmeye kalkışanlara karşı işveren vekilinin sorumlu sayılmaz. ( Sözleşmenin 84'üncü maddesi)

İş kanununda iş kazası meydana geldiğinde yapılması gerekenler hususunda bir madde bulunmamaktadır. Ancak iş kazasına uğramamak için tedbir alınması ve ilgili tüzüklere aykırı hareket edilmemesi gerektiği, aksi takdirde ceza hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Ayrıca 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 22'ye göre; sürekli iş görmezlik gelirin sigortalıya ömrü boyunca verilmesi esastır. Ancak, iş kazası neticesinde tesbit edilen sürekli iş görmezlik derecesinin %25'ten az olması ve bunun üç yıl içinde değişmesinin Kurumca mümkün görülmemesi hallerinde sigortalının isteği üzerine bu gelirler



sermayeye çevrilerek ödenir. Bu madde gereğince verilecek sermaye, Çalışma ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca birlikte tesbit olunacak tarifeye göre hesaplanır.

Buna ilave olarak; 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 27'ye göre; İşveren, iş kazasını, o yer yetkili zabitasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirme örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtları doldurulup verilerek yapılır. İşverenin kasden ve ağır ihmali neticesi iş kazasını bu madde gereğince Kuruma zamanında bildirilmemesinden veya haber verme kağıdında yazılı bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurumun zararlarından işveren sorumludur. Birinci fıkrada yazılı süre içinde Kuruma bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla, bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar kurumca ödenmez.

Sosyal Sigortalar Kanunu madde 29'a göre de; haber verme kağıdında bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için, gerekirse Kurumca soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda, haber verme kağıdında, yazılı hususların gerçeğe uymadığı ve vakanın iş kazası olmadığı anlaşılırsa Kurumca bu olay için yetersiz olarak yapılmış bulunan masraflar işverenden alınır. İlgililer hakkında genel hükümlere göre ayrıca kovuşturma yapılır hükmü vardır.

Bu kapsamda TİS'nin ihtiyaca cevap verecek şekilde kanunun yönlendirmesi ve uygulamasına imkan verdiği görülmektedir.

Sözleşme ile iş kanunu karşılaştırıldığında, iş kanununda iş yerinde bir iş kazası meydana geldiğinde uygulanacak düzenlemeler ile ilgili açıklayıcı bir hüküm bulunmamaktadır. Sözleşmede ise, bu konu ile ilgili açıklamalar ayrıntıları ile yer almıştır.

#### **3.4.3.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden**

İş kanununda işe giriş ve çıkışlarda uygulanacak usullerle ilgili bir düzenleme olmamakla birlikte sözleşmenin 96'ncı maddesine göre önceki sözleşmeden farklı olarak işe giriş çıkışlarda sürekli arama olamaz. Bunu sözleşmedeki "işçiler işe girip çıkarken daimi olmayacak şekilde görülecek lüzum üzerine aramaya tabi tutulduklarında " ibaresinden anlıyoruz.

Sözleşme ile iş kanunu karşılaştırıldığında, iş kanununda iş yerine giriş ve çıkışta uygulanacak usullerle ilgili hüküm bulunmamaktadır. Sözleşmede ise, bu konu ile ilgili gerekenler, ayrıntıları ile belirtilmiştir.

### **3.4.3.5 Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden**

931 sayılı iş kanununda başka meslek ve sınıflarda çalıştırma konusunda herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Sözleşmeye göre ise bir önceki dönem sözleşmesindeki meslek ve sanat değişimi başlıklı maddesi aynen yansıtılmış ancak bir önceki sözleşmede olan “meslek ve sanat kolunun işyeri bünyesinden çıkarılması” maddesi bu sözleşmede yer almamaktadır. Böylece bir işçinin meslek ve sanat kolu işyeri bünyesinden çıkarılırsa işçiye kıdem tazminatı ve şartları sağlanmışsa ihbar tazminatı verilerek işsizleşmesinin sona erdirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, bir önceki dönem toplu iş sözleşmesinde olmayan bir düzenlemeye gidilerek yeni mesleğinde bir yıl çalıştıktan sonra işçi dilerse, çalıştığı mesleğe geçirilmesi sağlanmıştır.

İş kanunu ile sözleşme karşılaştırıldığında, sözleşmede Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden konusunda açıklayıcı düzenlemeler mevcut iken, 931 sayılı iş kanununda bu konu hakkında bir hüküm bulunmamaktadır.

## **3.4.4 01 Mart 1971-01 Mart 1973 Dönemi 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi.**

### **3.4.4.1 İş Hukuku Yönünden**

a) İşyerinde normal çalışma süreleri ile düzenleme ; sözleşmenin 22'inci maddesine göre işyerinde normal çalışma süresi 48 saattir. Sözleşmenin 23'üncü maddesine göre gece çalışma saat 20.00-06.00 arasında yapılan daimi normal çalışmadır. Sözleşmenin 24'üncü maddesine göre günlük çalışma sürelerinin ortalama zamanlarında işçilere;8 saatten az süreli işlerde yarım saat 8 saat ve daha fazla süreli işlerde bir saat yemek ve dinlenme molası vardır. Yemek ve dinlenme süresi çalışma sürelerinden sayılmaz. İşçiler öğle paydoslarında giriş ve çıkış saatlerine uyarak ortalama zamanlarında ve normal mesaiyi takiben fazla mesai

yapılacaksa mesaiye başlamadan evvel on'ar dakikalık dinlenme paydosu verilir ve bu süreler çalışma sürelerinden sayılır.

Sözleşmenin 25-e maddesine göre çalışma süresinden sayılan haller;

I. İşçilerin işveren vekilleri tarafından işyerinden başka bir işyerinde çalıştırılmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçen süre,

-İşçinin işyerinde ve işverenin her an buyruğunda hazır halde bulunmakla beraber, çalıştırmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süre,

-İşçinin işveren tarafından iş ile ilgili başka bir yere gönderilmesi veya işverenle ilgili başka bir yerde meşgul edilmesi sureti ile asıl işi yapmaksızın geçirdiği süre,

-İşçinin hastalığı halinde istirahat almaksızın 79'uncu maddedeki şartları sağlayarak vizitede ve hastanede geçen süre,

-Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için tüzükte belirtilen sürelerdir.

II. İşin mahiyetinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım gayesiyle işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen zaman iş süresinden sayılmaz.

Yukarıda belirttiğimiz ve iş süresinden sayılan haller 1475 sayılı iş kanununda da aynen belirtilmiştir. İş Kanununda çalışma süreleri ile ilgili düzenlemeye bakıldığında genel olarak iş süresi haftada ancak 45 saattir. Bu süre haftada 6 işgünü çalışılan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. ( 1475 sayılı iş kanunu madde 61 )

Sözleşme ile iş kanunu karşılaştırıldığında, sözleşmeye göre normal çalışma süresi haftada 48 saat iken 1475 sayılı iş kanununda bu süre haftada 45 saattir. Bu konu ile ilgili yeterli bilgi sözleşmede yer alırken, kanunda düzenleme ile verilen bilgi, sözleşmeye göre yetersizdir.

Sözleşmeye göre işe başlama ve dinlenme zamanları mevsim iklim ve işin icabına göre işverence düzenlenir. Ancak, bu hususta yapılacak düzenleme fevkalade haller dışında en az 48 saat önce ilan tahtalarında ve varsa diğer yayın vasıtaları ile ilan edilir. İşçilerin işyerinin veya işin icap ettirdiği şekilde bilfiil işin başında bulunduğu saatte işe başlamamış sayılır. Ancak kart basma sureti ile çalışma süresinin tespit edildiği işyerinde işçinin işe başlaması ve işten ayrılması işçi

kartlarının işaretlenmesi sureti ile olur. Bu takdirde işe başlama ve iş bitirme zamanlarının teşvik için saat kartını bizzat basmakla yükümlüdür. Kartlarını basmamış olan işçiler o güne ait ücret hakkını kaybeder. ( Sözleşmenin 26'ncı maddesi)

1475 sayılı İş Kanuna göre saat ayarı memleket saat ayarına göre düzenlenir. İşe başlama ve bitme ile dinlenme saatleri iş yerinde asılacak levhada gösterilir. İlgili iş kanununda başkaca herhangi bir düzenleme yoktur.

Sözleşme ile iş kanunu karşılaştırıldığında, sözleşmede işçinin işe başlaması ve işten ayrılması, "işçi kartlarının işaretlenmesi ile olur" iken, 1475 sayılı iş kanununda bu düzenleme "iş yerinde asılacak levhada gösterilir" şeklindedir.

b) İş sözleşmesinin 23. maddesine göre, vardiya halinde çalışılıp çalışılmaması, vardiya sayıları ile saatlerinin tesbiti ve değişimi ilgili Kuvvet Komutanlığı, Milli Savunma Bakanlığı ve Genelkurmay Başkanlığınca düzenlenir. Sözleşmenin 24'üncü maddesine göre, öğleden evvel ve sonra çalışma sürelerinin ortalama zamanlarında ve normal mesaiyi takiben fazla mesai yapılacaksa mesaiye başlamadan evvel onar dakikalık dinlenme paydosu verilir ve bu süreler çalışma sürelerinden sayılır. 1475 sayılı iş kanununa göre işçilere,

- 1) 4 saat ve daha kısa süreli işçilerde 15 dakika,
- 2) 4 saattten fazla ve 7,5 saate kadar (7.5 saat dahil) süreli işçilerde yarım saat,
- 3) 7.5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat ara dinlenmesi verilir. (İş Kanunu 1475 Madde:64)

İş kanunu ve sözleşme karşılaştırıldığında, sözleşmede dinlenme süresi sabit iken, kanunda bu süre çalışılan zamana göre değişir.

c) İşyerinde Sendikal Kurullarda görev yapanlar ile sendikal görevlerde bulunanların izin kullanımı ile ilgili düzenleme :Sözleşmeye göre sendikal kurullarda görev alanların sendikacılık görevleri ile ilgili olmak üzere yıllık mazeret izinlerine ilaveten yılda 25 güne kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin süreleri işçinin kıdeminden sayılır. İşçilere üyesi buldukları sendikaların veya üst kuruluşların hazırladıkları konferans, seminer veya kurslar için işçi veya sendika temsilcisi olarak katılmaları halinde kendilerine 3,5 ayı geçmemek üzere ücretsiz izin verilir.

Bu konu ile ilgili düzenleme 1475 sayılı İş Kanununda mevcut değildir.

Sözleşme ile iş kanunu karşılaştırıldığında, sözleşmede işyerinde sendikal kurullarda görev yapanlar ile sendikal görevlerde bulunanların izin kullanımı açıkça belirtilmişken, 1475 sayılı İş Kanununda bu düzenleme mevcut değildir.

#### **3.4.4.2 Sosyal Yardımlar Yönünden**

1971 yılında kabul edilen 1475 sayılı iş kanununda sosyal yardımlar konusunda bir düzenleme olmamakla birlikte, sözleşme bir dönem önceki sözleşmeden bir kaç farklı düzenleme getirmiştir. Temel olarak bir önceki sözleşmede olduğu gibi sosyal yardımlar bu dönem sözleşmesinde de yemek yardımı, evlilik yardımı, çocuk yardımı, süz ve yoğurt yardımı ve giyecek yardımı olarak düzenlenmiştir. Bununla beraber sözleşmenin 67'inci maddesine göre evlilik yardımında işyerlerinde çalışan işçilerden, evli olan ve evlenen işçilere evlendiğini takip eden ay başından itibaren, çalıştıkları aylarda maktu olarak 12 TL'den 15 TL'ye çıkarılmıştır. Buna paralel olarak sözleşmenin 70-b,2 maddesine göre çocuk yardımında işyerlerinde çalışan işçilerden yalnız karı veya kocaya her çocuk için ayda 10 TL yerine 20 TL verileceği düzenlenmiştir. Ayrıca giyecek yardımında da ayakkabı yardımı olarak her yıl için Mayıs aylarında iki çift ayakkabı karşılığı olarak 100 TL ayakkabı yardımı yapılacaktır.

Sözleşme ile iş kanunu karşılaştırıldığında, kanunda sosyal yardımlar ile ilgili düzenleme bulunmamaktadır. Sözleşmede ise bu konudaki hükümler açıkça belirtilmiştir.

#### **3.4.4.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden**

a) İşyerinde koruyucu malzeme ve teçhizat eksikliği ile ilgili düzenleme 1475 sayılı İş Kanununun 75'inci maddesine göre, her işveren işyerinde işçilerin sağlığını ve gerekli önlemleri almak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşverenler makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınan tedbirlerden işçileri bir şekilde haberdar etmek zorundadır.

Sözleşmenin 76'ıncı maddesindeki düzenlemeye göre ise, işveren işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği konusunda kendisinden beklenen makul ve hakkaniyet ölçüsünde tedbirler almaya ve işçilerde bu tedbirlere uymak zorundadır. İş yerlerinde vardiya ve fazla çalışma sürelerinde de iş emniyeti işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri aynen devam eder.

1475 sayılı İş Kanununun 73'üncü maddesine göre, her işveren işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür.

Kanuna göre işverenler işyerinde meydana gelecek kazaları en geç, kazadan sonraki 2 gün içinde yazı ile ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

Sözleşme ile iş kanunu karşılaştırıldığında, kanunda yer alan işverenlerin kazadan sonraki 2 gün içinde ilgili müdürlüğe kazayı bildirmesi konusu dışında verilen hükümler benzerdir.

b) İş yerinde iş kazası ile ilgili düzenleme: İş sözleşmesine göre iş yerinde meydana gelen bir kaza neticesinde yaralanan işçi durumu ustabaşına veya derhal en yakın amirine bildirir. İşçinin durumu buna imkan vermeyecek derecede ise yaralanma durumunda işçinin yanında bulunan işçi arkadaşlarına düşer. Kazaya uğrayan işçi ustabaşı veya amiri tarafından doldurulacak kaza raporu ile birlikte veya buna imkan yoksa hemen işçinin bakılacağı sağlık teşkilatına gönderilir. İş yerinde meydana gelen en küçük yaralanma hadiseleri dahil işçi tarafından nezaretçisine bildirilir. İş yerinde hastalanan veya hastalığı haber verilen işçi işyerinden alacağı vizite ile o belgede bulunan sosyal sigorta tabibi veya sosyal sigortaca yetki verilmiş işyeri tabibi yahut sağlık teşkilatına gönderilir. Hastalanan işçi işyerinden ayrıldığı tarihten itibaren istirahat almışsa durumu en geç 48 saat içinde iş yerine bildirmek, istirahat kağıdını istirahat bitiminde işyerine tevdi etmek, istirahat olmamışsa derhal işyerine dönmek zorundadır. ( Sözleşmenin 77'inci maddesi)

İş Kanunu'nun 73'üncü maddesine göre, işverenler işyerlerinde meydana gelecek kazaları en geç kazadan sonraki iki gün içinde Çalışma Bölge Müdürlüğüne bildirmek zorundadır. Ayrıca, kanundaki düzenlemeye göre, işçi sağlığı ve güvenliği konusundaki tedbirleri yerine getirmeyen iş yerleri hakkında işin durdurulması ve iş yerinin kapatılması gibi müeyyideler öngörülmüştür. Bu sebeplerden dolayı işsiz kalan işçilere işverene, ücretlerini ödemeye veya ücrette düşüklük olmamak üzere, meslek veya durumlarına göre başka bir iş verme zorunluluğu vardır. Konu ile ilgili olarak ayrıca 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 22'ye göre; sürekli iş görmezlik gelirin sigortalıya ömrü boyunca verilmesi esastır. Ancak, iş kazası neticesinde tesbit edilen sürekli iş görmezlik derecesinin %25'ten az olması ve bunun üç yıl içinde değişmesinin Kurumca mümkün görülmemesi hallerinde sigortalının isteği üzerine bu gelirler sermayeye

çevrilerek ödenir. Bu madde gereğince verilecek sermaye, Çalışma ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca birlikte tesbit olunacak tarifeye göre hesaplanır.

Buna ilave olarak; 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 27'ye göre; İşveren, iş kazasını, o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirme örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtları doldurulup verilerek yapılır. İşverenin kasden ve ağır ihmali neticesi iş kazasını bu madde gereğince Kuruma zamanında bildirilmemesinden veya haber verme kağıdında yazılı bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurumun zararlarından işveren sorumludur. Birinci fıkrada yazılı süre içinde Kuruma bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla, bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar kurumca ödenmez.

Sosyal Sigortalar Kanunu madde 29'a göre de; haber verme kağıdında bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için, gerekirse Kurumca soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda, haber verme kağıdında, yazılı hususların gerçeğe uymadığı ve vakanın iş kazası olmadığı anlaşılırsa Kurumca bu olay için yetersiz olarak yapılmış bulunan masraflar işverenden alınır. İlgililer hakkında genel hükümlere göre ayrıca kovuşturma yapılır hükmü vardır.

#### **3.4.4.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden**

İşe giriş ve çıkışta uygulanacak usuller konusunda 1475 sayılı kanunda bir düzenleme mevcut değildir. Sözleşmede ise bu konu bir önceki dönem sözleşmesinin bire bir aynısıdır.

#### **3.4.4.5 Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden**

1971 yılında kabul edilen 1475 sayılı iş kanununda Başka Meslek ve Sınıflarda Çalıştırma ile ilgili bir düzenleme olmamakla beraber sözleşmede bir önceki dönem sözleşmesindeki metne bire bir sadık kalarak aynı düzenleme yer almıştır.

### **3.4.5 01 Mart 1973-28 Şubat 1975 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi**

#### **3.4.5.1 İş Hukuku Yönünden**

İş Yerinde Normal Çalışma Süreleri İle İlgili Düzenleme: Sözleşmenin 24'üncü maddesine göre işyerlerinde haftalık normal çalışma süresi 48 saattir. Haftalık çalışma sürelerinin günlere dağıtımı vardiya halinde çalışılıp çalışılmaması vardiya saatleri ile saatlerinin tespiti ve değişimi yönetim hakkına dayanarak ilgili Kuvvet Komutanlığı, Milli Savunma Bakanlığı ve Genel Kurmay Başkanlığınca düzenlenir.

Gece çalışması saat 20.00 ila 06.00 arasında yapılan daimi normal çalışmadır. Günlük çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin sözleşmenin 25'inci maddesi ile 1971 - 1973 yıllarını kapsayan sözleşmedeki bu konuya ilişkin düzenleme aynen korunmuştur.

Sözleşmenin 31'inci maddesi gereği, işçilerin günlük çalışma sürelerinden olan ve o günün devamı olarak yapılan çalışmalara fazla süreli çalışma denir. Haftada devamlı olarak çalıştıktan sonra bunu takiben Pazar günü de çalışarak hafta tatili de yapılmayan haftalık çalışma süresi olan 48 saati aşan çalışmalara fazla çalışma denir. İşçiler işverenin talebi halinde, fazla saatlerde çalışma 24 saat önce işçilere duyurulur. İşveren vekili kadın işçilerin evleri ile işyerleri arasındaki mesafeyi göz önünde tutarak uzak yerlerde bulunan kadın işçilere istekte bulunduğu takdirde fazla saatlerde çalışmaya tabi tutulmayabilir. Sözleşmenin 28'inci maddesi gereği işe başlama bitirme ve dinlenme zamanları mevsim, iklim, örf, adet ve işin icabına göre işveren vekillerince düzenlenir. Ancak bu husustaki düzenleme en az 48 saat önce ilan edilir.

Sözleşme ile iş kanunu karşılaştırıldığında; sözleşmede normal çalışma süresi 48 saat iken, 1475 sayılı İş Kanununda bu süre 45 saattir.

1475 sayılı İş Kanunu madde 61 gereğince çalışma süreleri ile ilgili düzenleme ise iş süresi haftada ancak 45 saattir. Bu süre hafta altı işgünü çalışılan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. İş süresinden sayılan haller diğer sözleşmelerde düzenlendiği için burada tekrar belirtmiyoruz.



1475 sayılı İş Kanununda aynen sözleşmede düzenlendiği üzere saat ayarı memleket saat ayarına göre düzenlenir. İşe başlama ve bitme saatleri ile dinlenme saatleri işyerine asılacak levhada gösterilir.

İş Kanununda gece süresine ilişkin gece düzenlemesi ise kanunun 65'inci maddesinde belirttiği üzere iş hayatında gece en geç saat 20.00'de başlayarak en erken sabah 6'ya ve her halde en fazla 12 saat süren gün dönemidir. Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin iklim ve adet bakımından iş hayatına ilişkin gece başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saat ayarlaması, yahut çeşitli işler için erkek kadın ve çocuk işçiler için yukarıda belirtilen genel hükümlerin uygulama şekillerini tespit etmek üzere Çalışma Bakanlığınca tüzükler hazırlanır.

1475 sayılı İş Kanununun 65-IV maddesi gereği işçilerin gece çalışması 7,5 saati geçemez. Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde en fazla bir iş haftası çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılmaları sureti ile postaya konur.

Sözleşme ile iş kanunu karşılaştırıldığında; sözleşmede gece çalışması 8 saati geçemez. Bu süre kanunda 7,5 saattir.

Sözleşmenin 35'inci maddesi iş yerinde sendika kurullarında görev yapanlar ile diğer sendikal görevlerde bulunanların izin kullanımı ile ilgili olarak, görevleri ile ilgili olmak üzere yıllık mazeret izinlerine ilaveten 25 güne kadar ücretsiz izin verilmesini öngörmektedir. Kanunda ise bu konuda bir düzenleme mevcut değildir.

### **3.4.5.2 Sosyal Yardımlar Yönünden**

1475 sayılı iş kanunu sosyal yardımlar konusunda bir düzenleme getirmemekle birlikte sözleşme bir önceki dönem sözleşmesinden bazı farklı düzenlemeler getirmiştir. Temel olarak sözleşme bir önceki sözleşmeye paralel olarak sosyal yardımları yemek, evlilik, çocuk, süt ve yoğurt ve giyecek yardımı şeklinde düzenlenmiştir. Sözleşmede önceki yıllardaki sözleşmelerde olmayan bir şekilde yürürlük zamanının 2'nci yarısında yemek yardımına 10 kuruş zam yapılacağı belirtilmiştir. Sözleşme çocuk yardımının kesilemeyeceği halleri sayarken bir önceki sözleşmede olmayan hastane ve istirahat hallerini de saymış ve ayrıca hiç ücret almaya hak kazanılmadığı aylarda çocuk yardımı ödenmez. Ayakkabı yardımında ise farklılık sadece ücrete zam yapılma şeklinde olmuştur.

### 3.4.5.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden

Sözleşmeye göre işveren vekilleri iş yerlerinde işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği konusunda kendisinden beklenebilecek makul ve hakkaniyet ölçüsünde tedbirler almaya ve işçilerde bu tedbirlere uymaya mecburdur. Kaza ve yangın bakımından tehlikeli görülecek hususların işçiler tarafından zamanında işveren vekillerine haber verilmesi mecburdur. İşyerlerinde vardiya ve fazla çalışma zamanları da iş emniyeti, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri aynen devam eder.

İş yerinde meydana gelen bir kaza neticesinde yaralanan işçi durumu derhal ustabaşı veya amirine bildirir. Kazaya uğrayan işçi usta başı veya amiri tarafından doldurulacak kaza raporu ile birlikte veya buna imkan yoksa hemen işçinin bakılacağı sağlık teşkilatına gönderilir. Keyfiyet derhal işveren vekiline duyurulur. İş yerinde meydana gelen en küçük yaralanma hadiseleri bile işçi tarafından nezaretçisine bildirilir. Kendileri tedavi etmeye veya yetkisi olmayan kişilere tedavi ettirmeye çalışanlara karşı işveren vekili bir sorumluluk kabul etmez.

1475 sayılı İş Kanununun 73'üncü maddesi ile İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki düzenlemede ise; her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşçilerde işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdür. İşverenler makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınan tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadır. İşverenler iş yerlerinde meydana gelecek kazaları en geç kazadan sonraki iki gün içinde Bölge Müdürlüğüne bildirmek zorundadır. Ayrıca işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki tedbirleri yerine getirmeyen iş yerleri hakkında işin durdurulması ve iş yerinin kapatılması gibi müeyyideler öngörülmüş ve bu sebeplerden dolayı işsiz kalan işçilere işverene ücretlerini ödemeye veya ücrette düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş verme zorunluluğu vardır.

İş kanunu ve sözleşme karşılaştırıldığında; işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği konusunda ilgili kanun da sözleşme de aynı hükümlere sahiptir.

Bu konuda İş Kanununun 76'ıncı maddesine göre Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarında bulunmak üzere birer "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu" kurulur. Bu kurulların iş yerlerinde kurulacağı, teşekkül tarzları, çalışma usulleri, ödev ve yetkileri Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak bir tüzükle tespit edilir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği hususunda kanundaki bir diğer düzenleme ise, 1475 sayılı iş kanununun 78'inci maddesi olup, 16 yaşını doldurmamış çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaması yönündedir. Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde veya işin devamı süresince işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanseri bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık Ocağı tarafından verilmiş raporları olmadıkça bu gibilerin işe alınmaları veya çalıştırılmaları yasaktır.

#### **3.4.5.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden**

İş kanununda bu konuda bir düzenleme mevcut değildir. Sözleşmede ise bir önceki dönem sözleşmesindeki maddenin aynısı belirtilmiştir.

Sözleşme ile iş kanunu karşılaştırıldığında, sözleşmede işçinin “işe başlaması ve işten ayrılması işçi kartlarının işaretlenmesi ile olur” şeklinde iken, 1475 sayılı İş Kanunu’nda bu düzenleme “iş yerinde asılacak levhada gösterilmektedir” şeklindedir.

#### **3.4.5.5 Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden**

1475 sayılı kanunda Başka Meslek ve Sınıflarda Çalıştırma konusunda bir düzenleme mevcut değildir. Sözleşmede bir önceki dönem sözleşmesinde değişiklik yapılmamış ve “meslek ve sanat kolunun işyeri bünyesinden çıkarılması” ve “meslek ve sanat değişimi” başlıklarıyla incelenmiştir.

Sözleşmeye göre; işçinin esas meslek ve sanat kolu işyeri bünyesinden çıkarıldığı takdirde, işçinin yazılı muvafakatı alınmak sureti ile işveren yetkili bu işçiyi başka bir sanat veya meslek kolunda yetiştirip, istihdam edip etmemekte serbesttir.

İşçi buna muvafakat etmediği takdirde, ihbar önellerine riayet edilmiş ise kıdem tazminatı; edilmemiş ise, ihbar ve kıdem tazminatı ödenerek işçinin işine son verilir.

### **3.4.6 01 Mart 1975-28 Şubat 1977 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi**

#### **3.4.6.1 İş Hukuku Yönünden**

a) İşyerinde Normal Çalışma Süreleri ile ilgili düzenleme: Sözleşmenin 25'inci maddesi ne göre,işyerlerinde haftalık çalışma süresi 48 saattir. İş yerinin özelliği veya iş programlarının gereği olarak işveren vekillerinin gerekçeli teklifi Kuvvet Komutanlığının uygun görmesi ve Bakanlığın onaylaması şartıyla işyerlerinde Cumartesi günü tatil yapılabilir. Bu takdirde Pazartesi, Salı, Çarşamba, Perşembe, Cuma günleri dokuzar saat mesai yapılır. Cumartesi gününe isabet eden üç saat hafta tatili ücretine hak kazanılmak kaydı ile hafta tatili sekiz saat ilave edilmek sureti ile 11 saat hafta tatili ücreti ödenir. Ancak aynı işyerinde haftada altın gün sekizer saat çalışılması gereken işler ile vardiya çalışmasını gerektiren işlerde çalışan işçiler hakkında Cumartesi tatili uygulaması yapılmaz. Bu işler tespit ve ilan edilir ve haftada 48 saat mesai uygulanır. Cumartesi günü tatil uygulanan iş yerlerinde zorunlu hallerde işveren vekilinin onayı ile mesai yapılabilir. İş yerindeki işçilerinin tümünün çalışması gerektiğinde işveren vekilince 24 saat önceden ilan tahtasına yazılma veya alışagelmiş usullerle ilan edilir. Bu takdirde Cumartesi günü tatile tabi işçilerin Cumartesi yaptıkları çalışmanın 3 saati için normal mesai ücreti, bunun üzerinde yapılan çalışmalar için de günlük fazla mesai ücreti ödenir. İş yerindeki işçilerin bir kısma çalışması gerektiğinde, işveren vekillerince 24 saat önceden aynı şekilde işçilere ilan edilir. Keza Cumartesi günü tatile tabi işçilerin Cumartesi günü yaptıkları çalışmanın ve saati % 40 zamlı normal mesai ücreti, bunun üzerine yaptıkları çalışmalar içeride günlük fazla mesai ücreti ödenir. Cumartesi günü tatil uygulanan işyerlerinin özellikleri veya iş programlarında önemli değişiklik olmadıkça bu uygulamadan dönüşme yapılmaz. Cumartesi günü tatil uygulaması hakkında çıkacak mevzuatın işçi lehindeki hükümleri uygulanır.

1475 sayılı İş Kanununun 61'inci maddesi gereği iş süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışan günlerinde eşit ölçüde bölünerek uygulanır. İş Müddetlerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri Bakanlığın İş Süreleri Tüzüğünde belirtilir.

İş kanununda ve sözleşmede belirtilen çalışma sürelerinden sayılan haller aynı şekilde düzenlenmiştir. Bu haller; işçiler işveren vekilleri tarafından iş yerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçen süreler,içinin

işinde ve işverenin her an buyruğunda hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler, işçinin hastalığı halinde istirahat olmaksızın 82'nci madde şartları ile vizitede ve hastanede geçen süreler ve emzikli kadının çocuklarına süt vermek için kullandığı tüzükte belirtilen süreler ile işyerinde vardiyalı çalışmalarda dinlenme sürelerine ilişkin dinlenme süreleridir.

Sözleşmeye göre haftalık çalışma sürelerinin günlere dağılımı, vardiya halinde çalışılıp çalışılmaması, vardiya saatleri ile saatlerinin tespiti ve değişimi ilgili komutanlık, Milli Savunma Bakanlığı ve Genelkurmay Başkanlığınca düzenlenir.

Sözleşmenin 26'ncı maddesi ne göre gece çalışması saat 20.00 ila 06.00 arasında yapılan daimi normal çalışmadır. Gece çalışması 8 saati geçemez.

b) İş yerinde vardiyalı çalışmalarda dinlenme süreleri ile ilgili düzenleme sözleşmenin 27'inci maddesi ne göre günlük çalışma sürelerinin ortalama zamanlarında işçilere 8 saatten az süreli işlerde yarım saat, 8 saat ve daha fazla işlerde bir saat, yemek ve dinlenmek için paydos verilir. Yemek ve dinlenme süreleri çalışma sürelerinden sayılmaz. Öğleden evvel ve sonra çalışma sürelerinin ortalama zamanlarında ve normal mesaiyi takiben fazla mesai yapılacaksa mesaiye başlamadan evvel onar dakikalık dinlenmek için paydos verilir ve bu süreler çalışma sürelerinden sayılır.

Bu konuda 1475 sayılı İş Kanununda 65'nci madde ile yapılan düzenlemeye göre iş hayatında gece en geç saat 20.00 de başlayarak en erken sabah 06.00'ya ve her hafta en fazla 11 saat süren gün dönemidir. Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin iklim ve adet farkları bakımından iş hayatına ilişkin gece başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saat ayarlanması yahut çeşitli işler için erkek, kadın ve çocuk işçiler hakkında gece deyiminden gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi sureti ile birinci bentteki genel hükümlerin uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarını her hangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere Çalışma Bakanlığınca tüzükler hazırlanır.

İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez. Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde en fazla bir iş haftası çalıştırılan işçilerin ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılmaları sureti ile postaya konulur.

Çalışma Bakanlığı gece ve gündüz postalarında onbeşer günlük nöbetleşmeye de izin verebilir.

Sözleşme ile iş kanunu karşılaştırıldığında; sözleşmede gece çalışması 8 saati geçemez iken, bu süre 1475 sayılı İş Kanunu'nda 7,5 saattir.

TİS ile iş kanunu karşılaştırıldığında, kanuni düzenlemenin detaylarının çıkarılacak olan tüzüklere bıraktığı TİS' de ise bu detayların bağit altına alındığı görülmektedir.

### **3.4.6.2 Sosyal Yardımlar Yönünden**

İş kanununda sosyal yardımlar konusunda bir düzenleme yer almamaktadır. Sözleşmede ise sosyal yardımlar kısmında yemek yardımı, evlilik yardımı, çocuk yardımı, giyecek yardımı ve servis araçları maddeleri düzenlenmiştir. Bir önceki sözleşme hükümlerine göre süt ve yoğurt yardımı sözleşmeye alınmamıştır. Bir önceki sözleşmede,ulusal bayram, genel tatil ve pazar günleri yemek yardımının tam yapılması için yarım günden fazla mesai yapılmasını gerektirmekteydi. Konu sözleşmede, "Bu günlerde 4 saat ve daha fazla mesai yapıldığı takdirde yardım o günün fiili çalışma saatlerine göre 8 veya 9 saatlik tutarı üzerinden ödenir." şeklinde düzenlenmiştir.

### **3.4.6.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden**

a) İşyerinde koruyucu malzeme ve teçhizat ile ilgili sözleşme hükümlerine göre (madde 79), "İşveren iş yerlerinde işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği konusunda kendisinden beklenebilecek makul ve hakkaniyet ölçüsünde tedbirler almaya ve işçiler de bu tedbirlere uymaya mecburdurlar." şeklindedir. Malzeme ve Teçhizat konusunda sözleşmede başka bir düzenleme yoktur.

Bu konuda İş Kanunundaki düzenleme ; her işveren işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almak ve bu husustaki şartları söylemek ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşçiler de işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdürler. İşverenler makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınan tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadır.

b) İş yerinde bir iş kazasına uğradığında kurumun işçiye sahip çıkması konusundaki düzenleme ,sözleşmenin 83'üncü maddesine göre, "iş yerinde meydana gelen bir kaza neticesinde yaralanan işçi, durumu derhal ustabaşı veya en yakın amirini bildirir. Kazaya uğrayan işçi ustabaşı veya amiri tarafından

doldurulacak kaza raporu ile birlikte veya buna imkan yoksa hemen işçinin bakılacağı sağlık teşkilatına gönderilir. Keyfiyet derhal işveren vekiline duyurulur. İş yerinde meydana gelen en küçük yaralanma olayları dahil işçi tarafından nezaretçisine bildirilir. Kendilerini tedavi etmeye veya yetkili olmayan kimselere tedavi ettirmeye çalışanlara karşı işveren vekili bir sorumluluk kabul etmez.” şeklindedir.

İş Kanununda ise, bu konudaki düzenlemede konu ile ilgili sadece İş Kanununun 75'inci maddesindeki şartları yerine getirmeyen işverenlerin işyerlerini kapatma ve işin durdurulması gibi müeyyideler öngörmüştür. Ayrıca 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 22'ye göre; sürekli iş görmezlik gelirinun sigortalıya ömrü boyunca verilmesi esastır. Ancak, iş kazası neticesinde tesbit edilen sürekli iş görmezlik derecesinin %25'ten az olması ve bunun üç yıl içinde değişmesinin Kurumca mümkün görülmemesi hallerinde sigortalının isteği üzerine bu gelirler sermayeye çevrilerek ödenir. Bu madde gereğince verilecek sermaye, Çalışma ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca birlikte tesbit olunacak tarifeye göre hesaplanır.

Buna ilave olarak; 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 27'ye göre; İşveren, iş kazasını, o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirme örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtları doldurulup verilerek yapılır. İşverenin kasden ve ağır ihmali neticesi iş kazasını bu madde gereğince Kuruma zamanında bildirilmemesinden veya haber verme kağıdında yazılı bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurumun zararlarından işveren sorumludur. Birinci fıkrada yazılı süre içinde Kuruma bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla, bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar kurumca ödenmez.

Sosyal Sigortalar Kanunu madde 29'a göre de; haber verme kağıdında bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılablmesi için, gerekirse Kurumca soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda, haber verme kağıdında, yazılı hususların gerçeğe uymadığı ve vakanın iş kazası olmadığı anlaşılırsa Kurumca bu olay için yetersiz olarak yapılmış bulunan masraflar işverenden alınır. İlgililer hakkında genel hükümlere göre ayrıca kovuşturma yapılır hükmü vardır.

#### **3.4.6.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden**

Kanunda bu konuda düzenleme yoktur. Sözleşmede ise bir önceki dönem sözleşmesinde yer aldığı şekliyle tekrar düzenlenmiştir. Sözleşme ile iş kanununu karşılaştırdığımızda, sözleşmede işçinin işe başlaması ve işten ayrılması işçi kartlarının işaretlenmesi ile olur iken, 1475 sayılı İş Kanunu'nda bu düzenleme iş yerinde asılacak levhada gösterilir.

#### **3.4.6.5 Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden**

İş kanununda bu konuda bir düzenleme bulunmamaktadır. Sözleşmede ise daha önce ayrı başlıklar altında düzenlenen konular tek bir başlık altına alınmış ve "İşçinin Sanat Meslek ve İşyeri Değişikliği" şeklinde düzenlenmiştir. Yani düzenlemeye göre, işçinin esas meslek ve sanat kolu işyeri bünyesinden çıkarılınca dahi ihtiyaç olması halinde başka bir sanat veya meslek kolunda istihdam edilebilir.

İşçinin kendi meslek ve sanatı dışında çalıştırılması konusunda sözleşme bir önceki dönem sözleşmesinden farklı olarak bu müesseseyi bir usule bağlamıştır. Buna göre başka meslek ve sanatlarda iş verme işveren vekilinin yazılı onayı ile veya sonradan yazılı olarak belgeleme kaydı ile, sözlü emri ile yapılır.

İş Kanunu ve sözleşme karşılaştırıldığında, iş kanununda Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden ile ilgili açıklayıcı bir hüküm bulunmamaktadır. Sözleşmede ise bu konu ile ilgili açıklamalar belirtilmiştir.

#### **3.4.7 01 Mart 1977-28 Şubat 1979 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi**

##### **3.4.7.1 İş Hukuku Yönünden**

a) İş yerinde normal çalışma süreleri ile ilgili düzenleme: Sözleşmenin 25'inci maddesine göre, iş yerlerinde haftalık çalışma süresi 48 saattir. Daha az çalışılması gerekli işler hakkındaki mevzuat hükümleri saklıdır.

İş yerinin özelliği veya iş programlarının gereği olarak işveren vekilinin teklifi; kuvvet komutanlığının uygun görmesi ve bakanlığını onaylaması şartı ile iş yerlerinde Cumartesi günü tatil yapılabilir. Bu takdirde Pazartesi, Salı, Çarşamba, Perşembe ve Cuma günleri 9'ar saat mesai yapılır. Cumartesi gününe isabet eden



ve saat, hafta tatili ücretine hak kazanılmak kaydı ile hafta tatili 8 saate ilave edilmem suretiyle 11 saat hafta tatili ücreti ödenir. Ancak aynı işyerinde haftada altı gün sekizer saat çalışılması gereken işler ile vardiya çalışılması gerekeni işlerde çalışan işçiler hakkında Cumartesi tatili uygulaması yapılmaz. Bu işler tespit ve ilan edilir ve haftada 48 saat mesai uygulanır. Cumartesi günü tatil uygulanan işyerlerinde zorunlu hallerde işveren vekilinin onayı ile mesai yapılabilir. İş yerindeki işçilerin tümünün çalışması gerektiğinde, işveren vekilince 24 saat öncede ilan tahtasına yazılmak sureti ile veya alışılagelmiş usullerle ilan edilir. Bu takdirde Cumartesi günü tatile tabii işçilerin Cumartesi yaptıkları çalışmanın ve saati için normal mesai ücreti bunun üzerinde yapılan çalışmalar içinde günlük fazla mesai ücreti ödenir. İş yerindeki işçilerin bir kısmının çalışması gerektiğinde 24 saat önceden aynı şekilde işçilere ilan edilir. Keza, Cumartesi günü tatile tabii işçilerin Cumartesi günü yaptıkları çalışmanın ve saati % 40 zamlı normal mesai ücreti, bunun üzerinde yaptıkları çalışmalar içinde günlük fazla mesai ücreti ödenir. Cumartesi tatil uygulanan iş yerlerinin özellikleri veya iş programlarında önemli değişiklik olmadıkça bu uygulamadan dönüşme yapılmaz. (Sözleşmenin 25'inci maddesi )

1475 sayılı iş kanununda çalışma süreleri ile ilgili düzenlemeye göre, genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre haftada altı iş günü çalışılan işlerde günde 7.5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. İş müddetlerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri çalışma bakanlığınca çıkarılan iş süreleri tüzüğünde belirtilir. Sağlık kuralları bakımından günde ancak 7.5 saat veya daha az çalışılması gereken işlerde çalışma bakanlığı ve sosyal ve sağlık yardım bakanlığının ortaklaşa hazırlayacakları bir tüzükte belirlenir. ( iş kanununun 61'inci maddesi )

İş kanununda ve sözleşmede belirtilen iş sürelerinde sayılan haller aynıdır ve daha önceki sözleşmelerde belirtildiği için burada ele alınmamıştır.

b) İş yerinde vardiyalı çalışmalarda dinlenme süreleri ile ilgili sözleşmeye hükümlerine göre, haftalık çalışma sürelerinin günlere dağılımı vardiya halinde çalışılıp çalışılmaması vardiya sayıları ile saatlerinin tespiti ve değişimi işveren tarafından düzenlenir. İlgili yasa hükümleri saklıdır.

Gece çalışması saat 20:00 ile 06:00 arasında yapılan normal daimi çalışmadır. Gece çalışması sekiz saati geçemez. İşçilerin gece çalışmasına isabet eden her

saati için % 15 zamlı ücret ödenir. Ancak günlük çalışma süresini takiben veya dışında yapılan 3 saate kadar fazla mesailerin gece çalışmasına rastlayan kısmı için bu zam ödenmez .

İş kanununun 65'nci maddesine göre, iş hayatında gece en geç saat 20:00'da başlayarak en erken sabah 06:00'a ve herhalde en fazla 11 saat süren gün dönemidir. İşçilerin gece çalışmaları 7.5 saati geçemez.

İş Kanunu ve sözleşme karşılaştırıldığında; 1475 sayılı İş Kanunu'nda işçilerin gece çalışması 7,5 saati geçemez iken, sözleşmede bu çalışma en çok 8 sattir.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde en fazla bir iş hafta çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postaya konur. Genel olarak bir iş yerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılan hazırlama veya tamamlama yahut temizleme işlerinde çalışan işçiler için düzenlenen hükümlerden hangilerinin uygulanmayacağı yahut ne gibi değişik şartlar ve usullerle uygulanacağı çalışma bakanlığınca hazırlanacak bir tüzükle belirtilir. ( iş kanununun 66'nci maddesi )

#### **3.4.7.2 Sosyal Yardımlar Yönünden**

İş Kanununda sosyal yardımlar konusunda bir düzenleme bulunmamakla birlikte sözleşme sosyal yardımları bir önceki dönem sözleşmesinden daha geniş tutarak yeni maddeler eklemiştir. Bir önceki sözleşmede yeralan,yemek yardımı, çocuk yardımı, evlilik yardımı, giyecek yardımı, servis araçları gibi sosyal yardımlara bu sözleşme ile öğrenim yardımı, doğum yardımı, evlenme yardımı, ölüm yardımı, yakacak yardımı ilave edilmiştir.

İlave edilen bu yardımlar kapsamında, İş yerlerinde çalışan ve sözleşme kapsamına giren işçilerin; ilkokul öğrenimi yapmakta olan her bir çocuğu için yılda 225 TL.; ortaokul, lise ve muadilleri okullarda okumakta olan her bir çocuğu için 450 TL. öğrenim yardımı yapılır.

İş yerinde çalışan ve sözleşme kapsamına giren işçilerin eşlerinin doğum yapması halinde kendilerine 300 TL. tutarında doğum yardımı yapılması, doğum yapan kadın işyerinde çalışmakta ise yardımın sadece kendisine yapılması,iş yerinde çalışmakta olan ve sözleşme kapsamına giren işçilerden, iş yerinde çalışmakta iken evlenenlere 750 TL. tutarında evlenme yardımı yapılması, evlenen karı ve kocanın her ikisi de işyerinde çalışıyorsa bu yardım her ikisine de yapılması da sözleşmede yer almıştır.

İş yerinde çalışmakta olan ve sözleşme kapsamına giren işçilerin ölümü halinde varislere 2000 TL. tutarında, işçi iş kazası sonucunda ölmüş ise kanuni varislere alacakları destekten yoksun kalma tazminatında 3000 TL.si mahsup edilmek üzere 5000 TL. tutarında, işçinin kanunen bakmakla yükümlü olduğu anne, baba, büyükbaba, kardeş, eş ve çocuklarından ibaret yakınlarının ölümü halinde işçiye 1000 TL. tutarında ölüm yardımı yapılması hüküm olunmuştur.

İş yerinde çalışan ve bu sözleşme kapsamına giren işçilere her yıl Ağustos ayında 600 TL. (Altı yüz) tutarında yakacak yardımı yapılır.

Bu yardım işyerinde çalışan karı-kocaddan yalnız kocaya ödenir (TİS 1977-1979 Madde:81).

### **3.4.7.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden**

a) Sözleşmenin 84'üncü maddesi gereğince, İşveren vekili iş yerlerin işçilerin sağlığının koruma ve iş güvenliği konusunda yasa, tüzük ve iş yerlerince hazırlanan yönerge hükümler gereğince tedbirleri almaya ve işçilerde bu tedbirler uymaya mecburdur. İşveren vekili, işyerlerinde işçilerin temizliklerinin sağlanması bakımından öncelikle ve yeteri kadar el yüz yıkama yerleri, banyo ve duş yerler ile soyunma yerleri ve dolapları temin eden iş veren vekili, iş yerlerinde işçiler tarafından kullanılmak üzere yeteri kadar havlu, sabun ve tüzükte belirtilen sair temizlik malzemelerini bulundurmaya mecburdur. İşveren vekili iş yerlerinde işçiler tarafından kullanılmak üzere temizlik malzemesi bulundurmakla beraber işçilerin temizliklerini yapabilmeleri için kirlilik derecesine göre paydos saatinden 5-15 dakika önce işi bırakmalarını kabul eder. Bu süre iş sürelerinde sayılır. İşçilerin çalıştıkları meslek ve branşlarına göre işin niteliğinin gerektirdiği sürelerdeki periyodik muayenelerini işveren vekili tarafından yaptırılır. Kaza ve yangın bakımından tehlikeli görülecek hususların işçiler tarafından zamanında işveren vekiline haber verilmesi zorunludur. İş yerlerinde, vardiya ve fazla çalışma zamanlarında da işçi emniyeti işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri aynen devam eder. İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun kurulması, kurullarının görev ve yetkileri ile çalışma usulleri hususunda yürürlükteki işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü ile işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları hakkındaki tüzük hükümlerine göre uygulama yapılır. İş yerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları en az 15 günde bir toplanır. Tüzük ve iş yerlerince hazırlana yönerge hükümlerini titizlikle yerine getirir.

b) İş yerinde bir iş kazasına uğradığında yaralanan işçi durumu derhal ustabaşı veya en yakın amirine bildirir. İşçinin durumu buna imkan veremeyecek derecede ağır ise yaralanmasının bildirilmesi işçinin yakınında bulunan işçi arkadaşlarına düşer.

Kazaya uğrayan işçi ustabaşı veya amiri tarafından doldurulacak kaza raporu ile birlikte ve buna imkan yoksa hemen işçinin bakılacağı sağlık teşkilatına gönderilir. Sağlık teşkilatına gönderilirken doldurulacak formun ilgili hanesine iş kazasının oluş şekli vuku bulduğu yer, tarih ve saatten başka bir şey yazılmaz. Keyfiyet derhal işveren vekiline bildirilir. İş yerinde meydana gelecek en küçük yaralanma olayları dahil işçi tarafından nezaretçisine bildirilir. Kendilerini tedavi etmeye veya yetkili olmayan kimselere ettirmeye çalışanlara karşı işveren vekili bir sorumluluk kabul etmez.

1475 sayılı iş kanununun işçi sağlığı ve güvenliğini düzenleyen 73'üncü maddesine göre, her işveren iş yerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli tedbirleri almak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür.

İşçilerde işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdür. İşverenler makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınan tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadır. İşverenler iş yerindeki meydana gelecek kazaları en geç kazadan sonraki iki gün içinde bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

İş kanununun 75'inci maddesi işyerindeki işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki şartları yerine getirmeyen işverenler hakkında işin durdurulması ve iş yerinin kapatılması müeyyidesi uygulamasını öngörmüştür.

Bu konuda yeni işçi sağlığı ve iş yeri güvenliği konusunda ilgili sözleşme daha ayrıntılı bir düzenleme getirmiştir. Özellikle iş yerinde hastalananlar hakkında veya bir iş kazasına uğradığında derhal gerekli tedbirleri alma hususunda işverene gereken yükümlülükleri yüklemiştir. İş kanunu ise işyerinde meydana gelecek herhangi bir iş kazasında bu durumu bölge müdürlüğüne bildirilmesi düzenleme ancak işçi için yapılacak hususları düzenlememiştir.

#### **3.4.7.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden**

Bu konuda İş Kanununda herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Sözleşme ise bir önceki dönem sözleşmesinde yer alan düzenlemeyi aynen korumuştur.

#### **3.4.7.5 Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden**

İş Kanununda Başka Meslek ve Sınıflarda Çalıştırma ile ilgili bir düzenleme yoktur. Sözleşmedeki düzenleme ise bir önceki dönem sözleşmesinin aynısıdır.

#### **3.4.8 01 Mart 1980-28 Şubat 1982 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi**

##### **3.4.8.1 İş Hukuku Yönünden**

a) Sözleşmenin 25'inci maddesi kapsamında iş yerinde normal çalışma süreleri ile ilgili düzenlemeye göre, işyerinde haftalık çalışma süresi 5 gün ve 42.5 saattir. İşçilere bu çalışmalarını karşılığında normal çalışma süresi saklı kalmak kaydı ile haftadaki iki gün tatil yaptırılır. Bu işçilerin akdi tatilleri, hatta tatillerine rastlayan günün önceki gün verilir. Vardiyalı işçilerde normal çalışma süresi saklı kalmak kaydı ile haftada iki gün tatil yaptırılır. Bu işçilerini akdi tatilleri hafta tatillerine rastlayan günün önceki gün verilir.

İhtiyaç halinde iş yerinde işveren vekilinin onayı ile akdi tatil günleri mesai yaptırılabilir. Ancak, bu surette yapılan uygulamada işçilere en az bir Cumartesi, vardiyalı işçilere karşılığı olan gün akdi tatil yaptırılır. Bu takdirde çalışma yapılacağı 24 saat önceden ilan edilmek sureti ile çalışacak işçilere duyurulur. Cumartesi günü çalışan işçilerin 5.5 saatlik çalışmalarını normal mesai ücretlerinden hesaplanarak fazla mesai ücreti ödenir. Cumartesi tatil uygulanması hakkında çıkacak mevzuatın işçi lehindeki hükümleri saklıdır.

1475 sayılı iş kanununda çalışma süreleri ile ilgili düzenlemeye göre, genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre haftada altı iş günü çalışılan işlerde günde 7.5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. İş müddetlerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri çalışma

bakanlığınca çıkarılan iş süreleri tüzüğünde belirtilir. Sağlık kuralları bakımından günde ancak 7.5 saat veya daha az çalışması gereken işlerde çalışma bakanlığı ve sosyal ve sağlık yardım bakanlığının ortaklaşa hazırlayacakları bir tüzükte belirlenir. ( iş kanununun 61'inci maddesi )

İş kanununda ve sözleşmede belirtilen iş sürelerinde sayılan haller aynıdır ve daha önceki sözleşmelerde belirtildiği için burada ele alınmamıştır.

b) İş yerinde vardiyalı çalışmalar ve dinlenme süreleri ile ilgili düzenleme : Sözleşmenin 26'INCI maddesi kapsamında haftalık çalışma sürelerinin günlere dağıtımı vardiya halinde çalışılıp çalışılmaması, vardiya sayıları ile sürelerinin tespiti ve değişimi işveren tarafından düzenlenir. Sözleşmeye göre gece çalışması; Gece çalışması saat 23:00 ile 06:00 arasında yapılan daimi normal çalışmadır. Gece çalışması 8 saati geçemez. Acil ve zorunlu hallerde yapılan çalışmalarda yürürlüktedir. İş yasasının 36-37 madde hükümleri saklıdır.

İşçilerin gece çalışmasına isabet eden her saati için % 20 zamlı ücret ödenir. Ancak Sözleşmenin 26-b4 maddesi kapsamında günlük normal çalışma süresini takiben veya dışında yapılan üç saate kadar fazla mesailerin gece çalışmasına rastlayan kısmı için bu zam ödenmez.

Sözleşmeye göre ara dinlenme ile ilgili düzenlemeye bakıldığında işçilere; 8 saatten az süreli işlerde yarım saat, 8 saat ve daha fazla süreli işlerde 1 saat, yemek ve dinlemek için paydos verilir. Yemek ve dinlenme süreleri çalışma sürelerinden sayılmaz.

Sözleşmenin 27-d maddesi kapsamında öğleden evvel ve sonra çalışma sürelerinin ortalama zamanlarında ve normal mesaiyi takiben fazla mesai yapılacaksa mesaiye başlamadan evvel on beşer dakika dinlenmek için paydos verilir ve bu sürelerinden sayılır.

İş kanununun 65'nci maddesine göre, iş hayatında gece en geç saat 20:00'da başlayarak en erken sabah 06:00'a ve herhalde en fazla 11 saat süren gün dönemidir. İşçilerin gece çalışmaları 7.5 saati geçemez.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde en fazla bir iş hafta çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postaya konur. Genel olarak bir iş yerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılan hazırlama veya tamamlama yahut temizleme işlerinde çalışan işçiler için düzenlenen hükümlerden hangilerinin uygulanmayacağı yahut ne gibi

değişik şartlar ve usullerle uygulanacağı çalışma bakanlığınca hazırlanacak bir tüzükle belirtilir. ( iş kanununun 66'ncı maddesi )

c) İş kanununda sendikal kurullar ile ilgili bir düzenleme yoktur.

d) İş yerinde vardiyalı çalışmalarda dinlenme sürelerine ilişkin düzenleme : İş kanununun 65'inci maddesi gereği iş hayatında en geç saat 20:00'da başlayarak en erken sabah 06:00'a ve her halde en fazla 11 saat süren gün dönemidir. İşçilerin gece çalışmaları 24 saati geçemez. Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde en fazla bir iş haftası çalıştırılan işçilerin ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılması suretiyle postaya konur. Çalışma bakanlığı gece ve gündüz postalarında on beşer günlük nöbetleşmeye de izin verebilir.

Çalışma koşullarının iş hukuku yönünden incelendiğinde sözleşme ve kanununun karşılaştırılması durumunda sözleşmeye göre haftalık iş süresi haftada 5 gün 42.5 saat iken bu durum kanunda 45 saat olarak düzenlenmiştir.

Sözleşmeye göre işçilere haftada iki gün tatil verilir. Kanuna göre ise haftanın altı iş günü çalışılan işlerde mesai günde 7.5 saati geçmez ve çalışılan o hafta sonu günü izin eşit ölçüde mesai ücreti ödenir. Bu düzenlemeler bakıldığında günlük ve haftalık çalışma saatleri dışında iki düzenleme arasında herhangi bir fark yoktur.

İş kanununa göre gece çalışması en geç saat 20:00'dan başlayarak en erken sabah 06:00'a kadar geçen evre ve herhalde en fazla 11 saat sürer. Sözleşmeye göre işe aynı şekilde gece çalışması saat 20:00'de başlayıp saat 06:00'a kadar geçen süreye kadardır. Ancak 8 saat geçemez. Bu durumda sözleşmedeki hükümler işçi lehine olacak şekilde bağitlanmıştır.

#### **3.4.8.2 Sosyal Yardımlar Yönünden**

İş Kanununda sosyal yardımlar konusunda bir düzenleme yer almamaktadır. Sözleşmede ise sosyal yardımlar; yemek yardımı, aile yardımı, çocuk ve eğitim yardımı, doğum yardımı, evlenme yardımı, ölüm yardımı, yakacak yardımı, giyecek yardımı ve servis araçları şeklinde düzenlenmiştir. Sözleşmenin 78'nci maddesi ile ayrıca bir önceki dönem sözleşmesinden farklı olarak "ilave tediye ve ödeme şekli" başlığıyla sosyal yardımlar kısmında yeni bir para yardımı düzenlenmiştir. Bir önceki dönem sözleşmesindeki "evlilik yardımı"nın başlığı değiştirilerek "aile yardımı" şeklinde düzenlenmiş olup, ancak ödenecek tutar dışında içerikte herhangi bir değişikliğe gidilmemiştir. Bir önceki sözleşmede yer alan çocuk yardımı ve

öğrenim yardımı 79'uncu madde ile tek bir başlıkta "çocuk ve eğitim yardımı" olarak düzenlenmiştir. Önceki dönem sözleşmede yemek yardımı maddesinde yer alan "günlük fazla mesailerde yemek yardımı yapılmaz" ibaresi sözleşmede yer almadığından çalışma saati üzerinden yapılan ödemelerde fazla çalışma saatleri de göz önüne alınacaktır. Ancak sözleşmenin 77'inci maddesi kapsamında ulusal bayram , genel tatil, Cumartesi ve Pazar günlerinde normal çalışma süresinden fazla çalışılan saatler için yemek yardımı yapılmaz.

Sözleşme ile iş kanunu karşılaştırıldığında, sözleşmede sosyal yardımlara ayrıntılı yer verilmiş iken; kanunda bu konuda bir hüküm bulunmamaktadır.

### **3.4.8.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden**

a) İş yerinde koruyucu malzeme ve teçhizat eksikliği ile düzenlenmesi

Sözleşmenin 87'inci maddesine göre, işveren vekili işyerinde işçilerin sağlığını korumak ve iş güvenliği konusunda yasa, tüzük ve işyerlerince hazırlanan yönerge hükümleri gereğince tedbirleri almaya ve işçilerde bu tedbirlere uymaya yükümlüdür. İşveren vekili işyerlerinde işçilerin temizliğinin sağlanması bakımından öncelikle ve yeteri kadar el yüz yıkama yerler, banyo ve duş yerleri, soyunma yerleri ve dolaplarını temin eder. İşveren işyerlerindeki işçilerin soyunma dolaplarında bulundurulmak ve işçiler tarafından kullanılmak üzere her yıl Ekim ayında her işçiye 1 adet yüz havlusu verir. Temizlik mahallinde, sabun arapsabunu, deterjan gibi temizlik malzemesi bulundurur. İkmal zorlukları nedeni ile yüz havlusu verilemediği takdirde işyerinde kullanılmak ve soyunma dolaplarında bulundurmamak koşulları ile havlu almak için işçilere aynı gün içinde işçilere 150 TL verilir. İşveren vekili işçilerin temizliklerini yapabilmeleri için paydos saatinden 5-10 dakika önce işi bırakmalarını kabul eder. Bu süre iş sürelerinden sayılır. İşçilerin çalıştıkları meslek ve branşlarına göre işin niteliğinin gerektirdiği sürelerdeki periyodik muayeneleri işveren vekili tarafından yapılır. İş yerlerinde vardiya en fazla çalışma zamanlarında da iş emniyeti, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri aynen devam eder.

Bu konuda iş kanunundaki düzenlemeye baktığımızda kanunun 73'üncü maddesine göre her işveren işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşçilerde işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartları uymak zorundadır. İşverenler makinelerin kullanılmasından doğacak



tehlikelerden ve bu hususta önceden alınmış tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadır.

Bu konuda sözleşme ile kanundaki düzenlemeler baktığımızda sözleşme hükümleri çok ayrıntılı ve işçilerin menfaatine bir düzenleme getirmiştir. Sözleşme hükümleri özellikle işçi sağlığı konusunda yürürlükteki iş kanununa göre daha kapsamlıdır.

b) İş yerinde işçinin bir iş kazasına uğradığında işverenin yükümlülükleri;

Sözleşmenin 92'inci maddesine göre, iş kazası aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve işçiyi hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaylardır. Bu hal ve durumlar;

- 1) İşçinin işyerinde bulunduğu sırada,
- 2) İşveren tarafından yürütülmekte olan bir iş sırasında,
- 3) İşçinin işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen sürede,
- 4) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

5) İşçilerin işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmesi sırasında, meydana gelen kazalar olup, neticesinde yaralanan işçinin durumu derhal ustabaşı veya en yakın amirine bildirir. İşçinin durumu buna imkan vermeyecek derecede ağır ise yaralanmasının bildirilmesi işçinin yakınında bulunan işçi arkadaşlara düşer. İşveren kazaya uğrayan işçiye SSK el koyuncaya kadar sağlık durumunun gerektirdiği her türlü acil yardımı yapar. İşveren her kaza olayı için bir kaza raporu düzenler. Bu rapora iş kazasının oluş şekli vukuu bulunduğu yer, tarih ve saatten başka bir şey yapılmaz kaza hakkında ilgili mercilere verilmesi gerekli raporlar istek veya kazının oluş tarihinden itibaren en geç bir ay içinde tanzim ve teslim edilir.

Bu konuda iş kanununun 75'inci maddesindeki düzenlemeye baktığımızda sadece işveren üzerine düşen yükümlülükler yerin getirmediği takdirde kendisine işin durdurulması ve işyerinin kapatılması müeyyidesinin uygulanacağı hususu düzenlenmiştir. Konu ile ilgili sadece iş yerinde bir iş kazası meydana geldiğinde işveren bu kazaları en geç iki gün içinde bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadır. Ayrıca 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 22'ye göre; sürekli iş görmezlik gelirin sigortalıya ömrü boyunca

verilmesi esastır. Ancak, iş kazası neticesinde tesbit edilen sürekli iş göremezlik derecesinin %25'ten az olması ve bunun üç yıl içinde değişmesinin Kurumca mümkün görülmemesi hallerinde sigortalının isteği üzerine bu gelirler sermayeye çevrilerek ödenir. Bu madde gereğince verilecek sermaye, Çalışma ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca birlikte tesbit olunacak tarifeye göre hesaplanır.

Buna ilave olarak; 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 27'ye göre; İşveren, iş kazasını, o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirme örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtları doldurulup verilerek yapılır. İşverenin kasden ve ağır ihmali neticesi iş kazasını bu madde gereğince Kuruma zamanında bildirilmemesinden veya haber verme kağıdında yazılı bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurumun zararlarından işveren sorumludur. Birinci fıkrada yazılı süre içinde Kuruma bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla, bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar kurumca ödenmez.

Sosyal Sigortalar Kanunu madde 29'a göre de; haber verme kağıdında bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için, gerekirse Kurumca soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda, haber verme kağıdında, yazılı hususların gerçeğe uymadığı ve vakanın iş kazası olmadığı anlaşılırsa Kurumca bu olay için yetersiz olarak yapılmış bulunan masraflar işverenden alınır. İlgililer hakkında genel hükümlere göre ayrıca kovuşturma yapılır hükmü vardır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda sözleşme hükümleri iş kanununa göre ayrıntılı ve işçinin menfaatine düzenlemeler içermektedir. Özellikle iş yerinde bir iş kazası meydana geldiğinde neler yapılacağı hususunda iş kanununda herhangi bir düzenleme mevcut değilken sözleşmede bu husus aşama aşama anlatılmıştır.

#### **3.4.8.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden**

Bu konuda iş kanununda bir düzenleme yoktur. Sözleşmede ise bir önceki dönem sözleşmesindeki düzenleme aynen korunmuştur.

### **3.4.8.5 Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden**

İş Kanununda bu konuda bir düzenleme bulunmamaktadır. Sözleşmede ise bir önceki dönem sözleşmesinden farklı olarak işçinin kendi meslek ve sanatı dışında çalıştırılmasında işveren vekilinin vereceği yazılı emrin bir suretinin 30 gün içinde işçinin kendisine verilmesi düzenlenmiştir.

Sözleşme ile iş kanunu karşılaştırıldığında, sözleşmede Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden ile ilgili bir düzenleme yapılmıştır. Ancak iş kanununda bu konu yer almamaktadır.

### **3.4.9 01 Mart 1982-28 Şubat 1985 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi**

#### **3.4.9.1 İş Hukuku Yönünden**

a) İş yerinde normal çalışma süresi ile ilgili düzenleme: Sözleşmenin 25'inci maddesine göre, işyerinde haftalık çalışma süresi 5 gün ve 42.5 saattir. İşçilere bu çalışmaları karşılığında 48 saat üzerinden ücret ödenir.

Haftalık çalışma sürelerinin günlere dağıtımı, vardiya halinde çalışıp çalışılmaması vardiya sayıları ile saatlerinin tespiti ve değişimi, işveren tarafından düzenlenir. İlgili yasa hükümleri saklıdır.

Sözleşmenin 26'ıncı maddesine göre, gece çalışması; saat 20:00 ile 06:00 arasında yapılan daimi normal çalışmadır. Gece çalışması 8 saati geçemez. Acil ve zorunlu hallerde yapılan çalışmalarda yürürlükteki iş kanununun 36-37 madde hükümleri saklıdır. İşçilerin gece çalışmalarına isabet eden her saati için % 20 zamlı ücret ödenir. Ancak, günlük normal çalışma süresinin takiben veya dışında yapılan üç saate kadar fazla mesailerin gece çalışmasını rastlayan kısmı için bu zam ödenmez .

Günlük çalışma sürelerinin ortalama zamanlarında işçilere; 8 saatten az yemek ve dinlenmek için paydos verilir. Yemek ve dinlenme süreleri çalışma sürelerinden sayılmaz. İşçiler öğle paydoslarında giriş ve çıkış şartlarına uyarak işyeri çıkmakla serbesttir. Öğlede evvel ve öğleden sonra çalışma sürelerinin ortalama zamanlarında ve normal mesaiyi takiben fazla mesai yapılacaksa mesaiye

başlamadan evvel 15'er dakika dinlenmek için paydos verilir ve bu süreler çalışma sürelerinden sayılır.

İşe başlama, bitirme ve dinlenme zamanları; mevsim, iklim, örf, adet ve toplumun manevi gereksinimleriyle işin gereğince işveren vekillerince düzenlenir. Ancak bu hususta yapılacak değişiklikler olağanüstü değişiklikler dışında en az 18 saat önce ilan tahtalarına ve varsa diğer yayın vasıtaları ile ilan edilir.

1475 sayılı iş kanununun 61'nci maddesine göre iş süresi genel bakımdan haftada en çok 45 saattir. Bu süre 6 iş günü çalışılan işlerde 7.5 saati geçmemek üzere kısmen veya tamamen tatil eden işlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. İş müddetlerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde iş süreleri tüzüğünde belirtilir.

Çalışma saatleri memleket saat ayarına göre düzenlenir. İşin başlayıp bitme ve dinlenme saatleri işyerlerine asılacak levhalarda gösterilir.

Çalışma süresinin ortalama bir zamanda o yerin adet ve işini gereğine göre işçilere; 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika, 4 saatten fazla 7.5 saate kadar süreli işlerde yarım saat, 7.5 saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir. Bu dinleme süreleri en az olup aralıksız olarak verilir. Dinlenmeler bir iş yerinin aynı kısmındaki bütün işçilere önceden belirtilmiş olan aya göre uygulanır. Şu kadar ki işin gereğine göre nöbetleşe dinlenme yapılması toplu iş sözleşmeleri hizmet akitleri ile düzenlenir.

İş kanununa göre iş hayatında gece en geç saat 20:00'da başlayarak en erken saat 06:00'a ve her halde en fazla 11 süren gün dönemidir. İşçilerin geceleri çalışması 7.5 saati geçemez.

Sözleşme ve iş kanununu karşılaştırdığımızda ;sözleşmenin 25'inci maddesine göre, çalışma süresi haftada 5 gün ve 42.5 saat iken bu durum kanun 61'inci maddesine göre, haftada 45 saattir. Sözleşmede gece çalışmasına ilişkin düzenlemede gece çalışması saat 20:00 ile 06:00 arasında yapılan daimi normal çalışmadır ve 8 saati geçemez iken iş kanununa(madde 65 ) göre saat 20:00'dan başlayarak sabah 06:00'a kadar geçen ve en fazla 11 saati bulan çalışma dönemidir. Bu durumda gece çalışma sürelerine ilişkin düzenlemede sözleşme hükümleri işçi lehinedir.

İşyerinde vardiyalı çalışmalarda dinlenme sürelerine ilişkin sözleşmenin 25'inci maddesi kapsamında, vardiyalı işçilerde normal çalışma süresi saklı kalmak kaydı

ile haftada iki gün tatil yaptırılır. Bu işçilerin akdi tatilleri hafta tatiline rastlayan günün önceki gün verilir. İhtiyaç hallerinde, iş yerinde işveren vekilinin oyanı ile akdi tatil günleri mesai yaptırılabilir. Ancak bu surette yapılan uygulamada işçilere en az 1 Cumartesi vardiyalı işçilerde karşılığı olan gün akdi tatil yaptırılır. Bu takdirde çalışma yapılacağı 24 saat önceden ilan edilen sureti ile çalışacak işçilere duyurulur. Cumartesi günü çalışan işçilerin 5.5 saatlik çalışmalar normal mesai ücretleri üzerinden hesaplanarak ödenir. Mesainin 5.5 saatten fazla olması halinde, bu süreyi aşan çalışma için fazla mesai ücreti ödenir.

İş kanununu madde 65-IV göre gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde en fazla bir iş haftası çalıştırılan işçilerin ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılmaları sureti ile postaya konur.

Vardiyalı çalışmalarda sözleşme ile iş kanunu hükümleri karşılaştırıldığında sözleşme hükümleri işçiler için ayrıntılı bir düzenleme getirmiş olup, iş kanunu kısa bir açıklama ile konuyu açıklamıştır.

#### **3.4.9.2 Sosyal Yardımlar Yönünden**

İş Kanununda sosyal yardımlar konusunda bir madde yer almamaktadır. Sözleşmede ise bir önceki sözleşmeye paralel olarak sosyal yardımlar; yemek yardımı, aile yardımı, çocuk ve eğitim yardımı, doğum yardımı, evlenme yardımı, ölüm yardımı, yakacak yardımı, giyecek yardımı ve servis araçları şeklinde düzenlenmiştir. Bir önceki dönem sözleşmesinde “ilave tediye ve ödeme şekli” başlıklı madde “ilave tediye, ikramiye ve izin harçlığı” şeklinde değiştirilmiş, ücretler dışında içerik aynı kalmıştır. Diğer sosyal yardımlarda da yapılacak ücret yardımlarından başka değişiklik yapılmamıştır.

#### **3.4.9.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden**

a) İş yerinde koruyucu malzeme ve teçhizat eksikliği ile ilgili düzenleme: Sözleşmenin 87'inci maddesine göre, işveren vekili işyerlerinde işçilerin sağlığını korumak ve iş güvenliği konusunda yasa, tüzük ve işyerlerince hazırlanan yönerge hükümleri gereğince tedbirleri almaya ve işçilerde bu tedbirlere uymaya mecburdur. Sözleşmede bu konudaki diğer düzenleme koruyucu malzeme ve teçhizat dışında işçilerin kişisel temizliklerini yapabilmeleri için işçi lehine çok detaylı düzenlemeler getirmiştir.

Bu durum iş kanununun 74'üncü maddesinde ise şu şekilde düzenlenmiştir. Her işveren işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşçilerde işçi sağlığı ve işçi güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdür. İşverenler makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınan tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadır.

Bu konuda iş kanunu ile sözleşme hükümlerini karşılaştırdığımızda genel olarak aynı düzenleme olmakla birlikte sözleşme hükümleri, özellikle işçinin kişisel temizliği konusunda kanunundan daha ayrıntılı bir düzenleme getirmiştir.

b. İş yerinde iş kazasına uğradığında yapılan işlemlerle ilgili hukuki düzenleme

Sözleşmenin 92'inci maddesine göre, daha önceki sözleşmelerde belirttiğimiz iş kazaları sayılmış olup, bir iş kazası söz konusu olduğunda yaralanan işçi durumu derhal ustabaşı veya en yakın amirine bildirir. İşçinin durumu buna imkan veremeyecek durumda ise bu iş en yakı arkadaşlarına düşer. İşveren kazaya uğrayan işçiye SSK el koyuncaya kadar her türlü sağlık konusundaki yardımı yapar. İşveren her kaza olayı için bir kaza raporu düzenler.

Bu konu iş kanununun 75'inci maddesinde iş sağlığı ve iş güvenliği şartlarını yerine getirmeyen işçiye işin durdurulması veya işyerinin kapatılması gibi müeyyideler uygulanacağını belirtmiştir. Ayrıca 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 22'ye göre; sürekli iş görmezlik gelirin sigortalıya ömrü boyunca verilmesi esastır. Ancak, iş kazası neticesinde tesbit edilen sürekli iş göremezlik derecesinin %25'ten az olması ve bunun üç yıl içinde değişmesinin Kurumca mümkün görülmemesi hallerinde sigortalının isteği üzerine bu gelirler sermayeye çevrilerek ödenir. Bu madde gereğince verilecek sermaye, Çalışma ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca birlikte tesbit olunacak tarifeye göre hesaplanır.

Buna ilave olarak; 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 27'ye göre; İşveren, iş kazasını, o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirme örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtları doldurulup verilerek yapılır. İşverenin kasden ve ağır ihmali neticesi iş kazasını bu madde gereğince Kuruma zamanında bildirilmemesinden veya haber verme kağıdında yazılı bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurumun zararlarından işveren sorumludur. Birinci fıkrada yazılı süre içinde Kuruma

bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla, bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar kurumca ödenmez.

Sosyal Sigortalar Kanunu madde 29'a göre de; haber verme kağıdında bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için, gerekirse Kurumca soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda, haber verme kağıdında, yazılı hususların gerçeğe uymadığı ve vakanın iş kazası olmadığı anlaşılırsa Kurumca bu olay için yetersiz olarak yapılmış bulunan masraflar işverenden alınır. İlgililer hakkında genel hükümlere göre ayrıca kovuşturma yapılır hükmü vardır.

Bu konuda sözleşme hükümleri ile iş kanununu karşılaştırdığımızda sözleşme hükümlerinin işçi lehine düzenlemeler getirdiği, bir iş kazası söz konusu olduğunda işletilen prosedürün ayrıntı olarak düzenlendiği, ancak aynı durumu iş kanununda görülmediği saptanmıştır.

#### **3.4.9.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden**

İş Kanununda bu konuda bir düzenleme mevcut değildir. Sözleşme ise bir önceki dönem sözleşmesinden farklı bir düzenleme getirmemiştir.

#### **3.4.9.5 Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden**

Sözleşme bir önceki sözleşmeden tamamen farklı bir düzenleme getirmiştir. Buna göre işçiler gerektiği takdirde, işyeri içinde unvanı veya niteliği benzer yahut birbirine yakın başka işlerde veya yerlerde muvafakat aranmaksızın geçici veya devamlı olarak işveren vekili tarafından görevlendirilebilirler. Yazılı rıza sadece işverene bağlı ve Belediye sınırları dışındaki işyerlerinde daimi çalışma durumunda aranır. Geçici süre ile nakillerde rıza aranmaz ve bu süre 3 ayı geçemez. Nakle rıza göstermeyen işçilerin sözleşmeleri bildirimli olarak işverence feshedilebilir. Bir önceki sözleşmenin 44'üncü maddesi kapsamında yer alan meslek ve sanat kolunun işyeri bünyesinden çıkarılması durumu bu dönem sözleşmesinin 45'inci maddesi kapsamında da yer aldığı üzere Yüksek Hakem Kurulu kararıyla çıkarılmıştır.

Sözleşme ile iş kanununu karşılaştırdığımızda, iş kanununda Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden ile ilgili açıklayıcı bir hüküm bulunmamaktadır. Sözleşmede ise, bu konu ile ilgili açıklamalar ayrıntıları ile yer almıştır.

**3.4.10 01 Mart 1985-28 Şubat 1987 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli  
1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi**

**3.4.10.1 İş Hukuku Yönünden**

a) İş yerinde normal çalışma süreleri ile ilgili düzenleme : Sözleşmenin 25'inci maddesine göre, iş yerinde normal çalışma süresi 5 gün ve 42.5 saattir. İşçilere bu çalışmaları karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir. Vardiyalı işçilere de normal çalışma süresi saklı kalmak üzere hatta iki gün tatil yaptırılır. Bu işçilerin akdi tatilleri hafta tatillerine rastlayan günün önceki gün verilir. İhtiyaç hallerinde işyerinde işveren vekilinin onayı ile akdi tatil günleri, mesai yaptırılabilir. Bu takdirde çalışma yapılacağı 24 saat önceden ilan edilmek sureti ile çalışacak işçilere duyurulur.

Çalışma günü çalışan işçilerin 2.5 saatlik çalışmaları normal mesai ücretleri üzerinden hesaplanarak ödenir. Mesainin 2.5 saatten fazla olması halinde bu süreyi aşan çalışma için fazla mesai ücreti ödenir. Cumartesi tatil uygulaması hakkında çıkacak mevzuatın işçi lehindeki hükümleri saklıdır.

Bu konudaki iş kanununun 61'inci maddesine göre iş süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre haftada 6 iş günü çalışılan işlerde 7.5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Sözleşme ile İş Kanunu hükümleri değerlendirildiğinde sözleşmede haftalık çalışma süresi 42.5 saat iken İş Kanununda bu süre haftada en çok 45 saat olarak düzenlenmiştir. Ancak İş Kanununa göre hafta sonu çalışılan işlerde bu güne ait ücret haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

b) İş yerinde Vardiyalı çalışmalar ile ilgili düzenleme: sözleşmenin 26'ıncı maddesine göre, haftalık çalışma sürelerinin günlere dağıtımı, vardiya halinde çalışılıp çalışmaması, vardiya saatleri ile tespiti ve değişimi işveren tarafından düzenlenir. Gece çalışması saat 20:00 ile 06:00 arasında yapılan daimi normal çalışmadır. Gece çalışması 7.5 saati geçemez. Acil ve zorunlu hallerde yapılan çalışmalarda yürürlükteki İş Kanununun 36-37'nci madde hükümleri saklıdır.

İşçilerin gece çalışmalarına isabet eden her saati için % 20 zamlı ücret ödenir. Ancak günlük normal çalışma süresini takiben veya dışında yapılan üç saate kadar fazla mesai için bu zam ödenmez.

Bu konudaki İş Kanunundaki madde 65-l'deki düzenlemeye bakıldığında iş hayatında gece en geç saat 20:00'da başlayarak en erken sabah 06:00'a kadar ve



her halde en fazla 11 saat gün dönemidir. İşçilerin gece çalışmaları 7.5 saati geçemez. İş Kanunundaki madde 65-IV gereğince gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, en fazla bir iş haftası çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılmaları süresi ile olur. Çalışma Bakanlığı, gece ve gündüz postalarına on beşer günlük nöbetleşmeye de izin verebilir.

Bu konuda iş kanunu ve sözleşme hükümleri karşılaştırıldığında çalışma süresi bakımından her hangi bir fark yokken sözleşmede ayrıca fazla mesai yapıldığı takdirde işçilere % 20 zamlı ücret ödeneceği hususunda işçi lehine olan hükümler uygulanmıştır.

#### **3.4.10.2 Sosyal Yardımlar Yönünden**

İş Kanununda sosyal yardımlar konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Sözleşmenin 84'üncü maddesine göre, bir önceki dönem sözleşmesine paralel olarak sosyal yardımlar; yemek yardımı, aile yardımı, çocuk ve eğitim yardımı, doğum yardımı, evlenme yardımı, ölüm yardımı, yakacak yardımı, giyecek yardımı ve servis araçları şeklinde düzenlenmiştir. Bir önceki sözleşmede yer alan "ilave tediye, ikramiye ve izin harçlığı" yardımı sözleşmenin 84'üncü maddesinde "ilave tediye, ikramiye" şeklinde değiştirilmiş ve yıllık izne çıkacak işçilere izin harçlığı verilmesi düzenlenerek izne çıkacak işçiler için izin harçlığı kaldırılmıştır. Diğer sosyal yardımlarda sadece ücretlerde artış şeklinde değişiklik yapılmıştır.

Sözleşme ile iş kanunu karşılaştırıldığında, 1475 sayılı İş Kanunu'nda sosyal yardımlar konusunda bir hüküm yok iken sözleşmede bu konuda ayrıntılı açıklamalar yer almıştır.

#### **3.4.10.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden**

Sözleşmenin 87'inci maddesine göre, işveren vekili işyerlerinde işçilerin sağlığını korumak ve iş güvenliği konusunda yasa, tüzük ve işverence hazırlanan yönerge hükümleri gereğince tedbirler almaya ve işçilerde bu tedbirlere uymaya zorunludur. İşveren vekili işyerlerinde işçilerin temizliklerinin sağlanması bakımından öncelikle ve yeterli kadar el yüz yıkama yerleri banyo ve duş yerleri soyunma yerleri de dolaplarını temin eder. İşveren vekili, işyerlerinde işçilerin soyunma dolaplarında bulundurmamak ve işçiler tarafından kullanılmak üzere her yıl Ekim ayında her işçiye

bir adet yüz havlusu verir, temizlik mahallerinde, sabun arapsabunu, deterjan gibi temizlik malzemesi bulundurur. İkmal zorlukları nedeni ile yüz havlusu verilmediği takdirde işyerinde bulundurmamak ve soyunma dolaplarında bulundurmamak koşulu ile havlu almak için işçilere aynı ay içinde 600 TL verilir. İşveren vekili işçilerin kendi çalıştıkları tezgahın ve kendisinin temizliklerini yapabilmeleri için paydos saatinden 5-10 dakika önce işi bırakmalarını kabul eder. Bu süre iş sürelerinden sayılır. İşçilerin çalıştıkları meslek ve branşlarına göre işin niteliğinin gerektirdiği sürelerdeki periyodik muayeneleri işveren tarafından yapılır. Kaza ve yangın bakımından tehlike görülecek hususların işçiler tarafından zamanında işverene haber verilmesi zorunludur. İşyerlerinde vardiya ve fazla çalışma saatlerinde iş emniyeti, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri aynen devam eder.

İş Kanununun bu konudaki düzenlemesinde , her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşçilerde, işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdür. İşverenler makinelerin kullanılmasından doğan tehlikelerden ve bu hususta önceden alınan tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadır. İşverenler, işyerindeki meydana gelecek kazaları en geç kazadan sonraki iki gün içinde bölge çalışma müdürlüğüne haberdar etmek zorundadır.

İş yerinde işçinin bir iş kazasına uğradığında izlenecek olan prosedür ile ilgili sözleşmedeki düzenlemeye göre, öncelikle hangi durumları iş kazası sayılabileceğini belirtmiştir .Buna göre, işçinin işyerinde bulunduğu sürede, işveren tarafından yürütülen bir iş dolayısıyla, işçinin işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, işçinin işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmesi sırasında meydana gelen kaza neticesinde yaralanan işçi durumu derhal ustabaşı veya en yakın amirine bildirilir. İşçinin durumu buna imkan veremeyecek derecede ağır ise yaralanmasının bildirilmesi işçinin yakınında bulun işçi arkadaşlarına düşer.

İşveren kazaya uğrayan işçiye SSK el koyuncaya kadar sağlık durumunun gerektirdiği her türlü acil yardımı yapar. Ancak işçinin bu durumu kabul etmeyip kendisini tedavi etmeye veya yetkili olmayan kimselere tedavi ettirmeye kalkışması halinde işveren bir sorumluluk kabil etmez. İşveren her kaza olayı için mutlaka bir kaza raporu tanzim eder. Bu rapora iş kazasının, iş kazasının oluş şekli vukuu bulunduğu yer, tarih ve saatten başka bir şey yazılmaz. Kaza hakkında ilgili mercilere

verilmesi gerekli raporlar istek ve kazanın doluş tarihinden itibaren en geç bir ay içinde tanzim ve teslim edilir.

Bu konuda iş kanununun 75'inci maddesindeki düzenlemeye göre,işveren hakkında sağlık ve güvenlik tüzükleri hükümlerine aykırı hareket edenler hakkında işin durdurulması ve işyerinin kapatılması gibi müeyyideler uygulanır.

Sözleşme ile yürürlükteki kanun hükümlerini karşılaştırdığımızda sözleşme kanununa göre bu konuda daha ayrıntılı düzenlemeler getirdiğini görüyoruz. Sözleşmede iş kazasına uğrayan işçiye derhal müdahale edileceğine, SSK müdahale edinceye kadar her türlü sağlık yardımı yapılacağını belirtmiş ancak iş kanununda sadece işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği hükümlerine aykırı hareket edenlerin cezalandırılacağını düzenlemiştir.

#### **3.4.10.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden**

Sözleşmede bu konuda bir önceki dönem sözleşmesinden farklı bir düzenleme yoktur.

#### **3.4.10.5 Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden**

Sözleşmeye göre işçinin hizmet sözleşmesinde belirtilen işyerinde ve kendi mesleğinde çalışması esastır. Sözleşme başka meslek ve sanayi dalında çalıştırılma konusunda bir önceki dönem sözleşmesindeki tüm hususları kapsamakla birlikte başka meslek ve sanatlarda iş vermeyi işveren vekilinin yazılı onayına bağlamıştır. Bu onay sonradan belgelenmek şartıyla sözlü emir olarak yapılabilir.

#### **3.4.11 01 Mart 1987-28 Şubat 1989 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi**

##### **3.4.11.1 İş Hukuku Yönünden**

a) İş yerinde normal çalışma süreleri ile ilgili düzenleme: sözleşmenin 25'inci maddesine göre, iş yerinde haftalık çalışma süresi 5 gün ve 42.5 saattir. İşçileri bu çalışmalara karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir. Sözleşmenin 27-a

maddesine günlük çalışma sürelerinin ortalama zamanlarında işçilere ; 7.5 saatten ve daha az süreli işlerde yarıma saat, 7.5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat yemek ve dinlenmek için paydos verilir. Sözleşmenin 27-d maddesine yemek ve dinlenme süreleri çalışma sürelerinden sayılmaz. İşçileri öğle paydoslarında giriş ve çıkış şartlarına uymak koşulu ile iş yeri dışına çıkmakla serbesttir. yemekten önce veya sonra çalışma sürelerinin ortalama zamanlarında ve normal mesaiyi takiben fazla mesai yapılacaksa mesaiye başlamadan evvel on beşer dakika dinlenmek için paydos verilir, ve bu süreler çalışma sürelerinden sayılıdır.

İşe başlama, bitirme ve dinlenme zamanları; mevsim, iklim, örf, adet ve toplumun manevi gereksinimleri ile işin gereğine vekillerince düzenlenir. Ancak bu hususta yapılacak değişiklikler, olağanüstü haller dışına en az 48 saat önce ilan tahtalarında ve varsa diğer yayın vasıtaları ile ilan edilir.

Çalışma sürelerinden sayılan halleri önceki toplu iş sözleşmelerinde belirttiğimiz için ve aynı hususları içerdiği için tekrar belirtme gereği duymuyoruz.

Günlük çalışma süreleri ile ilgili iş kanununun 61(inci maddesinde iş süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 7.5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışan günlerinde eşit ölçüde bölünerek uygulanır. İş müddetlerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri çalışma bakanlığınca çıkarılan iş süreleri tüzüğünde belirtilir. Kanunda düzenlenen iş süresinden sayılan haller sözleşmedeki sayılan haller ile aynı olup daha önceki yıllara atı sözleşmeleri incelenken belirttiğimizden tekrar belirtmiyoruz. İş kanununa göre çalışma saatleri memleket saat ayarına göre düzenlenir. İşin başlayıp ve çalışma ile dinlenme saatler işyerine asılacak levhada belirtilir. İş kanununa göre çalışma süresinin ortalama bir zamanda o yerin adet ve işin gereğine göre işçilere; 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika, 4 saatten fazla 7.5 saate kadar süreli işlerde yarıma saat, 7.5 saatten fazla süreli işlerde de 1 saat ara dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler iklim , mevsim, o yerdeki örf ve gelenekler veya işin niteliğin göz önünde tutularak iş sözleşmesi veya hizmet akitleri ile aralı olarak kullanılır.

Günlük çalışma saatleri konusunda iş kanununun 61'inci ve sözleşmenin 25'inci hükümlerini karşılaştırdığımızda günlük mesai saati iş kanununda haftalık 45 saat olarak düzenlenmişken sözleşme de haftalık çalışma saati 42.5 saattir. Diğer bir

farklılık ise dinlenmek için verilen paydos sürelerinde vardır. Sözleşme ile iş kanununda önemli bir farklılık yoktur.

b) İş yerinde vardiyalı çalışmalarda dinlenme sürelerine ilişkin düzenleme: Sözleşmeye göre vardiyalı işçilere de normal çalışma saklı kalmak kaydı ile haftada iki gün tatil yaptırılır. Bu işçilerin akdi tatillerine rastlayan günün önceki gün verilir. İhtiyaç hallerinde, işyerinde işveren vekilinin onayı ile akdi tatil günlerin mesai yaptırılabilir. Bu taktirde çalışma yapılacağı 24 saat önceden ilan edilmek suretiyle çalışacak işçilere duyurulur. Cumartesi günü (vardiyalı işlerde karşılığı gün) çalışan işçilerin 2.5 saatlik çalışmalara normal mesai ücretleri üzerinden hesaplanarak ödenir. Mesainin 2.5 saatten fazla olması halinde bu süreyi aşan çalışma için fazla mesai ücreti ödenir. (Sözleşme madde 25 )

Haftalık çalışma günlerinin günlere dağılımı, vardiya halinde çalışıp çalışmaması, vardiya sayıları ile saatlerinin tespiti ve değişimi işveren tarafından düzenlenir. İlgili yasa hükümleri saklıdır. Gece çalışması; sözleşmeye göre 20:00 ile 06:00 arasında yapılan daimi normal çalışmadır. Gece çalışması 7.5 saati geçemez. Acil ve zorunlu hallerde yapılan çalışmalarda yürürlükteki iş yasasının 36-37'nci maddeleri saklıdır. İşçilerin gece çalışmasına rastlayan her saati için % 20 zamlı ücret ödenir. Ancak günlük normal çalışma süreni takiben veya dışında yapılan 3 saate kadar fazla mesailerin gece çalışmasına rastlayan kısmı için bu zam ödenmez.

İş kanunu madde 65'e göre iş hayatında gece en geç saat 20:00da başlayarak en erken sabah 06:00 a ve her halde en fazla 11 saat süren gün dönemidir. İşçilerin gece çalışması 7.5 saati geçemez.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde en fazla bir iş haftası çalıştırılan işçilerin ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılması sureti ile potaya konur. Çalışma bakanlığı gece ve gündüz postalarında on beşer günlük nöbetleşmeye de izin verebilir.

#### **3.4.11.2 Sosyal Yardımlar Yönünden**

İş kanununda sosyal yardımlar konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Sözleşme ise sosyal yardımları yemek yardımı, aile yardımı, çocuk ve eğitim yardımı, doğum yardımı, evlenme yardımı, ölüm yardımı, yakacak yardımı, ilave tediye-ikramiye, giyecek yardımı ve servis araçları başlıkları altında düzenlenmiştir.

Önceki dönem sözleşmede ulusal bayram, genel tatil, Cumartesi ve Pazar günlerinde yemek yardımı yapılabilmesi için sabahtan başlamak üzere 4 saat ve daha fazla mesai yapılması şartı getiriliyordu. Sözleşmede bu şart her gün yemek yardımı için getirilerek “işçinin yemek yardımına har kazanabilmesi için öğleden önce işbaşı yapması ve gün içinde en az 4 saat çalışmış olması gerekir.” şeklinde düzenlenmiştir. Diğer sosyal yardımlar konusunda sözleşme bir önceki sözleşme paralel düzenlemeler getirmiş sadece yapılacak yardımın tutarında bir artış meydana gelmiştir.

### **3.4.11.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden**

a) İş yerinde koruyucu malzeme ve teçhizat eksikliği ile ilgili düzenleme

Sözleşmenin 87'inci maddesine göre işveren vekili iş yerlerinde işçileri sağlığını korumak ve iş güvenliği konusunda yas, tüzük ve işverence hazırlanan yönerge hükümleri gereğince tedbirleri alaya işçilerde bu tedbirlere uymaya mecburdur. İşveren vekili iş yerlerinde işçilerin temizliklerini sağlanması bakımından öncelikle ve yeteri kadar el yüz yıkama yerleri, banyo ve duş yerleri el soyunma yerleri ve dolapları temin eder. İşçileri çalıştıkları meslek ve branşlarına göre periyodik muayeneleri ile ilgili tüzüklerde (ağır ve tehlikeli işler tüzüğü, işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü gibi ) öngörülen sürelerde işveren vekili tarafından yaptırılır. Kaza ve yangın bakımından tehlikeli görülecek hususların işçiler tarafından zamanında işverene bildirmek zorundadır.

Sözleşmenin 87-g maddesine göre İş yerinde vardiya fazla çalışma zamanlarında da iş emniyeti işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri aynen devam eder.

İş kanununun 732'üncü maddesine göre, her işveren iş yerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğinin sağlamak için gerekli işlemlere yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşçilerde, işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkında ki usul ve şartlara uymakla yükümlüdür. İşverenler, makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınan tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadır. İşverenler iş yerlerinde meydana gelecek kazaları en geç kazadan sonra iki gün içinde bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Bu konuda sözleşme ile kanun hükümlerini karşılaştırdığımızda konuya ilişkin benzer düzenlemeler getirdikleri ancak sözleşmenin işçilerin şahsi temizlikleri

hususunda konudan daha ayrıntılı düzenleme getirdiğini görüyoruz. Ancak konunun ana hatları itibarı ile aynı içerik söz konusudur.

İş yerinde işçinin bir iş kazasına uğradığında konuyla ilgili düzenleme : Sözleşmenin 92'inci maddesine göre daha önceki toplu iş sözleşmelerinde belirttiğimiz üzere öncelikle iş kazası sayılan hallen sayılmıştır. Sayılan bu hallen sonucu meydana gelen iş kazasında yaralanan işçi durumu derhal usta başı veya en yakın amirine bildirir. İşçinin duru buna imkan vermeyecek kadar ağır ise yaralanmasının bildirilmesini işçinin yakınında bulunan işçi arkadaşlarına düşer. İşveren kazaya uğraya işçiye SSK el koyuncaya kadar sağlık durumunun gerektirdiği her türlü yardımı yapar. Ancak işçinin bu yardımı kabul etmeyip kendisi tedavi etmeye veya yetkili olamayan kimselere tedavi ettirmesi haline işveren bir sorumluluk kabul etmez. İşverene her kaza olayı için mutlak bir kaza raporu tanzim eder. Bu rapora, İş kazasının oluş şekli vuku bulduğu yer, tarih ve saatten başka bir şey yazılmaz. Kaza hakkında ilgili mercilere verilmesi gerekli raporlar ve istek veya kazanın oluş, tarihinde itibaren bir ay içinde tanzim ve teslim edilir.

Konu ile ilgili iş kanunu madde 75'de düzenleme ise işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda işverene ait hükümlülükleri yerin getirmeyen işverenlerin işlerinin durdurulması veya işyerlerinin kapatılması müeyyideleri düzenlenmiştir. Ayrıca 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 22'ye göre; sürekli iş görmezlik gelirin sigortalıya ömrü boyunca verilmesi esastır. Ancak, iş kazası neticesinde tesbit edilen sürekli iş göremezlik derecesinin %25'ten az olması ve bunun üç yıl içinde değişmesinin Kurumca mümkün görülmemesi hallerinde sigortalının isteği üzerine bu gelirler sermayeye çevrilerek ödenir. Bu madde gereğince verilecek sermaye, Çalışma ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca birlikte tesbit olunacak tarifeye göre hesaplanır.

Buna ilave olarak; 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 27'ye göre; İşveren, iş kazasını, o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirme örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtları doldurulup verilerek yapılır. İşverenin kasden ve ağır ihmali neticesi iş kazasını bu madde gereğince Kuruma zamanında bildirilmemesinden veya haber verme kağıdında yazılı bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurumun zararlarından işveren sorumludur. Birinci fıkrada yazılı süre içinde Kuruma

bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla, bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar kurumca ödenmez.

Sosyal Sigortalar Kanunu madde 29'a göre de; haber verme kağıdında bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için, gerekirse Kurumca soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda, haber verme kağıdında, yazılı hususların gerçeğe uymadığı ve vakanın iş kazası olmadığı anlaşılırsa Kurumca bu olay için yetersiz olarak yapılmış bulunan masraflar işverenden alınır. İlgililer hakkında genel hükümlere göre ayrıca kovuşturma yapılır hükmü vardır.

İşçi sağlığı ve güvenliği konusunda kanun ile sözleşme hükümlerinin kıyasladığımızda özellikle iş kazası olayında sözleşme kanununa göre ayrıntılı ve işçi lehine düzenleme getirmiştir. İşçinin kaza uğradıktan sonra işletilecek prosedür ayrıntılı olarak sözleşmede belirtilirken kanunda böyle bir düzenleme mevcut değildir.

#### **3.4.11.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden**

Gerek TİS'de ,gerekse kanunda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

#### **3.4.11.5 Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden**

Başka Meslek ve Sınıflarda Çalıştırma konusunda iş kanununda bir düzenleme yoktur. Sözleşme ise bir önceki dönem sözleşmesiyle aynı düzenlemeyi korumuştur.

Sözleşme ile iş kanunu karşılaştırıldığında; sözleşmede Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden hakkında gereken hükümler yer alır iken, 1475 sayılı İş Kanunu'nda bu düzenleme mevcut değildir.

### **3.4.12 01 Mart 1989-28 Şubat 1991 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi**

#### **3.4.12.1 İş Hukuku Yönünden**

a) İş yerinde normal çalışma süresi ile ilgili düzenleme: sözleşmenin 25'inci maddesine göre, normal çalışma süresi günde 7.5 sat haftada 5 gün ve 42.5 saattir.



İşçileri çalışmalarını karşılığında 45 saat üzerinde ücret ödenir. Niteliği gereği haftanın yedi günü çalışan işçilere de normal çalışma süresi saklamak kaydı ile haftada iki gün tatil yaptırılan işçilerin akdi tatillere hafta tatillerine rastlayan günün önceki gün verilir. İhtiyaç hallerinde iş yerinde işveren vekilinin onayı ile akdi tatil günleri mesai yaptırılabilir. Bu takdirde mesai yapılacağı 24 saat önceden ilan edilmek sureti ile çalışacak işçilere duyurulur. Akdi tatil günlerinde çalıştırılan işçilere o günden önceki hafta içinde haftalık normal çalışma süresini fiilen tamamlayıp tamamlayamadıklarına bakılmaksızın haftalık normal çalışma süresini 45 saate tamamlayan çalışmalar için % 80 zamlı ücret ödenir.

Günlük çalışma süresinin ortalama zamanlarında işçilere verilen ara dinlenme sürelerini daha önceki yıllardaki toplu iş sözleşmelerindeki düzenlemeler ile aynı olduğu için burada tekrar belirtmiyoruz.

İş kanununun 61'inci maddesine göre, ise genel bakımından iş süresi haftada en çok 45 saattir . bu süre haftada altı iş günü çalışılan işlerde günde 7.5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi kısmen veya tamamen tatil eden iş yerlerinde haftanın çalışan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. İş müddetlerinin uygulama şekilleri çalışma bakanlığınca çıkarılan iş süreleri tüzüğünde belirtilir . kanunda düzenlenen iş süresinde sayılan hallerin sözleşme ve kanunda aynı şekilde düzenlendikleri için ve bu husus daha önceki toplu iş sözleşmelerinde belirttiğimizden dolayı tekrar burada değinmiyoruz.

İş kanunu ile sözleşme hükümlerinin her ikisinde de haftalık çalışma süresi 45 saat olarak düzenlenmiştir. Sözleşmenin 25-d maddesinde fazla mesai(45 saati aşan) yaptırılan işçilere bu mesailerinin karşılığı olarak normal ücretlerinin karşılığı olan ücretten yüzde 80 daha fazla ücret ödeneceği düzenlenmişken iş kanununda fazla mesai yaptırıldığında "her bir fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir." şeklinde bir düzenleme mevcuttur.

b) İş yerinde vardiyalı çalışmalar ile ilgili hukuki düzenleme sözleşmeye göre vardiyalı çalışmalar haftalık çalışma sürelerinin günlere dağılımı vardiya halinde çalışılıp çalışılmaması, vardiya sayılan saatlerinin tespiti ve değişimi ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde işveren vekili tarafından düzenlenir. Vardiyalı çalışmalarda da haftada iki gün tatil yapılması esastır. Bu işçilerin akdi tatilleri hafta tatillerine rastlayan günün önceki gün verilir. Üçlü vardiya çalışmalarında normal çalışma süresi günde 7.5 saat haftada 5 gün ve 37.5 saattir işçilere bu çalışmalarını

karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir. Üçlü vardiya çalışmalarında işçiler akdi tatil günlerinde çalıştırıldıkları taktirde 25. maddenin d fıkrası esaslarına göre ödeme yapılır. Üçlü vardiya çalışmaları “postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde çalışmalara ilişkin bazı usul ve esaslar hakkındaki tüzük ” hükümlerine uygun olarak düzenlenir. Bu tür çalışmalarda işçilerin 24 saat içinde aralıksız 16 saat dinlendirilmesi esastır. Ancak haftada bir kez yapılması zorunlu olan vardiya kaydırma günlerinde bu dinlenme süresi 8 saat olabilir.

Sözleşmenin 26'ncı maddesine göre, gece çalışması saat 20:00 ile 06:00 arasında yapılan daimi normal çalışmadır. Gece çalışması 7.5 saati geçemez. Acil ve zorunlu hallerde yapılan çalışmalarda yürürlükteki iş yasasının 36.ve 37'nci madde hükümleri saklıdır. İşçilerin gece çalışmasının isabet eden her saati için % 25 zamlı ücret ödenir. Ancak, günlük normal çalışma süresinin takiben veya dışında yapılan fazla mesailerin gece çalışmasına rastlayan kısmı için bu zam ödenmez.

Vardiyalı çalışmalar ile ilgili kanunun 65'inci maddesine göre, gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işi postaları kullanılan işlerde en fazla bir iş haftası çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılmaları sureti ile postaya konur. Çalışma bakanlığı gece ve gündüz postalarında on beşer günlük nöbetleşmeye de izin verebilir. İş kanununa göre gece çalışması en geç saat 20:00dan başlayarak en erken sabah saat 06:00 ve her halde 11 saat süren gün dönemidir. İşçilerin gece çalışmaları 7.5 saati geçemez.

Sözleşme ile kanununun bu konuya ilişkin düzenlemesi kıyaslandığında sözleşmenin daha açıklayıcı ve özellikle fazla çalışma için ödenen ücretler açısından bir düzenleme getirdiğini görülmektedir. Sözleşmede vardiyalı çalışma halinde ödenecek olan ücret hakkında düzenlemeye yer verirken kanunda bu konuya değinilmemiştir.

#### **3.4.12.2 Sosyal Yardımlar Yönünden**

Sözleşmenin 77,78,79,80,81,82,83,84,85 ve 86'ncı maddelerine göre, sosyal yardımlar; yemek yardımı, aile yardımı, sosyal yardım, doğum yardımı, evlenme yardımı, ölüm yardımı, ilave tediye, ikramiye, giyecek yardımı ve servis araçları şeklinde düzenlenmiştir.

Bir önceki dönem toplu iş sözleşmesinin 78'nci maddesindeki aile yardımı ile 79'ncü maddesindeki çocuk ve eğitim yardımı, aile yardımı adı altında birleştirilmiştir. Bu yardım, evli ve çocuk sahibi olup olmadıklarına bakılmaksızın

hizmet akdi devam eden bütün işçilere her ay 1.yol 14 bin TL. 2.yıl 33 bin TL. olarak ödenir.

Yine bir dönem önceki sözleşmede yer almayan yeni bir yardım olan “Sosyal yardım” düzenlenmiştir. Buna göre sözleşme kapsamında bulunan işçilere her ay 80.000 TL.sosyal yardım ödenir. Bir ay veya daha fazla ücretsiz izin veya iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle istirahat hali hariç istihraatlarda işçi sosyal yardımdan yararlanamaz. Önceki dönem sözleşmesindeki “ilave tediye, ikramiye” yardımı bu dönem sözleşmede ayrılmış, ik ayrı madde şeklinde düzenlenmiştir. Ancak, ikramiye ödeme zamanlarından başka bir değişikliği gidilmemiştir.

### **3.4.12.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden**

a) İş yerinde koruyucu malzeme ile teçhizat eksikliği ile ilgili düzenleme : sözleşmenin 87’inci maddesine göre, işveren vekili iş yerlerinde işçilerin sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamak maksadı ile ilgili yaza, tüzük, yönetmelik ve iş yerince hazırlanana iç yönetmelikte belirtilen tedbirleri almaya, işçi sağlığı ve iş güvenliği, kurulunun tekliflerini uygulamaya işçilerde bu tedbir ve uygulamalara uymak zorundadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun oluşması, kuruların göreve ve yetkiler ile çalışma usulleri hususunda yürürlükteki işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü ile işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları hakkındaki tüzük hükümlerine uygulama yapılır. İş yerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları ayda en az bir kez toplanır. Tüzük ve işyerince hazırlanan iç yönetmelik hükümlerini titizlikle yerine getirir. İşveren vekili bu kurulun toplanmasından sorumludur. İşçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğünde belirtilen işin ve işyerinin özelliğine göre verilmesi gereken koruyucu giyim eşyası ve teçhizat , işçilere verilme ve kullandırılan üzere işyerinde bulundurulur. İşveren vekili işçilerin işyerlerinde işçilerin temizliklerinin sağlanması bakımından incelikle ve yeteri kadar el yüz yıkama yerleri banyo ve duş yerleri ile dolaplarını temin eder. İş yerlerinde vardiya ve fazla çalışma zamanlarında iş emniyet, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri aynen devam eder.

İş kanununun 73’üncü maddesine göre her işveren, iş yerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşçilerde işçi sağlığı ve iş güvenliğini hakkındaki usul ve şartlar uymakla yükümlüdür. İşverenler makinelerin kullanılmasından doğaca tehlikelerden ve bu hususta önceden alınan tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadır. İşverenler, işyerlerinde

meydana gelecek kazaları en geç kazadan sonraki iki gün içinde bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Bu konuda kanun ile sözleşme hükümleri genel itibarı ile aynı düzenlemeler getirmekle birlikte sözleşme hükümleri konuyu biraz daha ayrıntılı olarak düzenlemiştir.

b) İş yerinde iş kazası ile ilgili düzenleme : Sözleşmeye göre hangi durumların iş kazası sayıldığı durumlar sayılmıştır. Bu durumlar daha önceki toplu iş sözleşmelerinde de belirtildiği için tekrar belirtmiyoruz. Sayılan hallerden biri sırasında meydana gelen iş kazaları neticesinde yaralanan işçi durumu derhal usta başı veya en yakın amirine bildirir. İşçinin durum bun imkan veremeyecek derecede ağır ise yaralanmasını bildirilmesi işçinin en yakınında bulunan işçi arkadaşlarına düşer. İşveren kazaya uğrayan işçiye SSK el koyuncaya kadar sağlık durumunun gerektirdiği her türlü acil yardımı yapar. İşçinin bu durum kabul etmeyip kendi tedavi etmeye veya yetkili olmayan kimselere tedavi ettirmeye kalkışması haline işvene bir sorumluluk kabul etme. İşveren vekili her kaza olayı için mutla bir kaza raporu tanzim eder. Bu rapora iş kazasının oluş şekli, tarih ve saatten fazla bir şey yazılmaz. İşveren vekili iş kazasının 506 sayılı sosyal sigortalar kanununun 27. maddesi gereğince kazadan sonra iki gün içinde sosyal sigortalar kurumuna bildirir. İşveren vekili, 10 günden fazla istirahat gerektiren veya ölümlü sonuçlanan iş kazalarını MSB.İğİ personel daire başkanlığına derhal bildirir.

Bu konuda iş kanununun düzenlenmesine baktığımızda işçi sağlığı ve iş güvenliği, konusunda kendisine yüklenen sorumluluğu yerin getirmeyen işvenle hakkında işin durdurulması ve işlerini kapatılması müeyyidesini düzenlemiştir. Ayrıca 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 22'ye göre; sürekli iş görmezlik gelirin sigortalıya ömrü boyunca verilmesi esastır. Ancak, iş kazası neticesinde tesbit edilen sürekli iş görmezlik derecesinin %25'ten az olması ve bunun üç yıl içinde değişmesinin Kurumca mümkün görülmemesi hallerinde sigortalının isteği üzerine bu gelirler sermayeye çevrilerek ödenir. Bu madde gereğince verilecek sermaye, Çalışma ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca birlikte tesbit olunacak tarifeye göre hesaplanır.

Buna ilave olarak; 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 27'ye göre; İşveren, iş kazasını, o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirme örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtları

doldurulup verilerek yapılır. İşverenin kasden ve ağır ihmali neticesi iş kazasını bu madde gereğince Kuruma zamanında bildirilmemesinden veya haber verme kağıdında yazılı bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurumun zararlarından işveren sorumludur. Birinci fıkrada yazılı süre içinde Kuruma bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla, bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar kurumca ödenmez.

Sosyal Sigortalar Kanunu madde 29'a göre de; haber verme kağıdında bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için, gerekirse Kurumca soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda, haber verme kağıdında, yazılı hususların gerçeğe uymadığı ve vakanın iş kazası olmadığı anlaşılırsa Kurumca bu olay için yetersiz olarak yapılmış bulunan masraflar işverenden alınır. İlgililer hakkında genel hükümlere göre ayrıca kovuşturma yapılır hükmü vardır.

#### **3.4.12.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden**

İş Kanununda bu konuda bir düzenleme yer almamaktadır. Sözleşmede ise bir önceki dönem sözleşmesinden farklı bir düzenleme yer almıyor.

#### **3.1.4.12.5 Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden**

Bu konuda iş kanununda bir düzenleme yoktur. Sözleşmede ise bir önceki dönem sözleşmesinden farklı bir düzenleme getirmemiştir.

### **3.4.13 01 Mart 1991-28 Şubat 1993 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi**

#### **3.4.13.1 İş Hukuku Yönünden**

a) İş yerinde normal çalışma süreleri ile ilgili düzenleme : sözleşmenin 25'inci maddesine göre işyerinde normal çalışma süresi günde 8.5 saat haftada 5 gün ve 42.5 saattir. İşçilere bu çalışmaları karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir. Niteliği gereği haftanın 7 günü çalışılması zorunlu olan işlerde çalışan işlere de normal çalışma süresi saklı kalmak üzere haftada iki gün tatil yaptırılır. Bu işçilerin akdi tatilleri hafta tatillerine rastlayan günün önceki gün verilir. İhtiyaç hallerinde işyerinde işveren vekilinin onayı ile akdi tatil günleri mesai yaptırılabilir. Bu takdirde mesai yaptırılacağı 24 saat önceden ilan edilmek sureti ile çalışacak işçilere

duyurulur. Akdi tatil günlerinde çalıştırılan işçilere o günden önceki haftada içinde haftalık normal çalışma süresinin fiilin tamamlayıp tamamlayamadıklarına bakılmaksızın haftalık normal çalışma süresini 45 saate tamamlayan çalışmaları için normal mesai ücretleri üzerinden 45 saati aşan çalışmaları için ise % 80 zamlı ücret ödenir.

Günlük çalışma sürelerinin ortalama zamanlarında işçilere 7.5 saat ve daha az süreli işlerde yarım saat, 7.5 saatten daha fazla süreli işlerde 1 saat, yemek ve dinlenmek için paydos verilir. Yemek ve dinlenme süreleri çalışma sürelerinden sayılmaz. İşçiler öğle paydoslarında giriş ve çıkış şartlarına uyarak işyerinin dışına çıkmakta serbesttir. Yemekten önce veya sonra çalışma sürelerinin ortalama zamanlarında ve normal mesaiyi takiben fazla mesai yapılacaksa mesaiye başlamadan evvel on beşer dakika dinlenmek için paydos verilir ve bu süreler çalışma sürelerinden sayılır. İşe başlama bitirme ve dinlenme zamanları mevsim, iklim, örf ve toplumun manevi gereksinimleri ile işin gereğince toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre işveren vekillerince düzenlenir. Ancak , bu hususta yapılacak değişiklikler olağanüstü hallen dışında en az 48 saat önce ilan tahtalarında ve varsa diğer yayın vasıtaları ile ilan edilir.

İş kanunu madde 61'e göre iş süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 7.5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. İş müddetlerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri çalışma bakanlığınca çıkarılan iş süreleri tüzüğünde belirtilir. İş sürelerinden sayılan haller iş kanunu ile sözleşmede aynı şekilde düzenlenmiş olup, eski toplu iş sözleşmesini incelerken belirttiğimiz için tekrar belirtmiyoruz. İş kanununa göre çalışma saatleri "memleket saat ayarına göre düzenlenir. İşin başlayıp bitme ile dinlenme saatleri işyerlerine asılacak levhalarda gösterilir. " İş kanununda fazla mesai yaptırıldığında "her bir fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir." şeklinde bir düzenle mevcuttur.

İş süreleri konusunu iş kanunu ile sözleşme hükümlerini karşılaştırdığımızda iki düzenlemede de haftalık çalışma süresi 45 saat olarak düzenlenmiştir. Ancak sözleşmeye göre tatil günlerinde çalıştırılan işçilerin ücretlerine ilişkin ayrı bir düzenleme getirmiş olup, bu durum iş kanununda iş kanununda mevcut değildir.

Sözleşmeye göre haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşan çalışmalar için % 80 zamlı ücret ödenir.

b) İş yerinde vardiyalı çalışmalar ile ilgili düzenleme : sözleşmenin 26-a maddesine göre vardiyalı çalışmalar; haftalık çalışma sürelerinin günlere dağılımı vardiya halinde çalışılıp çalışılmaması vardiya sayıları ile saatlerinin tespiti ve değişimi ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde işveren vekilleri tarafından düzenlenir. Vardiyalı çalışmalarda da haftada iki gün tatil yaptırılması esastır. Bu esasların akdi tatilleri hafta tatillerine rastlayan günün önceki gün verilir .üçlü vardiya çalışmalarında normal çalışma süresi günde 7.5 saat haftada 5 gün ve 37.5 saattir. İşçilere bu çalışmaları karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir. Üçlü vardiya çalışmaları “postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde çalışmalara ilişkin bazı özel ve usul kurallar hakkındaki tüzük” hükümlerine uygun olarak düzenlenir. Bu tür çalışmalarda işçilerin 24 saat içinde aralıksız 16 saat dinlendirilmesi esastır. Ancak haftada bir kez yapılması zorunlu olan vardiya kaydırma günlerinde bu dinlenme süresi 8 saat olabilir.

Sözleşmenin 26-b maddesine göre, gece çalışması saat 20:00 ile 06.00 arasında yapılan daimi normal çalışmadır. Gece çalışması 7.5 saati geçemez. Acil ve zorunlu hallerde yapılan çalışmalarda yürürlükteki iş yasasının 36. ve 37’ni hükümleri saklıdır. İşçilerin gece çalışmalarının her saati için % 25 zamlı ücret ödenir. Ancak günlük normal çalışma süresini takiben veya dışında yapılan fazla mesailerin gece çalışmasına rastlayan kısmı için bu zam ödenmez.

Bu konunun kanunun 65’inci maddesindeki düzenlemesine baktığımızda iş hayatında gece en geç saat 20:00da başlayarak en erken sabah saat 06:00 ve her halde en fazla 11 saat süren gün dönemidir. İşçilerin gece çalışması 7.5 saati geçemez. Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşerek işçi postaları kullanılan işlerde en fazla bir iş haftası çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postaya konur. Çalışma bakanlığı, gece ve gündüz postalarında on beşer günlük nöbetleşmeye de izin verilebilir.

Vardiyalı çalışmalar ile ilgili olarak sözleşme hükümleri iş kanununa göre daha ayrıntılı bir düzenleme getirmiştir. Sözleşmede üçlü vardiya çalışmasına yer vermiş olup bu husus iş kanununda düzenlenmemiştir. Gece çalışmasına ilişkin olarak sözleşme ile iş kanunu arasında fark yoktur. İki düzenlemede de gece çalışmaları 7.5 saati geçemez.

### 3.4.13.2 Sosyal Yardımlar Yönünden

Sosyal yardımlar; yemek yardımı, sosyal yardım, doğum yardımı, evlenme yardımı, ölüm yardımı, ilave tediye, ikramiye, giyecek yardımı ve servis araçları biçiminde düzenlenmiştir. Sözleşme bir önceki dönem sözleşmesinde olan “aile yardımı” başlıklı sosyal yardımı düzenlememiştir. Diğer sosyal yardımlar ise, bir önceki dönem sözleşmesindeki düzenlemelere paralel olarak düzenlenmiş ancak sadece ücretlerde bir artırım olmuştur.

### 3.4.13.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden

a) İş yerinde koruyucu malzeme ve teçhizat eksikliği ile ilgili düzenleme : sözleşmenin 85'inci maddesine göre, işveren vekili, iş yerlerinde işçilerin sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu amaçla ilgili yasa, tüzük, yönetmelikler ve iş yerince hazırlanan iç yönetmelikte belirtilen tedbirleri almaya, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun tekliflerini uygulamaya, işçilerde bu tedbir ve uygulamalar uymaya mecburdur. İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun oluşması kurullarının görev ve yetkileri ile çalışma usulleri hususunda yürürlükteki işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları hakkındaki tüzük hükümlerine göre uygulama yapılır. İş yerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları ayda en az bir kez toplanır. Tüzük ve iş yerince hazırlanan iç yönetmelik hükümlerini titizlikle yerine getirir işveren vekili bu kurulun toplanmasında sorumludur. İşçilerin çalıştıkları meslek ve branşlarına periyodik muayeneleri ilgili tüzüklerde öngörülen sürelerde iş veren vekili tarafından yaptırılır.

İş koruyucu giyim eşyasını veya teçhizatını daha erken yıpratıcı özellikte ise ve bu giyim eşyası ve teçhizat iş başında yıpranmışsa işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun tespiti ile yareni ile değiştirilir işveren vekili işçilere işçilerin temizliklerinin sağlanması bakımından öncelikle ve yeteri kadar el yüz yıkama yerleri banyo ve duş yerleri ile soyuna yerleri ile dolaplarını temin eder. Kaza ve yangın bakımından tehlikeli görülecek hususların işçiler tarafından zamanında işveren vekillerine haber verilmesi zorunludur. İş yerlerinde vardiya ve fazla çalışma zamanında da işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri aynen devam eder.

İş kanununun 73'üncü maddesine göre ise her işveren iş yerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşçilerde işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdür. İşverenler makinelerin



kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınan tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadır.

Görüldüğü gibi bu husus iş kanununda çok kısa olarak düzenlenmişken, iş sözleşmesinde daha ayrıntılı olarak yer almıştır. Ayrıca, sözleşmede belirtilen işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulundan bahsedilmiş ve bu kurulun görevleri belirtilmiştir. Diğer bir husus ise, sözleşmede işçinin şahsi temizliği için gereken düzenleme ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Şahsi temizlik hususunda işçilere sağlanan kolaylık iş konusunda düzenlenmemiştir.

b) İş yerinde meydana gelen iş kazası ile ilgili düzenleme : Sözleşmeye göre öncelikle daha önceki toplu iş sözleşmelerinde belirtilmiş olduğumuz iş kazası halleri sayılmıştır. Bu hallerden biri sonucu meydana gelen kaza neticesinde yaralanan işçi durumu derhal usta başı veya en yakın amirine bildirir. İşçinin durumu buna imkan veremeyecek kadar ağır ise yaralanmasının bildirilmesi işçinin akınında bulunan işçi arkadaşların düşer. İşverene kazaya uğrayan işçiyi SSK el koyuncaya kadar sağlık durumunun gerektirdiği her türlü acil yardımı yapar. Ancak işçinin bu durumu kabul etmeyip kendisini tedavi etmeye veya yetkili olmayan kimselere tedavi ettirmeye kalkışması halinde işveren bir sorumluluk kabul etmez. İşveren her kaza olayı için mutlaka bir kaza raporu düzenler. İşveren vekili iş kazasını 506 sayılı sosyal sigortalar kurumuna bildirir. İşveren vekili 10 günden fazla istirahat gerektiren veya ölümlü sonuçlanan iş kazaları MSB.lığı personel daire başkanlığına derhal bildirir.

İş kanununda bu konuda toplu iş sözleşmesinde olduğu gibi detaylı bir çalışma mevcut değildir. İş kanununda sadece iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda ki hükümlere aykırı hareket eden işverenler hakkında iş yerinin kapatılması ve işin durdurulması gibi cezai yaptırım ön görülmüş olup, iş kanununda; işçiler, işçi sağlığı ve güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdürler.

İşverenler işyerlerinde meydana gelecek kazaları en geç, kazadan sonraki 2 gün içinde yazı ile ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar (1475 sayılı İş Kanunu Madde:73). Ayrıca 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 22'ye göre; sürekli iş görmezlik gelirin sigortalıya ömrü boyunca verilmesi esastır. Ancak, iş kazası neticesinde tesbit edilen sürekli iş göremezlik derecesinin %25'ten az olması ve bunun üç yıl içinde değişmesinin Kurumca mümkün görülmemesi hallerinde sigortalının isteği üzerine bu gelirler sermayeye çevrilerek ödenir. Bu madde gereğince verilecek sermaye, Çalışma ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca birlikte tesbit olunacak tarifeye göre hesaplanır.

Buna ilave olarak; 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 27'ye göre; İşveren, iş kazasını, o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirme örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtları doldurulup verilerek yapılır. İşverenin kasden ve ağır ihmali neticesi iş kazasını bu madde gereğince Kuruma zamanında bildirilmemesinden veya haber verme kağıdında yazılı bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurumun zararlarından işveren sorumludur. Birinci fıkrada yazılı süre içinde Kuruma bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla, bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar kurumca ödenmez.

Sosyal Sigortalar Kanunu madde 29'a göre de; haber verme kağıdında bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için, gerekirse Kurumca soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda, haber verme kağıdında, yazılı hususların gerçeğe uymadığı ve vakanın iş kazası olmadığı anlaşılırsa Kurumca bu olay için yetersiz olarak yapılmış bulunan masraflar işverenden alınır. İlgililer hakkında genel hükümlere göre ayrıca kovuşturma yapılır hükmü vardır.

#### **3.4.13.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden**

İş kanununda bu konuda bir düzenleme yer almamaktadır. Sözleşmede ise bir önceki dönem sözleşmesinde düzenlediği şekilde yer almıştır.

#### **3.4.13.5 Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden**

Sözleşme bu konuda bir önceki dönem toplu iş sözleşmesinden farklı bir düzenleme getirmeyerek, aynen düzenlemeyi korumuştur.

### 3.4.14 01 Mart 1993-28 Şubat 1995 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi

#### 3.4.14.1 İş Hukuku Yönünden

a) İş yerinde normal çalışma süresi ile ilgili düzenleme: sözleşmenin 25'inci maddesine göre, iş yerinde normal çalışma süresi günde 8.5 saat haftada 5 gün ve 42.5 saattir. İşçilere bu çalışmaları karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir. İhtiyaç hallerinde işyerinde işveren vekilinin oyalı ile akdi tatil günleri mesai yaptırılabilir. Bu takdirde çalışma yapılacağı 24 saat önceden ilan edilmek sureti ile çalışan işçilere duyurur. Akdi tatil günlerinde çalıştırılan işçilere o günden önceki hafta içinde haftalık normal çalışma süresini fiilen tamamlayıp tamamlayamadıklarına bakılmaksızın haftalık normal çalışma süresini 45 saate tamamlan çalışmaları için normal mesai ücretleri üzerinden 45 saati aşan çalışmaları için % 80 zamlı ödeme yapılır.

İş yerinde ara dinlenmesi konusunu daha önceki toplu iş sözleşmelerinde belirtmiş olduğumuzdan ve bu sözleşmede herhangi bir değişiklik olmadan aynen belirtildiği için tekrar ele almıyoruz. İşe başlama, bitirme ve dinlenme zamanları mevsim, iklim, örf adet ve toplumun manevi gereksinimleri ile işin gereğine ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre işveren vekillerince düzenlenir. Ancak bu hususta yapılacak değişiklikler olağanüstü haller dışında en az 48 saat önce ilan tahtalarında ve varsa diğer yayın vasıtaları ile ilan edilir. İşe başlama konusu bütün toplu iş sözleşmelerde aynı şekilde düzenlendiği için ve daha öncekilerde belirttiğimiz için tekrar belirtmiyoruz.

İş kanunu madde 61' göre genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 7.5 saati geçmemek üzere Cumartesi kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. İş müddetlerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri çalışma bakanlığınca iş süreleri tüzüğünde belirtilir. İş kanununda fazla mesai yaptırıldığında "her bir fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir." şeklinde bir düzenle mevcuttur. Kanunda düzenlenen iş süresinden sayılan haller ile sözleşme hükümleri aynı şekilde düzenlenmiştir.

İş kanunu ve sözleşme karşılaştırıldığında, iki düzenlemede de haftalık çalışma süresi 45 sattir. Ancak sözleşmeye göre tatil günlerinde çalıştırılan işçilerin ücretleri ile ilgili açıklama bulunurken, iş kanununda bu konu hakkında bir hüküm bulunmamaktadır. Sözleşmeye göre haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşan çalışmalar için %80 zamlı ücret ödenir.

b) İş yerinde vardiyalı çalışmalarda dinlenme sürelerine ilişkin düzenleme: sözleşmenin 26'ncı maddesine göre vardiyalı çalışmalar işin gereği veya hizmeti niteliği dolayısıyla işçilerin birbiri ardına ve kendine önceki işi devam ettirme işini postalar halinde çalıştırılmasına vardiyalı çalışma denir. Haftalık çalışma sürelerinin günlere dağılımı, vardiya saatlerinin tespiti ve değişim yasa, tüzük ve yönetmeliklere uygun olarak işveren vekili tarafından düzenlenir. Vardiyalı çalışmalarda da haftada iki günü tatil yaptırılması esastır. Bu işçilerin akdi tatilleri , hafta tatillerine rastlayan günün önceki günü verilir. Vardiya usulü çalışmalarda özellik arz eden aynı postada çalışan işçi sayısı ikiden az olamaz. Zorunluluk olmadıkça sendik işyeri baş temsilcisi veya temsilcilerden birisi istekleri dışında gece vardiyasında çalıştırılmaz. Üçlü vardiya çalışmalarında normal çalışma süresi günde 7.5 saat 5 gün 37.5 saattir. İşçileri bu çalışmalarını karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir. Üçlü vardiya çalışmalarında işçiler akdi tatil günlerinde çalıştırıldıkları günlerde 25.maddenin c fıkrası esaslarına göre ödeme yapılır.

Sözleşmenin 26-b maddesine göre gece çalışması saat 20.00 ile 06:00 arasında yapılan daimi çalışmadır. Gece çalışması 7.5 saati geçemez. Acil ve zorunlu hallerde yapılan çalışmalarda yürürlükteki iş yasasının 36 ve 37nci madde hükümleri saklıdır. İşçilerin gece çalışmasına isabet eden her saati için % 25 zamlı ücret ödenir. Ancak günlük normal çalışma süresini takiben veya dışında yapılan fazla mesailerin gece çalışmasına rastlayan kısmı için bu zam ödenmez.

Bu konudaki iş kanunundaki 65'inci maddeye göre, iş hayatında gece çalışması en geç saat 20:00 da başlayarak en erken sabah 06:00 ya ve her halde en fazla 11 saat süren gün dönemidir. İşçilerin gece çalışması 7.5 saati geçemez. Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde en fazla bir iş haftası çalıştırılan işçilerin ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalışmaları sureti ile postaya konur. Çalışma bakanlığınca gece ve gündüz postalarında on beşer günlük nöbetleşmeye de izin verilebilir.

Sözleşmede vardiya konusunda daha ayrıntılı düzenleme getirmiştir. Sözleşmede kanunda hiç düzenlenmeyen üçlü vardiya sistemine sözleşmede detaylıca düzenlenmiştir.

#### **3.4.14.2 Sosyal Yardımlar Yönünden**

İş Kanununda Sosyal Yardımlar konusunda bir düzenleme mevcut değildir. Sözleşme ise bir önceki dönem sözleşmesiyle aynı şekilde sosyal yardımları yemek yardımı, sosyal yardım, doğum yardımı, evlenme yardımı, ölüm yardımı, ilave tediye, ikramiye, giyecek yardımı ve servis araçları şeklinde düzenlenmiştir. Bir önceki dönem sözleşmesinden tek fark ödenecek tutarlardaki artışlardır.

Sözleşme ile iş kanunu karşılaştırıldığında, sözleşmede sosyal yardımlar hakkında bir düzenleme mevcut iken, iş kanununda bu konu ile ilgili hükümler bulunmamaktadır.

#### **3.4.14.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden**

a) İş yerinde koruyucu malzeme ve teçhizat eksikliği ile ilgili düzenleme: sözleşmenin 85'inci maddesine göre, iş yerlerinde işveren vekili işçilerin sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu amaçla ilgili yasa, tüzük , yönetmelikler ve iş yerinde hazırlanan iç yönetmelikte belirtilen tedbirleri almaya, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun teliflerini uygulamaya işçilerde bu tedbir ve uygulamalara uymakla mükelleftir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun oluşması, kurulların görev ve yetkileri ile çalışma usulleri hususunda işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü ile işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları hakkındaki tüzük hükümlerine göre uygulama yapılır. İş yerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları ayda en az bir kez toplanır. İş , koruyucu giyim eşyasını veya teçhizatını daha erken yıpratıcı özellikte ise bu giyim eşyası ve teçhizat, iş başına yıpranmışsa işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun tespiti ile yenisi ile değiştirilir. İşveren vekili işyerlerinde işçilerin temizliklerinin sağlanması bakımından öncelikle ve yeteri kadar el yüz yıkama yerleri, banyo ve duş yerleri ile soyunma dolaplarını temin eder. İş yerlerinde vardiya ve fazla çalışma zamanlarında da iş emniyeti işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri aynen devam eder.

Bu konudaki iş kanununun 73'üncü maddesindeki düzenlemeye göre, her işveren iş yerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçlar noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşçilerde işçi sağlığı iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdür.

İşverenler makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınan tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadır.

Sözleşme ile iş kanunu hükümleri kıyaslandığında sözleşme hükümler daha ayrıntılı düzenleme getirmiş ve sözleşme ayrıca işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunu, çalışma şekillerini ve görevlerini düzenlemiştir. Ayrıca, iş sözleşmesi kanunda hiç düzenlenmeyen işçinin şahsi temizliğini yapabilmesine ilişkin ayrıntılı düzenleme getirmiştir.

b) İş yerinde iş kazası ile ilgili düzenleme: sözleşmenin 89'uncu maddesine göre öncelikle hangi hallerin iş kazası olduğu belirtmiştir. Daha önceki yıllara ait toplu iş sözleşmelerinde bu halleri belirttiğimizden dolayı burada da belirtmiyoruz. Bu durumlardan herhangi biri sonucu meydana gelen kaza neticesinde yaralanan işçi durumu derhal usta başı veya en yakın amirine bildirir, işçinin durumu buna imkan vermeyecek kadar ağır ise yaralanmanın bildirilmesi işçinin yakınında bulunan işçi arkadaşlarına düşer. İşveren kazaya uğrayan işçiye SSK el koyuncaya kadar her türlü acil yardımı yapar. İşveren her kaza olayı için mutlaka bir kaza raporu düzenler. Bu rapora iş kazasının oluş şekli, vuku bulduğu yer, tarih ve saatten başka bir şey yazılmaz. İşveren vekili 10 günden fazla istirahat gerektiren ve ölümle sonuçlanan iş kazalarını, MSB İlgi personel daire başkanlığına ve sendika genel merkezine derhal bildirir.

İş kanununa baktığımızda bu konu il ilgili olarak sadece işverene iş güvenliği işçi sağlığı konusunda kendisine yüklenen yükümlülüklerle uymayan işverene işin durdurulması ve işyerinin kapatılması müeyyidesi uygulanacağı belirtilmiş olup, iş kanununda; işçiler işçi sağlığı ve güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdürler.

İşverenler de, işyerlerinde meydana gelecek kazaları en geç, kazadan sonraki 2 gün içinde yazı ile ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar. (1475 sayılı İş Kanunu Madde:73) Ayrıca 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 22'ye göre; sürekli iş görmezlik gelirin sigortalıya ömrü boyunca verilmesi esastır. Ancak, iş kazası neticesinde tesbit edilen sürekli iş görmezlik derecesinin %25'ten az olması ve bunun üç yıl içinde değişmesinin Kurumca mümkün görülmemesi hallerinde sigortalının isteği üzerine bu gelirler sermayeye çevrilerek ödenir. Bu madde gereğince verilecek sermaye, Çalışma ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca birlikte tesbit olunacak tarifeye göre hesaplanır.

Buna ilave olarak; 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 27'ye göre; İşveren, iş kazasını, o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirme örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtları doldurulup verilerek yapılır. İşverenin kasden ve ağır ihmali neticesi iş kazasını bu madde gereğince Kuruma zamanında bildirilmemesinden veya haber verme kağıdında yazılı bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurumun zararlarından işveren sorumludur. Birinci fıkrada yazılı süre içinde Kuruma bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla, bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar kurumca ödenmez.

Sosyal Sigortalar Kanunu madde 29'a göre de; haber verme kağıdında bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için, gerekirse Kurumca soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda, haber verme kağıdında, yazılı hususların gerçeğe uymadığı ve vakanın iş kazası olmadığı anlaşılırsa Kurumca bu olay için yetersiz olarak yapılmış bulunan masraflar işverenden alınır. İlgililer hakkında genel hükümlere göre ayrıca kovuşturma yapılır hükmü vardır.

#### **3.4.14.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden**

Bu konuda sözleşmede bir dönem önceki sözleşmeyle aynı şekilde düzenlenmiştir.

#### **3.4.14.5 Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden**

Sözleşme bu konuda bir önceki dönem toplu iş sözleşmesinden farklı bir düzenleme getirmeyerek, aynen düzenlemeyi korumuştur.

### **3.4.15 01 Mart 1995-28 Şubat 1997 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi**

#### **3.4.15.1 İş Hukuku Yönünden**

a) İş yerinde normal çalışma süresi ile ilgili düzenleme: sözleşmenin 25'inci maddesine göre, İş yerinde normal çalışma süresi günde 8.5 saat, haftada 5 gün ve

42.5 saattir. İşçilere bu çalışmalarını karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir. İhtiyaç hallerinde iş yerinde işveren vekilinin onayı ile akdi tatil günleri mesai yaptırılabilir. Bu takdirde çalışma yapılacağı 24 saat önceden ilan edilmek sureti ile çalışacak işçilere duyurulur. Akdi tatil günlerinde çalıştırılan işçilere o günden önceki hafta içinde haftalık normal çalışma süresini fiilen tamamlayıp tamamlayamadıklarına bakılmaksızın haftalık normal çalışma süresini 45 saate tamamlayan çalışmalarını için normal mesai ücretleri üzerinde 45 saati aşan çalışmalarını için ise % 80 zamlı ödeme yapılır. Sözleşmede yer alan ara dinlenmesi, işin başlama ve bitirme zamanları ve çalışma süresinden sayılan haller daha önceki yılları kapsayan toplu iş sözleşmelerinde aynen yer aldığı için tekrar belirtmiyoruz.

İş kanunundaki düzenlemede 61'inci maddesine göre genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 7.5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi kısmen veya tamamen tatil eden iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. İş müddetlerini yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri çalışma bakanlığınca iş süreleri tüzüğünde belirtilir. Sağlık kurulları bakımından günde ancak 7.5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde çalışma bakanlığı ve sağlık ve sosyal yardım bakanlığının ortaklaşa hazırlayacağı bir tüzükte belirtilir.

İş kanununa göre çalışma saatleri memleket saat ayarına göre düzenlenir. İşin başlayıp, bitirme ve dinlenme saatleri işyerlerinde asılacak levhalara gösterilir.

İş kanunu ile sözleşme hükümleri incelendiğinde her iki düzenlemede de haftalık çalışma saat haftada 45 saat olarak düzenlenmiştir. Diğer hususlarda yeni iş süresinden sayılan haller ile ara dinlenmesi konuları arasında fark görünmemektedir.

b) İş yerinde vardiyalı çalışmalar ile ilgili düzenleme: sözleşmenin 26-a maddesine göre vardiyalı çalışmalar; işin gereği veya hizmetin niteliği dolayısıyla işçilerin birbiri ardına ve kendinden önceki işi devam ettirmek için postalar halinde çalıştırılmasına vardiyalı çalışma denir. Haftalık çalışma sürelerinin günlere dağılımı, vardiya saatlerinin tespiti ve değişimi yasa, tüzük ve yönetmeliklere uygun olacak şekilde düzenlenir. Vardiyalı çalışmalarda haftada iki gün tatil yapılması esastır. Bu işçilerin akdi tatilleri hafta tatillerine rastlayan günün önceki günü verilir. Vardiya usulü çalışmalarda özellik arz eden işlerde aynı postada çalışan işçi sayısı 2'den az olamaz. Zorunluluk olmadıkça sendika işyeri baş temsilcisi veya temsilcilerinden birisi istekler dışında gece vardiyasında çalıştırılmazlar.



Üçlü vardiya çalışmalarda normal çalışma süresi günde 7.5 saat haftada 5 gün ve 37.5 saattir. İşçilere bu çalışmalar karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir. Üçlü vardiya çalışmaları "postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde çalışmalara ilişkin bazı usul ve kurallar hakkındaki tüzük" hükümlerine uygun olarak düzenlenir. Bu tür çalışmalarda işçilerin 24 saat içinde aralıksız 16 saat dinlendirilmesi esastır.

Ancak haftada bir kez yapılması zorunlu olan vardiya kaydırma günlerinde bu dinlenme süresi 8 saat olabilir. ( madde 26-a4 )

Sözleşmenin 26-b maddesine göre gece çalışması 20.00 ile 06:00 arasında yapılan daimi çalışmadır. Gece çalışması 7.5 saati geçemez. Acil ve zorunlu hallerde yapılan çalışmalarda yürürlükteki iş yasasının 34 ve 37'nci madde hükümleri saklıdır. İşçilerin gece çalışmasına isabet eden her saati için % 25 zamlı ücret ödenir. Ancak günlük normal çalışma süresinin takiben veya dışında yapılan fazla mesailerin gece çalışmasına rastlayan kısmı için bu zam ödenmez. İş kanunu madde 65'e göre işe iş hayatında gece en geç saat 20:00'da başlayarak en erken sabah 06:00'a ve herhalde en fazla 11 saat süren gün dönemidir. İşçilerin gece çalışmaları 7.5 saati geçemez. Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde en fazla bir iş haftası çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılmaları sureti ile postaya konur. Çalışma bakanlığı gece ve gündüz postalarında on beşer günlük nöbetleşmeye de izin verebilir.

Vardiyalı çalışmalara ilişkin düzenleme iş sözleşmesinde daha ayrıntılı düzenlenmiş olup, öncelikle vardiyalı çalışmanın tanımı yapılmış olup, çalışma ve tatil zamanları ayrıntılı olarak belirtilmiş olup, iş kanununda yer almayan üçlü vardiya sistemi anlatılmıştır. Gece çalışmasına ilişkin düzenleme iş kanununda ve sözleşmede herhangi bir farklılık olmadan anlatılmıştır.

#### **3.4.15.2 Sosyal Yardımlar Yönünden**

Sözleşme sosyal yardımları bir önceki dönem sözleşmesinde olduğu gibi; yemek yardımı, sosyal yardım, doğum yardımı, evlenme yardımı, ölüm yardımı, ilave tediye, ikramiye, giyecek yardımı ve servis araçları şeklinde düzenlenmiştir. Sözleşme bir önceki sözleşmeden farklı olarak ödenecek yardım tutarlarından başka bir değişiklik getirmiştir.

Sözleşmede, bu kapsamda bulunan işçilere her ay 01.03.1995 tarihinden itibaren 625.000- TL., 01.03.1996 tarihinden itibaren ise 815.000-TL. sosyal yardım ödenir.

İş kanununda Sosyal Yardımlar konusunda bir düzenleme mevcut değildir.

### 3.4.15.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden

a) İş yerinde koruyucu malzeme ve teçhizat eksikliği ilgili düzenleme: sözleşmenin 85'inci maddesine göre, işveren vekili iş yerlerinde işçilerin sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu amaçla ilgili yasa, tüzük ve yönetmelikler ve işyerlerince hazırlanan içi yönetmelikçe belirtilen tedbirleri almaya, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun tekliflerinin uygulamaya işçilerde bu tedbir ve uygulamalara uymakla mecburdur. İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun oluşması kurulların görev ve yetkileri ile çalışma usulleri hususunda yürürlükteki işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları hakkındaki tüzük hükümlerine göre uygulama yapılır. İşyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları ayda en az bir kere toplanır . tüzük ve işyerince hazırlanan yönetmelik hükümlerini titizlikle yerine getirir. İşveren vekili bu kurulun toplanmasından sorumludur. İşçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğünde belirtilen işin ve işyerinin özelliğine göre verilmesi gereken koruyucu giyim eşyası ve teçhizat işçilere verilmek ve kullanılmak üzere işyerinde bulundurulur. Bu hususta tüzük hükümlerine göre hazırlanan 12 no.lu ek cetvel uygulanır. İş koruyucu giyim eşyasının ve iş başında yıpranmışsa iş güvenliği ve işçi sağlığı kurulunun tespiti ile yenisi ile değiştirilir. İşveren vekili işyerlerinde işçilerin temizlikleri bakımından öncelikle ve yeteri kadar el yüz yıkama yerleri banyo ve duş yerleri ile soyunma yerleri ve dolaplarını temin eder.

İş kanununun 73'üncü maddesine göre her işveren iş yerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız yerine getirmekle yükümlüdür. İşçilerde işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdür, işverenler makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınan tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadır.

b) İş yerinde meydana gelen iş kazaları ile ilgili düzenleme: sözleşmenin 89'uncu maddesine göre, önceki toplu iş sözleşmelerinde olduğu gibi öncelikle hangi hallerin iş kazası olduğu durumlar sayılmıştır. Bu gibi durumlarda meydana gelen kazaların neticesinde yaralanan işçi durum derhal şef veya en yakın amirine bildirilir. İşçinin durumu buna imkan veremeyecek derecede ağır ise yaralanmanın bildirilmesi işçinin yakınında bulunan işçiye düşer. İşveren kazaya uğrayan işçiye SSK el koyuncaya kadar sağlık durumunun gerektirdiği her türlü acil yardımı yapar. Ancak işçinin bu durumu kabul etmeyip kendisini tedavi ettirmeye veya yetkili olmayan kimselere tedavi ettirmeye kalkışırsa işveren sorumluluk kabul etmez. İşveren vekili

her kaza olayı için mutlaka bir kaza raporu tanzim eder. Bu rapora iş kazasının oluş şekli, vukuu bulduğu yer, tarih ve saatten fazla bir şey yazılmaz. İşveren vekili, iş kazasını 506 sayılı sosyal sigortalar kanununun 22'nci maddesi gereğince kazadan sonraki iki gün içinde sosyal sigortalar kurumuna bildirir. İşveren vekili 10 günden fazla istirahat gerektiren ve ölümlü sonuçlanan iş kazalarını, MSB.lığı personel daire başkanlığına ve sendika genel merkezine derhal bildirir.

İş kanununa göre ise işveren işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve kurallara uymayana işverenler hakkında işyerinin kapatılması ve işin durdurulması gibi muayeneler öngörmüştür. Bu kapsamda iş kanununda; işçiler iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdürler.

İşverenler de, işyerlerinde meydana gelecek kazaları en geç, kazadan sonraki 2 gün içinde yazı ile ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar. (1475 sayılı İş Kanunu Madde:73) Ayrıca 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 22'ye göre; sürekli iş görmezlik gelirin sigortalıya ömrü boyunca verilmesi esastır. Ancak, iş kazası neticesinde tesbit edilen sürekli iş göremezlik derecesinin %25'ten az olması ve bunun üç yıl içinde değişmesinin Kurumca mümkün görülmemesi hallerinde sigortalının isteği üzerine bu gelirler sermayeye çevrilerek ödenir. Bu madde gereğince verilecek sermaye, Çalışma ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca birlikte tesbit olunacak tarifeye göre hesaplanır.

Buna ilave olarak; 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 27'ye göre; İşveren, iş kazasını, o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirme örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtları doldurulup verilerek yapılır. İşverenin kasden ve ağır ihmali neticesi iş kazasını bu madde gereğince Kuruma zamanında bildirilmemesinden veya haber verme kağıdında yazılı bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurumun zararlarından işveren sorumludur. Birinci fıkrada yazılı süre içinde Kuruma bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla, bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar kurumca ödenmez.

Sosyal Sigortalar Kanunu madde 29'a göre de; haber verme kağıdında bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için, gerekirse Kurumca soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda, haber verme kağıdında, yazılı hususların gerçeğe uymadığı ve vakanın iş kazası olmadığı anlaşılırsa Kurumca bu olay için yetersiz olarak yapılmış bulunan masraflar

işverenden alınır. İlgililer hakkında genel hükümlere göre ayrıca kovuşturma yapılır hükmü vardır.

Sözleşme ile iş kanunu karşılaştırıldığında iş kanununu konuyu çok detaylı ele almamıştır. Sözleşme iş kanunun aksine hangi hallerin iş kazası sayıldığını ve bu haller neticesinde kaza meydana geldiğinde işçi yararına olmak üzere nasıl bir prosedür işletileceği yazılmıştır.

#### **3.4.15.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden**

Sözleşme bu konuda bir önceki dönem sözleşmesiyle aynı düzenlemeyi getirmiştir.

#### **3.4.15.5 Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden**

İş Kanununda bu konuda bir düzenleme bulunmamaktadır. Sözleşmede ise bir önceki sözleşmedeki düzenleme aynı şekilde düzenlenmiştir.

#### **3.4.16 01 Mart 1997-28 Şubat 1999 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi**

##### **3.4.16.1 İş Hukuku Yönünden**

a) İş yerinde normal çalışma süreleri ile ilgili düzenleme: sözleşmenin 25'inci maddesine göre, iş yerinde normal çalışma süresi günde 8.5 saat, haftada 5 gün ve 42.5 saattir. İşçileri bu çalışmaları karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir. İhtiyaç hallerinde, iş yerinde işveren vekilinin onayı ile akdi tatil günleri mesai yaptırılabilir. Bu takdirde çalışma yapılacağı 24 saat önceden ilan edilmek sureti ile çalışacak işçilere duyurulur. Akdi tatil günlerinde çalıştırılan işçilerin o günden önceki hafta içinde haftalık normal çalışma süresini fiilen tamamlayıp tamamlayamadıklarına bakılmaksızın haftalık normal çalışma süresini 45 saate tamamlayan çalışmalar için normal mesai ücreti üzerinden, 45 saati aşan çalışmaları için ise % 80 zamlı ödeme yapılır. Çalışma süresinden sayılan haller daha önceki yıllara ait sözleşmelerde belirttiğimiz için tekrara belirtmiyoruz.

İş kanununun 61'inci maddesine göre ise genel bakımdan iş süresi haftada ancak 45 saattir. Bu süre haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 7.5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. İş müddetlerinin yukarıdaki esaslar

çerçevesinde uygulama şekilleri çalışma bakanlığınca çıkarılan iş sürelerinde belirtilir. İş sürelerinden sayılan haller kanundaki düzenleme ile sözleşmedeki belirtilen hallerin aynısı olduğun için daha önceki sayılarda belirtmiştik. Bu konuda sözleşme ile iş kanununun arasında pek farklılık yoktur.

Sözleşme ile iş kanununu karşılaştırdığımızda işe süreleri yönünde aralarında pek farklılık bulunmamakla birlikte normal çalışma süresini aşan hallerde sözleşme iş kanunundan farklı olarak fazla çalışan işçiye bu normal süresi aşan kısmı için daha fazla ücret ödeneceği belirtilmiştir.

b) İş yerinde vardiyalı çalışmalarla ilgili düzenleme: sözleşmenin 26-a maddesine göre, vardiyalı çalışma; işin gereği veya hizmetin niteliği dolayısıyla işçilerin birbiri ardına ve kendinden önceki işi devam ettirmek için postalar halinde çalıştırılmasına vardiyalı çalışma denir. Haftalık çalışma süresinin günlere dağılımı, vardiya saatlerinin tespiti değişimi, yasa, tüzük ve yönetmelik hükümlerine uygun olacak şekilde, iş veren vekili tarafından düzenlenir. Vardiyalı çalışmalarda haftada iki gün tatil yaptırılması esastır. Bu işçilerine akdi tatilleri hafta tatillerine rastlayan günün önceki günü verilir. Vardiya usulsü çalışmalarda özellik arz eden işlerde aynı postada çalışan işlerde işçi sayısı ikiden az olamaz. Zorunluluk olmadıkça sendik yeri baş temsilcisi veya temsilcilerden biri istekleri dışında gece vardiyasında çalıştırılmaz. Üçlü vardiya çalışmalarında normal çalışma süresi günde 7.5 saati haftada 5 gün ve 37.5 saattir. İşçilere bu çalışmalara karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir. Üçlü vardiya çalışmalarda işçilere akdi tatil günlerinde çalıştırıldıkları takdirde 25.maddenin c fıkrası esaslarına göre ödeme yapılır. Üçlü vardiya çalışmalarında "postalar halinde işçi " çalıştırılarak yürütülen işlerde çalışmalara ilişkin bazı usul ve kurallar hakkında tüzük hükümlerine uygun olarak düzenlenir. Bu tür çalışmalarda işçilerin 24 saat inde aralıksız 16 saat dinlendirilmesi esastır. Ancak haftada bir kez yapılması zorunlu olan vardiya kaydırma günlerinde bu dinlenme süresi 8 saat olabilir.

Sözleşmenin 26-b maddesine göre gece çalışması 20 ile 06:00 arasında yapılan daimi çalışmadır. Gece çalışması 7.5 saati geçemez. Acil ve zorunlu hallerde yapılan çalışmalarda yürürlükteki iş yasasınının 36 ve 37. madde hükümleri saklıdır. İşçilerin gecelere isabet eden her saati için % 25 zamlı ücret ödenir. Vardiyalı işçilerin 20:00 ile 06.00 saatleri dışında kalan fiili çalışma saati için % 10 vardiya primi ödenir. Ancak günlük çalışma süresini takiben veya dışında yapılan fazla mesailerin gece çalışmasına rastlayan kısmı için bu zamlar ödenmez.

İş kanunu madde 65'e göre gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde en fazla bir iş haftası çalıştırılan işçilerin ondan sonra gelen ikinci iş haftası çalıştırılan işçilerin gündüz çalıştırılmaları süresi ile postaya konur. İşçilerin gece çalışmaları 7.5 saati geçemez. Çalışma bakanlığı gece ve gündüz postalarında on beşer günlük nöbetleşmeye de izin verilebilir.

#### **3.4.16.2 Sosyal Yardımlar Yönünden**

İş Kanununda Sosyal Yardımlar konusunda bir düzenleme yer almamaktadır. Sözleşmede ise madde 77 ile 84 arasındaki maddeleri ile sosyal yardımlar; yemek yardımı, sosyal yardım, doğum yardımı, evlenme yardımı, ölüm yardımı, ilave tediye, ikramiye, giyecek yardımı ve servis araçları başlıklarında düzenlenmiştir. Bir önceki dönem sözleşmesinde ikramiye yardımı konusunda parça başı ücreti sistemi ile çalışan işçilere ödenecek ikramiyelerin hesabında 6772 Sayılı Yasa'ya atıf yapılır iken, sözleşmede ise bu ücretin hesabında "işçinin yıl içinde son zam aldığı tarih ile ikramiye ödeme tarihi arasında ki ortalama ücreti baz alınarak hesaplanacaktır." Hükmü yer almaktadır. Ayrıca, sözleşme süresinin her iki döneminde ayrı ayrı olmak üzere (2.150.000 TL-3.200.000 TL) sosyal yardım ödenmesi esasa bağlanmıştır.

#### **3.4.16.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden**

a) İş yerinde koruyucu malzeme veya teçhizat eksikliği ile ilgili düzenleme sözleşmenin 85'inci maddesine göre işveren vekili iş yerlerinde işçilerin sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu amaçla ilgili yasa, tüzük, yönetmelikler ve işyerince hazırlanan iç yönetmelikte belirtilen tedbirleri almaya, iş sağlığı ve iş güvenliği kurulunun tekliflerini uygulamaya, işçilerde bu tedbir ve uygulamalara uymaya mecburdur. Sözleşmeye göre işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğünde belirtilen işin ve işyerinin özelliğine göre verilmesi gereken koruyucu giyim eşyası ve teçhizat işçilere verilmek ve kullanılmak üzere iş yerinde bulundurulur. İş koruyucu giyim eşyasını veya teçhizatını daha erken yıpratıcı özellikte ise ve bu giyim eşyası ve teçhizat iş başında yıpranmışsa işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun tespiti ile yenisi el değiştirilir. İşveren vekili işyerlerinde işçilerin temizliklerinin sağlanması bakımından öncelikle ve yeteri kadar el yüz yıkama yerleri banyo ve duş yerleri ile soyunma yerleri ve duşlarını temin eder. Kaza ve yangın bakımından tehlikeli görülecek hususların işçiler tarafından zamanında işveren vekillerine haber verilmesi zorunludur. İşyerlerinde vardiya ve fazla çalışma

zamanlarında da, iş emniyeti ve işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri aynen devam eder.

İş kanununa göre ise her iş veren iş yerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçlara noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşçilerde, işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdür. İşverenler, makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınan tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadır. İşverenler, iş yerlerinde meydana gelecek kazaları en geç kazadan sonraki iki gün içinde bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

İş kanununun 73'üncü maddesine ve sözleşme hükümleri bu konudaki düzenlemelerin aralarında pek bir farklılık yoktur. İki düzenlemede genel olara yanı düzenleme getirmiş olmakla birlikte sözleşme hükümleri iş kanunundan farklı olarak işçinin şahsi temizliği konusunda daha ayrıntılı düzenleme getirmiştir.

İş yerinde bir iş kazası meydana geldiğinde uygulanacak olan düzenleme. Sözleşmenin 89'uncu maddesine göre iş kazası sayılacak haller öncelikle sayılmış olup bu gibi hallerden biri vukuu bulunduğu meydana gelen iş kazası neticesinde yaralanan işçi durumu derhal şef veya en yakın amire bildirilir. İşçinin durumu buna imkan veremeyecek dara ağır ise yaralanmasının bildirilmesi işçinin yakınında bulunan işçi arkadaşlarına düşer. İşveren kazaya uğrayan işçiye SSK el koyuncaya kadar sağlık durumunun gerektiği her türlü acil yardımı yapar. Ancak işçinin bu durumu kabul etmeyip kendisini tedavi etmeye veya yetkili olmayan kimselere tedavi ettirmeye kalkışması halinde işveren bir sorumluluk kabul etmez. İşveren her kaza olayı için mutlaka bir kaza raporu tanzim eder. Bu raporu iş kazasının oluş şekli, vukuu bulunduğu yer, tarih ve saatten başka bir şey yazılmaz. İşveren vekili iş kazasının 506 sayılı sosyal sigortalar kanununun 27.maddesi gereğince kazadan sonra iki gün içindedeki sosyal sigortalar kurumuna bildirir. İşveren vekili 10 günde fazla istirahati gerektiren veya olumlu sonuçlanan iş kazalarını MSB.İği personel daire başkanlığına veya sendika genel merkezine derhal bildirir.

Bu konudaki iş kanunundaki düzenlemeye göre, iş kanununda sadece işçi sağlığı ve iş güvenliği hususundaki kurallara aykırı hareket eden işverenlere yönelik işin durdurulması ve işyerinin kapatılması müeyyidesi uygulayacağını düzenlemiş olup, ayrıca 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 22'ye göre; sürekli iş görmezlik gelirin sigortalıya ömrü boyunca verilmesi

esastır. Ancak, iş kazası neticesinde tesbit edilen sürekli iş göremezlik derecesinin %25'ten az olması ve bunun üç yıl içinde değişmesinin Kurumca mümkün görülmemesi hallerinde sigortalının isteği üzerine bu gelirler sermayeye çevrilerek ödenir. Bu madde gereğince verilecek sermaye, Çalışma ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca birlikte tesbit olunacak tarifeye göre hesaplanır.

Buna ilave olarak; 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 27'ye göre; İşveren, iş kazasını, o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirme örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtları doldurulup verilerek yapılır. İşverenin kasden ve ağır ihmali neticesi iş kazasını bu madde gereğince Kuruma zamanında bildirilmemesinden veya haber verme kağıdında yazılı bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurumun zararlarından işveren sorumludur. Birinci fıkrada yazılı süre içinde Kuruma bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla, bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar kurumca ödenmez.

Sosyal Sigortalar Kanunu madde 29'a göre de; haber verme kağıdında bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için, gerekirse Kurumca soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda, haber verme kağıdında, yazılı hususların gerçeğe uymadığı ve vakanın iş kazası olmadığı anlaşılırsa Kurumca bu olay için yetersiz olarak yapılmış bulunan masraflar işverenden alınır. İlgililer hakkında genel hükümlere göre ayrıca kovuşturma yapılır hükmü vardır.

#### **3.4.16.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden**

Sözleşmede bu konu bir önceki dönem sözleşmesindeki düzenlemenin aynı şekilde düzenlenmiştir.

#### **3.4.16.5 Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden**

İş kanununda bu konuda bir düzenleme bulunmamakla birlikte; sözleşmede bu konu bir önceki dönem sözleşmesinde yer aldığı şekliyle düzenlenmiştir.



**3.4.17 01 Mart 1999-28 Şubat 2001 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi**

**3.4.17.1 İş Hukuku Yönünden**

a) Sözleşmenin 25'inci maddesine göre iş yerinde normal çalışma süresi günde 8.5 saat, haftada 5 gün ve 42.5 saattir. İşçiler bu çalışmalarını karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir. İhtiyaç hallerinde işyerinde işveren vekilinin onayı ile akdi tatil günleri mesai yaptırılabilir. Bu takdirde çalışma yapılacağı 24 saat önceden ilan edilmem sureti ile çalışacak işçilere duyurulur. Akdi tatil günlerinde çalıştırılan işçilere o günden önceki hafta, içinde haftalık normal çalışma süresinin fiilen tamamlayıp tamamlayamadıklarına bakılmaksızın haftalık normal çalışma süresini 45 saate tamamlayan çalışmalarını için normal mesai ücretleri üzerinden, 45 saati aşan çalışmalar için ise % 80 zamlı ödeme yapılır. İş sözleşmesinde belirtilen çalışma süresinden sayılan haller ile işin başlama ve bitme zamanları ve işe başlama durumu daha önceki iş sözleşmelerinde belirtmediğimiz için tekrar belirtmiyoruz.

İş kanununun 61'inci maddesine göre genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 7.5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. İş müddetlerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri çalışma bakanlığınca çıkarılan iş süreleri tüzüğünde belirtilir. İş kanununda fazla mesai yaptırıldığında "her bir fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir." şeklinde bir düzenleme mevcuttur.

İş kanunu ile sözleşme karşılaştırıldığında; iki düzenlemede de haftalık çalışma süresi 45 saattir. Ancak sözleşmede tatil günlerinde çalıştırılan işçilerin ücretleri ile ilgili açıklama bulunurken, iş kanununda bu konu hakkında bir hüküm bulunmamaktadır.

İş yerinde vardiyalı çalışmalar ile ilgili düzenleme: Sözleşmenin 26 , 26-a ve 26-b maddelerine göre vardiyalı çalışmalar işin gereği veya hizmeti niteliği dolayısıyla işçilerin birbiri ardına ve kendine önceki işi devam ettirmek için postalar haline çalıştırılmasına denir. Haftalık çalışma süresinin günlere dağılımı, vardiya saatlerinin

tespiti ve değişim yasa, tüzük ve yönetmeliklere uygun olacak şekilde işveren vekili tarafından düzenlenir. Vardiyalı çalışmalarda haftada 2 gün tatil yaptırılması esastır. Bu işçilerin akdi tatilleri hafta tatillerine rastlaya günün önceki gün verilir. Vardiya usulü çalışmalarda özellik arz eden işlerde aynı postada çalışan işçi sayısı ikiden az olamaz . zorunluluk, olmadıkça şube yönetim kurulu üyeleri, sendika işler baş temsilcisi veya temsilcilerinden birisi istekleri dışında gece vardiyasında çalıştırılmaz. Üçlü vardiya çalışmalarında normal çalışma süresi günde 7.5 saat haftada 5 gün ve 37.5 saattir. İşçilere bu çalışmaları karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir. Üçlü vardiya çalışmaları “postalar halinde işi çalıştırılarak yürütülen işlerde çalışmalara ilişkin bazı özel usul ve korular hakkında tüzük “ hükümlerine uygun olarak düzenlenir. Bu tür çalışmalarda işçilerin 24 saat içinde aralıksız 16 saat dinlendirilmesi esastır. Ancak haftada bir kez yapılması zorunlu olana vardiya kaydırma günlerinden bu dinlenme süresi 8 saat olabilir. Gece çalışması saat 20.00 ile 06:00 arasında yapılan daim çalışmadır. Gece çalışması 7.5 saati geçemez. Acil ve zorunlu hallerde yapılan çalışmalarda yürürlükteki iş yasasınının 36. e 37’nci madde hükümleri saklıdır. İşçilerin gece çalışmasına isabet eden her saati için % 20 zamlı ücret ödenir. Vardiyalı işçilerin 20:00 ile 06:00 saatleri dışında kalan fiili çalışma saati için % 10 vardiya primi ödenir. Ancak günlük çalışma süresini takiben veya dışında yapılan fazla mesailerin gece çalışmasına rastlayan kısmı için bu zamlar ödenmez.

Vardiyalı çalışmalar ile ilgili iş kanunu,” gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde en fazla bir iş haftası çalıştırılan işçilerin ondan sonar gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılmalarına sureti ile postaya konur.” hükmüne amirdir. Çalışma bakanlığı, gece ve gündüz postalarında on beşer günlük nöbetleşmeye de izin verilebilir. İş kanununa göre iş hayatında gece en geç saat 20:00de başlayarak en erken sabah 06:00 ya ve her halde 11 saat süren gün dönemidir işçilerin gece çalışması 7.5 saati geçemez.

Sözleşme ile iş kanununu vardiyalı çalışmalar konusunda karşılaştırdığımızda; sözleşmede vardiyalı çalışmalarda haftada 2 gün tatil verilir iken; iş kanununda gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde en fazla bir iş haftası çalıştırılan işçilerin, sonraki ikinci haftada gündüz çalıştırılmaları hükmünü içerir.

### 3.4.17.2 Sosyal Yardımlar Yönünden

Bu TİS'nde bulunan işçilere heray 01.03.1999 tarihinden itibaren 10.000.000.TL. sosyal yardım ödenir. Sözleşmenin 77'inci maddesine göre sosyal yardımları; yemek yardımı, sosyal yardım, doğum yardımı, evlenme yardımı, ölüm yardımı, ilave tediye, ikramiye, giyecek yardımı ve servis araçları şeklinde düzenlenmiştir. Sözleşme "sosyal yardım" in nasıl artacağı bir önceki sözleşmede olmayan şekilde ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir. Diğer (sosyal olmayan) şekilde yardımlar ise bir önceki dönem sözleşmesindeki haliyle korunmuştur.

### 3.4.17.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden

a) İş yerinde koruyucu malzeme ve teçhizat eksikliği ile ilgili düzenleme: sözleşmenin 85'inci maddesine göre işveren vekili iş yerlerinde işçilerin sağlığını korumak ve iş güvenliği sağlamakla yükümlü olup bu amaçla ilgili yasa, tüzük ve yönetmelikler ve işyerince hazırlanan iç yönetmelikte belirtilen tedbirleri alma işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun tekliflerini uygulamaya işçilerde bu tedbir uygulamalara uymaya mecburdur. İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun oluşması, kurulların göreve ve yetkileri ile çalışma usulleri hususunda yürürlükteki işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü ile işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları hakkındaki tüzük hükümlerine göre uygulama yapılır. İş yerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları ayda en az bir kez toplanır. Tüzük ve işyerince hazırlanan iç yönetmelik hükümlerini titizlikle yerine getirir. İşveren vekili bu kurulun toplanmasından sorumludur. İşçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğünde belirtilen işin ve iş yerinin özelliğine göre verilmesi gereken koruyucu giyim eşyası ve teçhizat işçilere verilmek ve kullanılmak üzere iş yerinde bulundurulur. Bu hususta tüzük hükümlerine göre hazırlanan 11 nolu ek cetvel uygulanır. İş koruyucu giyim eşyasını veya teçhizatını daha erken yıpratıcı özellikte ise ve bu giyim eşyası ve teçhizat, iş başında yıpranmışsa işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun tespiti el yenisi ile değiştirilir. Kazam yangın bakımından tehlikeli görülebilecek hususların, işçiler tarafından zamanında işveren vekiline haber verilmesi zorunludur iş yerinde vardiya ve fazla çalışma zamanlarında da iş emniyeti ve işçi sağlığı iş güvenliği tedbirleri aynen devam eder.

Bu konudaki iş kanununun 73'üncü maddesinde belirtilen düzenlemeye göre, her işveren, iş yerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğinin sağlamak için gerekli önlemleri almakla ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşçilerde işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdür. İşverenler makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu

hususla alınan tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadır. İşverenler iş yerlerinde meydana gelecek kazaları en geç kazadan sonraki iki gün içinde bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

b) İş yerinde bir iş kazası meydana geldiğinde uygulanacak düzenleme

Sözleşmenin 85'inci maddesine göre iş kazası halleri daha önceki yıllara ait toplu iş sözleşmelerinde belirttiğimiz gibi öncelikle hangi hallerin iş kazası olduğu sayılır daha önceki toplu iş sözleşmesinde bu halleri sayıldığı için tekrar belirtmiyoruz. İşte sayılan bu durumlardan biride vukuu bulduğu takdirde yaralana işçi duru derhal şif veya en yakın amirine bildirir. İşçin durumu buna imkan vermeyecek kadar ağır ise yaralanmanın bildirilmesi işçinin yakınında bulunan işçi arkadaşlarına düşer. İşveren kazaya uğrayan işçiye SSK el koyuncaya kadar sağlık durumunun gerektirdiği her türlü acil yardımı yapar. Ancak işçinin bu yardımı kabul etmeyip kendisini tedavi etmeye veya yetkili olmayan kimseler tedavi ettirmeye kalkışması halinde işveren bir sorumluluk kabul etmez. İşveren her kaza olayı için mutlaka bir kaza raporu tanzim eder. İş veren vekili iş kazasını 506 sayılı sosyal sigortalar kanunu 22.maddesi gereğince, kazadan sonra iki gün içinde sosyal sigortalar kurumuna bildirir. İşveren vekili 10 günden fazla istirahat gerektiren veya ölümlle sonuçlanan iş kazalarını MSB .lığı personel daire başkanlığına veya sendika genel merkezine derhal bildirir.

İş kanununa göre iş bu konuda sadece iş yerinde bir işçinin iş kazasına uğradığı takdirde işvene işin durdurulması ve iş yerinin kapatılması hususunu düzenlemiş olup, iş kazası meydana geldiğinde işletilecek olan prosedür belirtilmemiştir. (506 sayılı İş Kanunu Madde:22 Gelirin Sermayeye Çevrilmesi.)

Sürekli iş görmezlik gelirinin sigortalıya ömür boyunca verilmesi esastır.

Ancak, iş kazası neticesinde tesbit edilen sürekli iş görmezlik derecesinin %25'ten az olması ve bunun üç yıl içinde değişmesinin kurumca mümkün görülmemesi hallerinde sigortalının isteği üzerine bu gelirler sermayeye çevrilerek ödenir.

Bu madde gereğince verilecek sermaye, Çalışma ve Sosyal Yardımlar Bakanlıklarınca birlikte tesbit olunacak tarifeye göre hesaplanır. (506 sayılı İş Kanunu Madde:21 Birden Çok İş Kazasına Uğrama Hali.)

#### **3.4.17.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden**

Bu konuda iş kanununda bir düzenleme yoktur. Sözleşmede ise bir önceki dönem sözleşmesinden farklı olarak işçilerin, işyerine girerken ve işyerinde buldukları sürece kendilerine verilen sürekli tanıtma kartlarını yakalarına takip takmaları, iş güvenliği önlemleri dikkate alınarak belirlenir. Bir önceki dönem sözleşmesinde ise bu kartları işyerine girerken göstermekle ve takmak zorundadırlar.

Sözleşme ile iş kanunu karşılaştırıldığında, sözleşmede işyerine giriş-çıkışlar ile ilgili düzenlemeler mevcut iken, iş kanununda bu konuda bir hüküm bulunmamaktadır.

#### **3.4.17.5 Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden**

Bu konu sözleşmede bir önceki dönem sözleşmedeki şekliyle düzenlenmiştir.

#### **3.4.18 01 Mart 2001-28 Şubat 2003 Dönemi TİS'nin 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi**

##### **3.4.18.1 İş Hukuku Yönünden**

a) İş yerinde normal çalışma süresi ile ilgili düzenleme: sözleşmenin 25'inci maddesine göre işyerinde normal çalışma süresi günde 8.5 saat haftada 5 gün ve 42.5 saattir. İşçilere bu çalışmaları karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir. İhtiyaç hallerinde işyerinde işveren vekilinin onayı ile akdi tatil günlere mesai yaptırılabilir. Bu takdirde çalışma yapılacağı 24 saat önceden ilan edilen sureti ile çalışacak işçilere duyurulur. Akdi tatil günlerinde çalıştırılan işçilere o günden önceki hafta içinde haftalık normal çalışma süresini fiilen tamamlayıp tamamlayamadıklarına bakılmaksızın haftalık normal çalışma süresini 45 saate tamamlayan çalışmaları için normal mesai ücretleri üzerinden, 45 saati aşan çalışmaları için ise % 80 zamlı ücret ödenir. Sözleşmede düzenlenen ara dinlenmesi, ise başlama bitirme zamanlığı ile çalışma süresinden sayılan hallen daha önceki toplu iş sözleşmelerinde aynen düzenlendiği için burada tekrar belirtmiyoruz. Çünkü bu hususlar aynı şekilde düzenlenmiştir. İş kanunu madde 61'e göre ise genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre haftada 6 iş

günü çalışılan ilerde günde 7.5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi kısmen veya tamamen tatil eden iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. İş müddetlerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri çalışma bakanlığınca çıkarılan iş süreleri tüzüğünde belirtilir. İş süresinden sayılan haller, toplu iş sözleşmesinde aynen düzenlenmiş olup aralarında bir farklılık bulunmamaktadır.

Bu konuda iş kanunu ile sözleşme hükümlerini kıyasladığımızda genel hatları itibarı ile yapması durumunda uygulanacak olan ücret farkını da belirtmiştir.

İş kanunu ile sözleşme karşılaştırıldığında, iki düzenlemede de haftalık çalışma süreleri 45 sattir. Ancak sözleşmede tatil günlerinde çalıştırılan işçilerin ücretleri ile ilgili açıklama bulunurken, iş kanununda bu konu hakkında bir hüküm bulunmamaktadır.

Ayrıca sözleşmeye göre 45 saati aşan mesailerde %80 zamlı ücret ödenir.

b) İş yerinde vardiyalı çalışmalar ile ilgili düzenleme: sözleşmenin 26-a maddesine göre vardiyalı çalışmalar işin gereği ve hizmetin niteliği, dolayısıyla işçilerin birbiri ardına e kendine önceki işi devam ettirmek için postalar halinde çalıştırılmasına denir. Haftalık çalışma sürelerinin günlere dağılımı vardiya saatlerinin tespit ve değişimi yasa tüzük ve yönetmeliklere uygun olacak şekilde işveren vekili tarafından düzenlenir. Vardiyalı çalışmalarda haftada 2 gün tatil yaptırılması esastır. Bu işçilerin akdi tatilleri hafta tatillerin rastlayan günün önceki günü verilir. Vardiya usulü çalışmalarda özellik arz eden işlerde aynı postada çalışan işçi sayısının ikiden az olamaz . zorunluluk olmadıkça şube yönetim kurul üyeleri, sendika iş yeri baş temsilcisi veya temsilcilerden birisi istekleri dışında gece vardiyasında çalıştırılmazlar. Üçlü vardiya çalışmalarında normal çalışma süresi günde 7.5 saat haftada 5 gün ve 37.5 saattir. İşçiler bu çalışmalarını karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir. Üçlü vardiya çalışmalarda işçiler akdi tatil günlerinde çalıştırıldıkları taktirde 25. maddenin c fıkrası esaslarına göre ödeme yapılır. Üçlü vardiya çalışmalarını "postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde çalışmalara ilişkin bazı özel usul ve kurallar hakkında" tüzük hükümlerine uygun olarak düzenlenir. Bu tür çalışmalarda işçilerin 24 saat içinde aralıksız 16 saat dinlendirilmesi esastır. Ancak haftada bir kez yapılması zorunlu olan vardiya kaydırma günlerinde bu dinlenme süreleri sekiz saat olabilir.

Sözleşmenin 26-b maddesine göre gece çalışması saat 20:00 ile 06:00 arasında yapılan daimi çalışmadır. Gece çalışması 7.5 saati geçemez. Acil ve zorunlu

hallerde yapılan çalışmalarda yürürlükteki iş yasasının 36. ve 37. madde hükümleri saklıdır. İşçilerin gece çalışmasına isabet eden her saati için % 20 zamlı ücret ödenir. Vardiyalı işçilerin 20:00 ile 06:00 saatleri arası dışında kalan fiili çalışma süresi için % 10 vardiya primi ödenir. Ancak günlük çalışma süresini takiben veya dışında yapılan fazla mesailerin gece çalışmasına rastlayan kısmı için bu zamlar ödenmez. (madde 26 )

İş kanununun 65'inci maddesine göre, ise gece ve gündüz işletilin ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde en fazla bir haftası, işçilerin ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılmaları , sureti ile postaya konur. Çalışma bakanlığı gece ve gündüz postalarında 15'er günlük nöbetleşmeye de izin verilebilir. İş kanununa göre iş hayatında gece en geç 20:00'da başlayarak en erken sabah altıya ve her halde en fazla 11 saat süren gün dönemidir. İşçilerin gece çalışması 7.5 saati geçemez.

#### **3.4.18.2 Sosyal Yardımlar Yönünden**

İş kanununda "sosyal yardımlar" konusunda bir düzenleme yer almamaktadır. Sözleşmede ise bir önceki dönem sözleşmesine paralel olarak sosyal yardımlar; yemek yardımı, sosyal yardım, doğum yardımı, evlenme yardımı, ölüm yardımı, ilave tediye, ikramiye giyecek yardımı ve servis araçları şeklinde düzenlenmiştir. Bir önceki dönem sözleşmesinde sosyal yardımın ücretinin artırılmasını ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Bu dönem sözleşmede ise bu düzenlemeden vazgeçilerek artış toplu iş sözleşmesinin üçüncü ve dördüncü altı aylarında ücret zammı oranında olacaktır. Bir önceki dönem sözleşmesinde sosyal yardım ücretlerinin artışı yıla göre değişiyor ve bir defa artış yapılması öngörülüyordu. Sözleşmede ise yapılacak ödemelerdeki artışlar altı aylık dönemler için yapılacaktır.

Toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere her ay sözleşmenin birinci altı ayında 22.104.840.(Yirmiikimilyonyüzdörtbinsekizyüzkırk)TL., ikinci altı ayında ise, 25.420.566. (Yirmibeşmilyondörtüzyirmibinbeşyüzaltmışaltı) TL. sosyal yardım ödenir. (TİS Madde:77)

#### **3.4.18.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden**

a) İş yerinde koruyucu malzeme ve teçhizat eksikliği ile ilgili düzenleme: İşveren vekili sözleşmeye göre işyerinde işçilerin sağlığını korumak ve iş güvenliğini

sağlamakla yükümlü olup, bu amaçla ilgi yaza, tüzük, yönetmelikler ve işyerlerince hazırlanan iş yönetmelikte belirtilen almakla yükümlüdür. İş koruyucu giyim eşyasını ve teçhizatı daha erken yıpratıcı özellikte ise bu giyim eşyası ve teçhizat iş başında yıpranmışsa işçi sağlığı ve iş güvenliğinin tespiti ile yenisi ile değiştirilir. Sözleşmede bu konu ile düzenlenen diğer hususlar daha önceki toplu iş sözleşmelerinde belirtildiği üzere işçinin şahsi temizliğinin sağlanması için gereken hususlar düzenlenmiştir.

Bu konudaki iş kanununda ki 73'üncü maddeye göre, her işveren işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmamakla yükümlüdür. İşçilerde işi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdür. İşverenler makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınan tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadır. İşverenler işyerlerinde meydana gelecek kazaları en geç kazadan sonraki iki gün içinde bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

b) İş yerinde bir iş kazası vukuu bulunduğunda uygulanacak kurallar ile ilgili düzenleme: sözleşmeye göre daha önceki toplu iş sözleşmelerinde olduğu gibi hangi hallerin iş kazası olduğu sayılmıştır. Bu gibi hallerden biri vukuu bulunduğu takdirde yaralanan işçi durumu derhal şef ve en yakın amirine bildirir. İşçinin durumu bana imkan veremeyecek derecede ağır ise yaralanmanın bildirilmesi işçinin yakınında bulunan işçi arkadaşlarına düşer. İşveren kazaya uğrayan işçiye SSK el koyuncaya kadar sağlık durumunun gerektirdiği her türlü acil yardımı yapar. Ancak işçinin bu durumu kabul etmeyip kendisi tedavi etmeye veya yetkili olmayan kimselere tedavi ettirmeye kalkışması halinde işveren bir sorumluluk kabul etmez. Ayrıca 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 22'ye göre; sürekli iş görmezlik gelirin sigortalıya ömrü boyunca verilmesi esastır. Ancak, iş kazası neticesinde tesbit edilen sürekli iş görmezlik derecesinin %25'ten az olması ve bunun üç yıl içinde değişmesinin Kurumca mümkün görülmemesi hallerinde sigortalının isteği üzerine bu gelirler sermayeye çevrilerek ödenir. Bu madde gereğince verilecek sermaye, Çalışma ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca birlikte tesbit olunacak tarifeye göre hesaplanır.

Buna ilave olarak; 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 27'ye göre; İşveren, iş kazasını, o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle



yükümlüdür. Bu bildirme örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtları doldurulup verilerek yapılır. İşverenin kasden ve ağır ihmali neticesi iş kazasını bu madde gereğince Kuruma zamanında bildirilmemesinden veya haber verme kağıdında yazılı bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurumun zararlarından işveren sorumludur. Birinci fıkrada yazılı süre içinde Kuruma bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla, bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar kurumca ödenmez.

Sosyal Sigortalar Kanunu madde 29'a göre de; haber verme kağıdında bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için, gerekirse Kurumca soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda, haber verme kağıdında, yazılı hususların gerçeğe uymadığı ve vakanın iş kazası olmadığı anlaşılırsa Kurumca bu olay için yetersiz olarak yapılmış bulunan masraflar işverenden alınır. İlgililer hakkında genel hükümlere göre ayrıca kovuşturma yapılır hükmü vardır.

İşveren vekili 10 günden fazla istirahat gerektiren veya ölümle sonuçlanan iş kazalarını MSB.lığı personel daire başkanlığına veya sendika genel merkezine derhal bildirir. İş kanunda bu konudaki düzenlemeye baktığımızda işveren vekilinin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki sorumluluğu yerin getirmesi durumunda kendisine işin durdurulması ve işyerinin kapatılması müeyyidesini uygulamasını belirtmiştir.

#### **3.4.18.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden**

İş kanununda bu konuda bir düzenleme bulunmamakla birlikte sözleşmede bu konu bir önceki dönem sözleşmesinde yer aldığı şekliyle düzenlenmiştir.

#### **3.4.18.5 Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden**

Bu konu sözleşmede bir önceki dönem sözleşmesinde yer aldığı şekliyle düzenlenmiştir.

**3.4.19 01 Mart 2003-28 Şubat 2005 Dönemi TİS'nin 22.05.2003 tarihli 4857 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi**

**3.4.19.1 İş Hukuku Yönünden**

a) Sözleşmenin 25'inci maddesine göre İş yerinde normal çalışma süresi günde 8.5 saat, haftada 5 gün ve 42.5 saattir. İşçilere bu çalışmalarını karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir. İhtiyaç hallerinde iş yerinde işveren vekilinin onayı ile akdi tatil günleri mesai yaptırılabilir. Bu takdirde çalışma yapılacağı 24 saat önceden ilan edilmek sureti ile çalışacak işçilere duyurulur. Akdi tatil günlerinde çalıştırılan işçilere o günden önceki hafta içinde haftalık normal çalışma süresini fiilen tamamlayıp tamamlayamadıklarına bakılmaksızın haftalık normal çalışma süresini 45 saatte tamamlayan çalışmalarını için normal mesai ücretleri üzerinden 45 saati aşan çalışmalarını için ise % 80 zamlı ödeme yapılır. Toplu iş sözleşmesinde belirtilen ara dinlenmesi işin başlama ve bitirme zamanları işe başlama ve çalışma süresinden sayılan haller daha önceki toplu iş sözleşmelerinde belirttiğimiz için ve iş kanununa arasına her hangi bir farklılık olmadığı için tekrar ayrıntılı şekilde belirtmiyoruz.

İş kanununun 63'üncü maddesine göre ise iş süreleri; kabul edilen yeni iş kanununun 63'üncü maddesine göre haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre haftanın çalışılan günlere eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışması, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık çalışma süresini aşamaz .denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yöntemle düzenlenir .zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle iş yerinde normal çalışma sürelerini önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi yada işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalıştırılması yaptırılır. Telafi çalışmalar günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yapılamaz. Genel ekonomik kriz veya zorlayan sebeplerle iş yerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya iş yerinde faaliyeti tamamen durduran veya kısmen durduran işveren durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye iş kurumuna, varsa

toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun tespiti çalışma ve sosyal bakanlığınca yapılır. Bunun usul ve esasları yönetmelikte belirtilir.

Bu konuda toplu iş sözleşmesi ile iş kanununu genel itibarı ile aynı olmakla yeni günlük ve haftalık çalışma süreleri aynı olmakla yeni kabul edilen iş kanunu bazı farklılıklar getirmiştir. Örneğin, yeni iş kanununda denkleştirme süresi ile tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi iş yerinde haftanın çalışan günlerine 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılır. Bir diğer düzenleme ise telafi çalışılması işçinin bazı nedenlerden ötürü işyerinde çalışılmaması halinde bu çalışmadığı süreleri daha sonra telafi etmesidir. Bu düzenlemeler toplu iş sözleşmesinde belirtilmemiş olup, yeni kabul edilen iş kanununda yazılıdır.

b) İş yerinde vardiyalı çalışma ile ilgili düzenleme: İş kanununun 69'uncu maddesine göre, bu konuda sadece gece çalışmasına ilişkin düzenleme getirmiştir. Buna göre çalışma hayatında gece en geç saat 20:00 da başlayarak en erken saat 06:00 ya kadar geçen ve haftalık onbir saat süren gün dönemidir. İşçilerin gece çalışması yedi buçuk saati geçemez. Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu il belgelenir. Gece çalıştırılacak işçilerin en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerin sağlık kontrolü giderler işveren tarafından düzenlenir .gece çalışması nedeni ile sağlığının bozulduğunun raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postalarında durumuna uygun bir iş verilir gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gündüz çalışmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanır. Postası değiştirilecek işçi kesintisiz onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

Sözleşmenin 26'ncı maddesine göre gece çalışmasına ilişkin olara gece çalışması saat 20:00 ile 06:00 arasında yapılan daimi, çalışmadır. Gece çalışması 7.5 saati geçemez. Acil ve zorunlu hallerde yapılan çalışmalarda ,iş yasasının yürürlükteki 73. ve 44. madde hükümleri saklıdır. İşçilerin gece çalışmasına isabet eden her saati için % 20 zamlı ücret ödenir. Vardiyalı işçilerin 20:00 ile 06:00 saatleri dışında kalan fazla çalışma süresi için % 10 vardiya primi ödenir.

#### **3.4.19.2 Sosyal Yardımlar Yönünden**

4857 sayılı iş kanununda sosyal yardımlar konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Sözleşmenin 26'ncı maddesine göre bir önceki sözleşmede hiçbir değişiklik yapmayarak sosyal yardımları, yemek yardımı, sosyal yardım,

doğum yardımı, evlenme yardımı, ölüm yardımı, ilave tediye, ikramiye, giyecek yardımı ve servis araçları şeklinde düzenlenmiştir.

### 3.4.19.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden

a) İş yerinde koruyucu teçhizat ve malzeme ile ilgili düzenleme: sözleşmenin 85'inci maddesine göre işveren vekili iş yerinde işçilerin sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu amaçla ilgili yasa ,tüzük ve yönetmelikler ve iş yerince hazırlanan yönetmelikte belirtilen tedbirleri almaya, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun tekliflerinin uygulamaya, işçilerde bu tedbirlere uymakla yükümlüdür. İşçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğünde belirtilen ,iş ve işyerinin özelliğine göre verilmesi gereken koruyucu giyim eşyası ve teçhizat işçilere verilmek ve kullanılmak üzere işyerinde bulundurulur. İş koruyucu giyim eşyasını veya teçhizatını daha erken yıpratıcı özellikte ise ve bu giyim eşyası ve teçhizat, iş kazasında yıpranmışsa işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunu tespiti ile yenisi ile değiştirilir.

Bu konudaki iş kanununun 77'inci maddesi" işverenler işyerlerinde iş güvenliği ve iş sağlığı için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak işçilerde işçi sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür." şeklindedir.

İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar. (4857 sayılı İş Kanunu Madde:77)

Ayrıca; 25311 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği kapsamında işverenin yükümlülükleri (Genel Hususlar, Koruyucu ve Önleyici Hizmetler, İlk Yardım, Yangınla Mücadele ve Kişilerin Tahliyesi, Ciddi ve Yakın Tehlike). İşverenin diğer yükümlülükleri, işçilerin bilgilendirilmesi, işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, işçilerin eğitimi başlıkları altında detaylı olarak yer almaktadır.

b) İş yerinde kaza geçirenler ile ilgili düzenleme: Sözleşmeye göre öncelikle işyerinde meydana gelen hangi hallerin iş kazası oldu haller sayılmış ve bu hallerden biri neticesinde yaralanan işçi durumu derhal şef veya en yakın amirine bildirir. İşveren kazaya uğrayan işçiye SSK el koyuncaya kadar, sağlık durumunun gerektirdiği her türlü acil yardımı yapar. İşveren vekili iş kazasının 506 sayılı sosyal sigortala kanununun 27. maddesi gereğince kazadan sonra iki gün içinde sosyal

sigortala kurumuna bildirir. İşveren vekili 10 günden fazla istirahat gerektiren veya ölümlü sonuçlanan iş kazalarını MSB.İği personel daire başkanlığın ve sendika genel merkezine derhal bildirir.

İş kanunundaki düzenleme” Bir iş yerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şeklerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli bir husus tespit edilirse bir tehlike giderilinceye kadar iş yerlerini iş sağlığı ve iş güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş b bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile bölge müdüründen oluşan beş kişilik komisyon kararı ile tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır.

İş kanunu ve iş sözleşmesini karşılaştırdığımızda, iş kanunu iş güvenliği ve işçi sağlığı kurullarına aykırılık teşkil eden işveren hakkında denetim mekanizması öngörmüştür. Toplu iş sözleşmelerinde sayılan iş kazası halleri iş kanununda belirtilmemiş olup, bir iş kazası hasıl olduğu takdirde nasıl bir prosedür işletileceği öngörülmemiştir.

#### **3.4.19.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden**

4857 sayılı iş kanununda bu konuda bir düzenleme yoktur. Sözleşme ise bu konuyu bir önceki dönem sözleşmesinden farklı olarak “ işçiler, işyerine girerken ve işyerinde buldukları sürece kendilerine verilen sürekli tanıtma kartlarını, yakalarına takmak zorundadırlar. İş güvenliği gereği yaka kartı takmayacak personel işçi sağlığı ve iş güvenliği kuruluna görüşü alınarak işveren vekilince belirlenir” şeklinde düzenlenmiştir.

#### **3.4.19.5 Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden**

4857 sayılı iş kanununda Başka Meslek ve Sınıflarda Çalıştırma konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Sözleşmede ise bu konu bir önceki dönem sözleşmesinde düzenlenen şekliyle yer almıştır.

**3.4.20 01 Mart 2005-28 Şubat 2007 Dönemi TİS'nin 22.05.2003 tarihli 4857 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi**

**3.4.20.1 İş Hukuku Yönünden**

a) Sözleşmenin 25'inci maddesine göre İş yerinde normal çalışma süresi günde 8.5 saat haftada 5 gün ve 42.5 saattir. İşçilere bu çalışmalarını karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir. İhtiyaç hallerinde, işyerine işveren vekilinin onayı ile akdi tatil günleri mesai yaptırabilir. Bu takdirde çalışma yapılacağı 24 saat önceden ilan edilmek suretiyle çalışacak işçilere duyurulur. Akdi tatil günlerinde çalıştırılan işçilere o günden önceki hafta içinde haftalık normal çalışma süresinin fiilen tamamlayıp tamamlayamadıklarına bakılmaksızın, haftalık normal çalışma süresini 45 saate tamamlayan çalışmalarını için normal mesai ücretleri üzerinden 45 saati aşan çalışmalarını için % 80 zamlı ödeme yapılır.

Bu konudaki iş kanununun 63'üncü maddesine göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre işyerinde haftanın çalışan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi iş yerinde haftanın çalışan günlerine günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde ik aylık süre içinde işçinin haftalık normal çalışma süresi, y normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. İş kanununda fazla mesai yaptırıldığında "her bir fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir." şeklinde bir düzenle mevcuttur. İş kanununda düzenlenen ve önceki iş kanununda yer olmayan ve toplu iş sözleşmelerinde düzenlenmeyen diğer bir husus ise telafi çalışmadır. Buna göre zorunlu hallerde işin durması, ulusal bayram veya genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle iş yerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi yada işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırılabilir. İş kanununun 64'üncü maddesine göre telafi çalışmalarını, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

Sözleşme ile iş kanunu karşılaştırıldığında; sözleşmede de kanunda da normal çalışma süresi haftada 45 saattir. Ancak sözleşmede 45 saati aşan çalışmalar için, işçilere %80 zamlı ödeme yapılır.

b) İş yerinde vardiyalı çalışmalar ile ilgili düzenleme: iş kanununun 69'uncu maddesine göre vardiyalı çalışmalar ile ilgili gece çalışmasına ilişkin düzenleme getirilmiştir. Buna göre gece çalışma hayatında gece en geç saat 20:00'da başlayarak en erken saat 06.00'ya ve herhalde en fazla 11 saat süren dönemdir. İşçilerin gece çalışması 7.5 saati geçemez. Gece çalıştırılan işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmaya uygun olduğu işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilir. Gece çalışması nedeni ile sağlığının bozulduğunu raporlarla belgeleyen işçiye işveren mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir .gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılmaları sureti ile postalar sıraya konur. Postası değiştirilecek işçi kesintisiz 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

Sözleşmenin 26'ncı maddesine göre ise gece çalışması saat 20:00 ile 06.00 arasında yapılan daimi çalışmadır. Gece çalışması 7.5 saat geçemez. İşçilerin gece çalışmasına isabet eden her saati için % 20 zamlı ücret ödenir. Vardiyalı işçilerin 20:00 ile 06:00 saatleri dışında kalan fiili çalışma saati için % 10 vardiya primi ödenir. Ancak günlük çalışma süresini takiben veya dışında yapılan fazla mesailerin gece çalışmasına rastlayan kısmı için bu zanlar ödenmez.

Öncelikle yeni kabul edilen iş kanununda sözleşmede olduğu gibi vardiyalı çalışmalar ayrıntılı bir şekilde düzenlenmemiş olup, sadece gece çalışmasına ve postalar halinde işçi çalıştırılması husus düzenlenmiştir. Gece çalışma süreleri bakımından iki düzenleme arasında her hangi bir farklılık olmamakla birlikte toplu iş sözleşmesi kanundan farklı olarak işçilerin alacağı ücret düzenlemiştir.

### **3.4.20.2 Sosyal Yardımlar Yönünden**

Sözleşme sosyal yardımları bir önceki dönem sözleşmesinde yer alan şekliyle; yemek yardımı, sosyal yardım, doğum yardımı, evlenme yardımı, ölüm yardımı, ilave tediye, ikramiye, giyecek yardımı ve servis araçları şeklinde düzenlenmiştir. Bir önceki sözleşmede yapılacak yardım tutarları belirlenirken yardıma konu olayın sözleşmenin 1. yılına ilk ve son altı ayında olmasına bakılırken, bu dönem sözleşmede bu ayırım kaldırılmış ve sözleşmenin ilk yılında herhangi bir zamanda gerçekleşmesinin önemi kalmamıştır.

### 3.4.20.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden

a) İş yerinde koruyucu malzeme veya teçhizat eksikliği ile ilgili düzenleme: Sözleşmenin 85'inci maddesine göre öncelikle işveren vekili iş yerlerinde işçilerin sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu amaçla ilgili yasa, tüzük ve yönetmelikler ve iş yerince hazırlanan ve iç yönetmelikte belirtilen tedbirleri almaya ve iş sağlığı ve güvenliği kurulunun tekliflerini uygulamaya işçilerde bu tedbir ve uygulamalar uymaya mecburdur. İşçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğünde belirtilen işin ve işyerinin özelliğine göre verilmesi gereken koruyucu giyim eşyası ve teçhizat işçilere verilme kullandırılmak üzere iş yerinde bulundurur. İş koruyucu giyim eşyasının ve teçhizatının daha erken yıpratıcı özellikte ise giyim eşyası ve teçhizat iş başında yıpranmışsa iş sağlığı ve güvenliği kurulunun tespiti ile yenisi ile değiştirilir. Bunlardan farklı olarak toplu iş sözleşmesinde işçinin şahsi temizliği hususunda gerekli ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir.

İş kanununda ise teçhizat ve koruyucu malzeme ile ilgili herhangi bir düzenlemeye yer verilmemişken genel itibarı ile işverenler iş yerlerinde iş sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemleri alam araç ve gereçlere noksatsız bu bulundurmaları işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önlemleri uymakla yükümlüdür. Ayrıca; 25311 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği kapsamında işverenin yükümlülükleri (Genel Hususlar, Koruyucu ve Önleyici Hizmetler, İlk Yardım, Yangınla Mücadele ve Kişilerin Tahliyesi, Ciddi ve Yakın Tehlike). İşverenin diğer yükümlülükleri, işçilerin bilgilendirilmesi, işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, işçilerin eğitimi başlıkları altında detaylı olarak yer almaktadır.

b) İş yerinde meydana gelen iş kazaları ile ilgili düzenleme: Sözleşmenin 89'uncu maddesine göre daha önceki toplu iş sözleşmelerinde olduğu gibi öncelikle işyerinde meydana gelen hangi hallerin iş kazası sayıldığı belirtilmiş olup bu durumların biri sonucu meydana gelen iş kazası neticesinde işçi durumu derhal işverene veya şef, amire bildirilir. İşçinin buna imkanı yoksa bu görev işyerinde ki mesai arkadaşlarına düşer. İş veren kazaya uğrayan işçiye SSK el koyuncaya kadar sağlık durumunun gerektirdiği her türlü acil yardımı yapar. Ancak işçinin bu durumu kabul etmeyip kendisi tedavi etmeye ve yetkili olmayan kurumlara tedavi ettirmeye kalkışması halinde işveren bir sorumluluk kabul etmez. Bu konuda iş kanununa baktığımızda iş kanunu, toplu iş sözleşmesinden farklı olarak iş kazası hallerini



söylememiştir. İş kanununda sadece bir iş kazası oluşturabilecek tedbirleri olmayan işverenler hakkında tehlike giderilinceye kadar işyerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlenip bunun sonucunda gerekirse işin tamamen veya kısmen durdurulması veya işyerinin kapatılması gibi müeyyidelerinin uygulanacağını öngörmüştür. Ayrıca 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 22'ye göre; sürekli iş görmezlik gelirinun sigortalıya ömrü boyunca verilmesi esastır. Ancak, iş kazası neticesinde tesbit edilen sürekli iş görmezlik derecesinin %25'ten az olması ve bunun üç yıl içinde değişmesinin Kurumca mümkün görülmemesi hallerinde sigortalının isteği üzerine bu gelirler sermayeye çevrilerek ödenir. Bu madde gereğince verilecek sermaye, Çalışma ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca birlikte tesbit olunacak tarifeye göre hesaplanır.

Buna ilave olarak; 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 27'ye göre; İşveren, iş kazasını, o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirme örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtları doldurulup verilerek yapılır. İşverenin kasden ve ağır ihmali neticesi iş kazasını bu madde gereğince Kuruma zamanında bildirilmemesinden veya haber verme kağıdında yazılı bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurumun zararlarından işveren sorumludur. Birinci fıkrada yazılı süre içinde Kuruma bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla, bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar kurumca ödenmez.

Sosyal Sigortalar Kanunu madde 29'a göre de; haber verme kağıdında bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için, gerekirse Kurumca soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda, haber verme kağıdında, yazılı hususların gerçeğe uymadığı ve vakanın iş kazası olmadığı anlaşılırsa Kurumca bu olay için yetersiz olarak yapılmış bulunan masraflar işverenden alınır. İlgililer hakkında genel hükümlere göre ayrıca kovuşturma yapılır hükmü vardır.

#### **3.4.20.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden**

Sözleşme bu konuyu bir önceki dönem sözleşmesinde yer aldığı şekliyle aynen korumuştur.

### **3.4.20.5 Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden**

Sözleşme “İş kolunun seçimi” konusunda bir önceki dönem sözleşmesindeki düzenlemede hiçbir değişiklik yapmamıştır.

### **3.4.21 01 Mart 2007-28 Şubat 2009 Dönemi TİS'nin 22.05.2003 tarihli 4857 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi**

#### **3.4.21.1 İş Hukuku Yönünden**

a) Normal Çalışma Süreleri ile İlgili Düzenleme: sözleşmenin 25'inci maddesine göre işyerlerinde normal çalışma süresi, günde 8.5 saat, haftada 5 gün ve 42.5 saattir. İşçilere bu çalışmaları karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir. İhtiyaç halinde işverenin onayı ile 24 saat önceden ilan edilmek suretiyle akdi tatil günlerinde mesai yaptırılabilir. Bu takdirde işçilerin haftalık normal çalışma süresine kadar çalışmaları ile ilgili ücretleri normal mesai üzerinden, normal haftalık çalışma saati ile 45 saat arasında geçen fazla süreli çalışmaları için ücretleri % 25 zamlı, 45 saati geçe çalışmaları için ise % 80 zamlı ödeme yapılır. Günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz ve 4 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.

İş kanununun 63'üncü maddesine göre ise normal çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünür, tarafların anlaşması halinde haftalık normal çalışma süresi haftanın günlerine günde 11 saati geçmemek şartıyla farklı şekilde bölünebilir. Bu halde 2 ay içinde haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Bu süre toplu iş sözleşmeleriyle 4 aya kadar çıkarılabilir. Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi yada işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde işveren 2 ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırılabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla süreler ile çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları günlük en çok çalışma süresinin aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. İş kanununun 64'üncü maddesine göre tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

Sözleşme ve iş kanununu karşılaştırdığımızda sözleşmede normal çalışma süresi 42.5 satir. Kanunda ise bu süre 45 saattir. Bir diğer farklı noktası ise iş kanunun sözleşmemde yer almayan telafi çalışmasını düzenlemiştir.

b) Vardiyalı Çalışmalarla İlgili Düzenleme: sözleşmenin 26'ıncı maddesine göre vardiyalı çalışma işin gereği veya hizmetin niteliği dolayısıyla işçilerin bir biri ardına ve kendinden önceki işi devam ettirmek için postalar halinde çalıştırılmasına denir. Vardiyalı çalışmalarda da haftada 2 gün tatil yaptırılması esastır. Vardiya usulü çalışmalarda özellik arz eden işlerde aynı postada çalışan işçi sayısı 2 den az olamaz. Üçlü vardiya çalışmalarında normal çalışma süresi günde 7.5 saat haftada 5 gün ve 37.5 saattir. İşçileri bu çalışmaları karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir.

Gece çalışması saat 20:00 ile 06:00 arasında yapılan daimi çalışmadır. Gece çalışması 7.5 saati geçemez. İşçiler gece çalışmasına isabet eden her saati için % 20 zamlı ücret alırlar. Vardiyalı işçilerin 20:00 ile 06:00 saatleri dışında kalan fiili çalışma saat için % 10 vardiya primi ödenir.

İş kanununun 69'uncu maddesine gereğince ise gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin ondan sonraki ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında 2 haftalık nöbetleşe esası da uygulanabilir. Postası değiştirilecek işçi kesintisiz 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz. İş kanununda vardiyalı çalışmayla ilgili başka bir düzenleme bulunmamaktadır. Gece çalışma süreleri ise sözleşmeyle aynıdır.

#### **3.4.21.2 Sosyal Yardımlar Yönünden**

İş kanununda bu konuda bir düzenleme yer almamaktadır. Sözleşmenin 76 ila 84'üncü maddelerine göre ise bir önceki dönem sözleşmesine paralel olarak sosyal yardımları; yemek yardımı, sosyal yardım, doğum yardımı, evlenme yardımı, ölüm yardımı, ilave tediye, ikramiye, giyecek yardımı ve servis araçları şeklinde düzenlenmiştir. Önceki dönem sözleşmede doğum yardımında bir sınır yokken bu dönem toplu iş sözleşmesinde doğum yardımı 2 çocuğa kadar yapılabilir.

Sözleşme ile iş kanunu karşılaştırıldığında; sözleşmede sosyal yardım konusunda açıklayıcı hükümler yer alırken, kanunda bu kanu ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır.

### 3.4.21.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden

a) İş Yerinde Koruyucu Teçhizat ve Malzeme İle İlgili Düzenleme: sözleşmenin 85'inci maddesine göre işveren vekili iş yerinde işçilerin sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu amaçla ilgili yasa tüzük ve yönetmelikler ve iş yerince hazırlanan yönetmelikte belirtilen tedbirler almak zorundadır. Bu sebeple işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğünde belirtilen, işçinin ve işyerinin özelliğine göre verilmesi gereken koruyucu giyim eşyasını veya teçhizatını işçilere verilmek üzere işyerinde bulundurulur.

İş kanununun 77'inci maddesine göre ise bu konuda işverenler işyerlerinde iş güvenliğine ve iş sağlığı için gerekli her tür önlem alma, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak işçilerde işçi sağlığı ve güvenliği konusunda alının her türlü önleme uymakla yükümlüdür. Şeklide bir düzenle yer almaktadır.

b) İş Yerinde Kaza Geçirenlerle İlgili Düzenleme: Sözleşmenin 63'üncü maddesi gereğince hangi hallerin iş kazası olduğu tek tek sayılmıştır. Bu hallerden birine giren bir kaza meydana geldiğinde işçi durumu derhal şef veya en yakın amirine bildirir. İşveren kazaya uğrayana işçiye SSK el koyuncaya kadar, sağlık durumunun gerektirdiği her türlü acil yardımı yapar. İşveren vekili iş kazasını 2 gün içinde SSK'na bildirir. İşveren vekili 10 günden fazla istirahat veya ölümlü sonuçlanan iş kazalarını MSB.lığı Personel Daire Başkanlığına ve Sendika genel merkezine bildirir.

İş kanununun 79'uncu maddesine göre ise bir işyerinin tesis ve tertiplerinde çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarda işçilerin yaşam için tehlikeli bir husus tespit edilirse bu tehlike giderilinceye kadar iş yerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili 2 müfettiş bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile bölge müdüründen oluşan 5 kişilik komisyon kararı ile iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır. İş kanunu ve sözleşmeyi karşılaştırdığımızda sözleşmede sayılan iş kazası halleri iş kanununda yer almamış ancak 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 22'ye göre; sürekli iş görmezlik gelirin sigortalıya ömrü boyunca verilmesi esastır. Ancak, iş kazası neticesinde tesbit edilen sürekli iş görmezlik derecesinin %25'ten az olması ve bunun üç yıl içinde değişmesinin Kurumca mümkün görülmemesi hallerinde sigortalının isteği üzerine bu gelirler sermayeye çevrilerek ödenir. Bu madde

gereğince verilecek sermaye, Çalışma ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca birlikte tesbit olunacak tarifeye göre hesaplanır.

Buna ilave olarak; 11766-11779 sayılı 17.07.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu madde 27'ye göre; İşveren, iş kazasını, o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirme örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtları doldurulup verilerek yapılır. İşverenin kasden ve ağır ihmali neticesi iş kazasını bu madde gereğince Kuruma zamanında bildirilmemesinden veya haber verme kağıdında yazılı bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurumun zararlarından işveren sorumludur. Birinci fıkrada yazılı süre içinde Kuruma bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla, bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar kurumca ödenmez.

Sosyal Sigortalar Kanunu madde 29'a göre de; haber verme kağıdında bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için, gerekirse Kurumca soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda, haber verme kağıdında, yazılı hususların gerçeğe uymadığı ve vakanın iş kazası olmadığı anlaşılırsa Kurumca bu olay için yetersiz olarak yapılmış bulunan masraflar işverenden alınır. İlgililer hakkında genel hükümlere göre ayrıca kovuşturma yapılır hükmü vardır.

#### **3.4.21.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden**

Sözleşme bu konuyu bir önceki dönem sözleşmesinde olduğu şekliyle düzenlenmiştir.

#### **3.4.21.5 Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden**

Sözleşme bu konuyu bir önceki dönem sözleşmesinde yer aldığı şekliyle düzenlemiştir.

**3.4.22 01 Mart 2009-28 Şubat 2011 Dönemi TİS'nin 22.05.2003 tarihli 4857 sayılı iş kanunu kapsamında incelenmesi**

**3.4.22.1 İş Hukuku Yönünden**

a) Normal Çalışma Süreleri ile İlgili Düzenleme ;Sözleşmenin 25'inci maddesi gereğince iş yerinde normal çalışma süresi günde 8.5 saat haftada 5 gün ve 42.5 saattir. İşçilere bu çalışmalarını karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir. İhtiyaç halinde işveren onayı ile 24 saat önceden haber verilmek üzere akdi tatil günlerinde mesai yaptırılabilir. Bu durumda işçilere normal çalışma süresine kadar çalışmalarda normal mesai ücreti, normal çalışma süresiyle 45 saate kadar ki çalışmalar için % 25 zamlı ücret, günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz ve 4 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal çalışma süresini aşamaz.

İş kanununun 63'üncü maddesi gereğince ise normal çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde dağıtılır. Tarafların anlaşması durumunda haftalık normal çalışma süresi haftanın günlerine günde 11 saati geçmemek şartıyla farklı şekilde düzenlenebilir. Bu durumda 2 ay içinde haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Bu süre toplu iş sözleşmeleriyle 4 aya kadar çıkarılabilir. Ayrıca kanunda sayılan durumların gerçekleşmesi dolayısıyla az çalışılan durumlar da bu süreleri kapatmak için telafi çalışması yaptırılabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde 3 saati geçemez.

Sözleşme ile iş kanunu karşılaştırıldığında; sözleşmede normal çalışma süresi 42.5 saattir. Kanunda ise bu süre 45 saattir. Bir diğer farklı nokta ise iş kanunu sözleşmede olmayan telafi çalışmasını düzenlemiştir.

Sözleşme ve iş kanununu karşılaştırdığımızda paralel düzenlemeler getirmekle birlikte iş kanunun sözleşmede olmayan telafi çalışmasını düzenlemiştir.

b) Vardiyalı Çalışmalarla İlgili Düzenleme: sözleşmenin 26'ıncı maddesi gereğince vardiyalı çalışma işin gereği veya hizmetin niteliği dolayısıyla işçilerin bir biri ardına ve kendinden önceki işi devam ettirmek maksadıyla postalar halinde çalıştırılmasına denir. Vardiyalı çalışmalarda özellik arz eden işlerde aynı postada çalışan işçi sayısı 2 den az olamaz. Üçlü, vardiya çalışmalarında normal çalışma süresi günde 7.5

saat haftada 5 gün ve 37.5 saattir. İşçilere bu çalışmalarını karşılığında 45 saat üzerinden ücret ödenir.

Sözleşmenin 26'ncı maddesi gereğince gece çalışması saat 20:00 ile 06:00 arasında yapılan daima çalışmadır. Gece çalışması 7.5 saat geçemez. İşçiler gece çalışmasına isabet eden her saati için % 20 zamlı ücret alırlar. Vardiyalı işçilerin 20:00 ile 06:00 saatleri dışında kalan fiili çalışma saati için % 10 vardiya primi ödenir.

İş kanununun 69'uncu maddesine göre ise gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin ondan sonraki ikici çalışma haftasında gündüz çalıştırılması suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında 2 haftalık nöbetleşme esnasında uygulanabilir. Postası değiştirilecek işçi kesintisiz 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

Sözleşme ve iş kanununa kıyasladığımızda sözleşmenin iş kanununa göre vardiyalı çalışmalarını çok daha ayrıntılı düzenlediğini görüyoruz.

### **3.4.22.2 Sosyal Yardımlar Yönünden**

İş kanununda bu konuda bir düzenleme mevcut değildir. Sözleşme ise bir dönem önceki sözleşmeyle hemen hemen aynı düzenlemeleri getirmiştir. Bir önceki sözleşmeden tek fark sosyal yardıma konu olayın sözleşmenin 1.yılıının ilk altı ayında veya son altı ayında olmasına göre ödenecek ücret farklı düzenlenmiştir.

Toplu İş Sözleşmesi kapsamında bulunan işçilere her ay sözleşmenin birinci yılının birinci altı ayında 74.38 TL., ikinci altı ayında ise 78.47 TL. sosyal yardım ödenir. (Toplu İş Sözleşmesi 22.Dönem Madde:77)

### **3.4.22.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden**

a) İş Yerinde Koruyucu Teçhizat ve Malzeme İle İlgili Düzenleme: sözleşmenin 85'inci maddesi gereğince işveren vekili iş yerinde işçilerin sağlığını korumak ve iş güvenliği sağlamakla yükümlü olup, bu amaçla ilgili yasa, tüzük ve yönetmelikleri ve iş yerince hazırlanan yönetmelikleri belirlenen tedbirleri almak zorundadır. Bu sebeple işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğünde belirtilen giyim eşyasını veya teçhizatını işçilere verilmek üzere işyerinde bulundurulur.

İş kanununun 77'inci maddesi ise bu konuda; " İşverenler iş yerlerinde iş güvenliğine ve iş sağlığı için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak işçilerde işçi sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler." Şeklinde düzenlenmiştir.

b) İş Yerinde Kaza Geçirenlerle İlgili Düzenleme: sözleşmenin 89'uncu maddesi bir önceki dönem sözleşmesinde olduğu gibi hangi hallerin iş kazasına gireceğini tek tek saymıştır. Böyle bir durumda işçi durumu derhal şef veya en yakın amirine bildirir. İşveren kazaya uğrayan işçiye SSK el koyuncaya kadar, sağlık durumunun gerektirdiği her türlü acil yardımı yapar. İşveren vekili iş kazasını 2 gün içinde SSK'na bildirir. İşveren vekili 10 günden fazla istirahat veya ölümlü sonuçlanan iş kazalarını MSB.İğ Personel Daire Başkanlığına ve sendika genel merkezine bildirir.

İş kanununun 79'uncu maddesine göre ise bir iş yerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine cihazlarda yaşama için tehlikeli bir husus tespit edilirse bu tehlike giderilinceye kadar iş yerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili 2 müfettiş bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile bölge müdüründen oluşan 5 kişilik komisyon kararı ile iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır.

Bu konuda sözleşme ve iş kanunu karşılaştırıldığında sözleşme iş kanununa göre çok ayrıntılı bir düzenleme getirmiştir.

#### **3.4.22.4 İş Yerine Giriş ve Çıkışta Uygulanan Usuller Yönünden**

Sözleşme bu konuyu bir dönem önceki sözleşmede yer alan şekliyle düzenlemiştir.

#### **3.4.22.5 Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden**

Sözleşme bu konuyu bir dönem önceki sözleşmedeki düzenlemeyi aynen koruyarak düzenlemiştir.



### 3.5 SONUÇ

Yukarıdaki tespitlerimizin iş barışı ve verimliliği açısından olumlu/etkin sonuçlara ulaştırılabilmesi açısından özellikle yapmış olduğumuz anket sonuçları ile ilişkilendirilerek somut önerilere dayandırılması hedeflenmiştir. Ayrıca, halen gündemdeki anlaşma ve uyuşmazlık tutanakları da bu kapsamda incelenmiştir..

MSB ile Türk Harb-İş Sendikası arasında akdedilen toplu iş sözleşmesinin 25 ve 31. Maddeleri gereğince Milli Savunma Bakanlığı'na bağlı işyerlerinde günde 8,5 saat ve haftada 5 gün çalışması hususu düzenlenmiş olup Cumartesi ve Pazar günleri de Hafta Tatili ve Akdi Tatil Günü olarak tanımlanmıştır.

Hafta tatili günlerinde çalışma yapılması halinde işçiye ödenecek ücret Toplu İş Sözleşmesinin 61. Maddesinde tanımlanmış ve işçiye bu çalışma karşılığında %80 Zamlı ücret ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Akdi tatil gününde çalışma yaptırılan işçilere ödenecek ücret konusunda ise 61. Madde'nin ç fıkrasında ve 25. Maddenin c fıkrasında ayrı düzenleme yapılarak akdi tatil günü çalıştırılacak işçilere ödenecek ücret miktarları tanımlanmıştır.

Buna göre hafta tatiline hak kazanacak şekilde hafta içerisinde günde 8,5 saat ve haftada 5 gün çalışan Cumartesi günü çalıştırılmaları halinde haftalık çalışma süresi olan 42.5 saat ile 45 saat arasındaki çalışmalar için %35 zamlı ücret alacaklardır. 45c saati aşan kısımlar için ise fazla çalışma yapıldığından toplu iş sözleşmesinin 62. Maddesi gereğince %80 zamlı ücret ödenecektir.

Uygulama bu şekilde yapılmaktayken Milli Savunma Bakanlığı'nın 18 Nisan 2008 tarih ve Per.:9670-310-08/İş ve İşçi Mün.Ş.5746 Sayılı Genelgesine istinaden MSB'ye bağlı ödenecek ücretin tespitinde haftalık çalışma süresinin fiilen tamamlanması hususu göz önüne alınarak uygulama yapılmaya başlanmış ve bu çerçevede hafta içerisinde Toplu İş Sözleşmesi gereğince işçiye verilen ücretli izin/ücretsiz izin ve 6 günü geçmeyen istirahat halleri gibi durumların varlığı halinde işçinin akdi tatil günlerinde çalıştırılmasında ödenecek ücretin hesabında haftalık fiilen çalışma süresi ile haftalık normal çalışma süresi arasındaki bu süreler kadar süre için normal mesai ücreti üzerinden ödeme yapılması uygulaması hayata geçirilmiştir.

Halen yürürlükte olan 2 'nci Dönem Toplu İş Sözleşmemizin 25. Maddesinin c fıkrasında (Daha önceki sözleşmelerde de aynı şekilde yer almıştır.) akdi tatil günü

çalışmalarının ne şekilde ücretlendirileceği açık bir biçimde belirlenmiştir. Bu fıkraya göre işçinin hafta içerisindeki çalışmalarını fiilen tamamlayıp tamamlamadığına bakılmaksızın işçinin çalıştırılması halinde kendisinde normal çalışma süresi ile 45 saat arasındaki çalışmaları için %35 zamlı ücret ödeneceği, 45 saat üzerindeki çalışmaları için %80 zamlı ücret ödeneceği düzenlenmiştir.

Burada ayrıca işçinin normal çalışma süresine kadar olan çalışmaları için normal mesai ücreti ödeneceği hükmüne yer verilmiştir. İşverenin uygulaması ise Toplu İş Sözleşmesinin 25. Maddesinin c fıkrasında belirtilen "fiilen tamamlayıp tamamlamadıklarına bakılmaksızın" ibaresinin yok sayılarak akdi tatil günü çalışmasının ücretini fiili çalışmayla bağlantılandırılan, fazla çalışmanın bir çeşidi olmaktan çıkararak (normal ücret ödeme) ve İş Kanunu'nun 64. Maddesinde belirtilen bir '7telafi çalıştırması' anlamına dönüştürmektedir. İş Kanunu'nun 64. Maddesinde belirtilen telafi çalışmasında bile '7işçinin tatil günlerinde telafi çalıştırması yaptırılmayacağı hükmü bulunmaktadır.

Yukarıda belirtilen açıklamalara istinaden mevcut uygulamanın 4857 Sayılı Yasaya, Toplu İş Sözleşmesinin 25,31,61 ve 62. Maddelerine aykırı olduğunu Toplu İş Sözleşmesinde daha açık olarak ifade edilerek akdi tatil günü yaptırılan çalışmaları karşılığında yapılan eksik ödemelerin yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

22'nci Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesinin 44'ncü Maddesi (ç) bendi " İşverenin başka bir il'deki işyeri için belli mesleklerden işçiye geçici olarak ihtiyaç duyması halinde yılda 120 günü geçmemek üzere işçileri geçici olarak görevlendirebilir..." hükmünü havidir. 22'nci dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesinin anılan 44/ç Maddesi yoruma mahal vermeyecek kadar açık bir düzenleme getirmektedir.

Toplu İş Sözleşmesinin 44. maddesinin a fıkrasının ilk bendinde "İşçinin iş sözleşmesinde belirtilen işyerinde ve kendi mesleğinde çalıştırılması esastır" hükmü bulunmaktadır. Bu hükmün istisnası olarak işverenin ihtiyaçları doğrultusunda (ç) fıkrasında düzenleme yapılmış ve buna da bir süre sınırı getirilmiştir. Süre sınırının getirilmiş olmasının amacı ise işverenin bu istisna hükmü keyfi kullanarak işçinin ailevi durumunu bozacak düzeyde işverenin başka illerde bulunan işyerlerine gönderilmesini önlemektir. İş Hukukunun temel ilkelerinden birisi "işverenin işçiyi gözetme" borcudur. İşçinin iş görme ediminin görmesi esnasında yönetim hakkının

işçinin ailevi ve sosyal yaşamını etkileyecek şekilde kullanılması karşısında iş hukukunda da işçi bu gibi durumlara karşı korunmuştur. Nitekim, İş Kanunu'nun 7. Maddesinde de " işletme bünyesinde başka iş yerlerinde çalıştırmaya yönelik olarak işçinin bu talebini gerektiği ve bu tür çalıştırmanın da süre sınırı olması emredici bir nitelikte düzenlenmiştir.

22'nci dönem toplu iş sözleşmesinde de normatif nitelikte olan bir sınırlama ile sendika üyelerinin işverenin başka ildeki işyerlerinde işçiyi görevlendirebilmesinin üst sınırı düzenlenerek yasada belirtilen amaçla benzer bir amaç güdülmüştür.

Oysa ki, 22'nci Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi 44'ncü Maddesi herhangi bir ayırım yapmaksızın başka bir il'e geçici görevlendirmeyi yeterli saymış ve bu görevlendirmenin süresinin bir yılda 120 günü aşamayacağını belirtmiştir. Bazı geçici görevlendirmeler açıkça 22'nci Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesinin 44'ncü Maddesinin (ç) fıkrası kapsamındadır ve belirtilen sınırları aşmaktadır. Buna göre; bir yılda 120 günü aşar şekilde uygulama yapılmış olması hukuki dayanaktan yoksundur ve Toplu İş Sözleşmesine aykırıdır.

Toplu İş Sözleşmesinin 44.Maddesinin a fıkrasının ilk bendinde "İşçinin iş sözleşmesinde belirtilen işyerinde ve kendi mesleğinde çalıştırılması esastır" hükmü bulunmaktadır. Bu hükmün istisnası olarak işverenin ihtiyaçları doğrultusunda işçinin sağlık durumunu tehlikeye sokmayacak şekilde kendi mesleğinde veya mesleğine yakın işlerde çalıştırılabileceği hükmü düzenlenmiştir. Bu şekilde işçinin geçici olarak iş akdinde belirtilen mesleği dışında başka meslek ve branşlarda ve çalıştırmalara ilişkin devam eden bentlerde bir süre sınırı konularak işçiyi koruyucu bir düzenleme oluşturulmuştur. Buna göre: "Başka meslek ve sanatlarda iş verme, işveren vekilinin yazılı onayı ile veya sonradan yazılı olarak belgelemek kaydı ile sözlü emri ile yapılır. Yazılı emrin bir sureti 10 gün içinde işçinin kendisine verilir.

Yeni işinde yazılı emirle azami bir yıla kadar çalışan işçi, çalıştığı mesleğe geçirilmesini isteyebilir. Bu takdirde ihtiyaç var ise işçi, işveren vekilinin teklifi, ilgili Kuvvet Komutanlığının onayı ile 45 gün içinde yeni mesleğine geçirilir. İhtiyaç yok ise işçi kendi işine ve mesleğine iade edilir. " Hükmü getirilmiştir. Bu şekilde başka meslek ve branşlarda işçinin görev sürelerinin yıllık olarak sürekli bir şekilde uzatılarak işçinin başka meslek ve branşlarda çalıştırılması, aynı zamanda işgücünün verimliliğini de doğrudan etkilemektedir. Bu şekilde görevlendirmelerin işçinin kendi rızasına dayalı olarak yapılmadığı göz önüne alınırsa, işçinin mesleği

dışında sürekli çalıştırılmasına yol açan bu tür uygulamalar, işgücü verimliliğini düşürmekte, işgücü kaybına sebep olmakta ve işçinin maruz kalabileceği kaza ve hastalıklardan dolayı işveren tüzel kişiliğini maddi ve manevi zararlara uğratabilecektir. Yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı işçilerin mesleği veya mesleğine yakın işler dışında çalıştırılmaması, geçici olarak görevlendirildikleri mesleklerdeki çalıştırılmalarının Toplu İş Sözleşmesine uygun hale getirilerek bir yıllık üst zaman sınırına uyulması uygun olacağı değerlendirilmektedir.

“MSB'nin 12/01/2009 tarihli, “Yemek Yardımı” konulu genelgesinde, TİS'in 76/c maddesinde, harcırahlı olarak yurtiçi geçici göreve gönderilenler ile birlik ve kıta ile intikal eden işçilere yemek yardımının 2,5 kat ödeneceğinden bahsedildiği, ancak yurt dışı/yurt içi kurs, seminer ve inceleme amacı ile gönderilen işçilerden bahsedilmediğinden bahisle, söz konusu durumlarda yemek yardımı yapılmasının uygun olmadığı değerlendirildiği belirtilmiştir. “ İfadesi kullanılarak yurt dışı/ yurt içi kurs seminer ve inceleme amacı (uçak kaza kırım inceleme görevleri hariç) göreve gönderilen işçilere 2,5 katı olarak yapılan yemek yardımı ödemelerinin 1 Ocak 2009 tarihi itibari ile geri alındığı ve bundan sonraki uygulamanın da bu şekilde olacağı belirtilmiştir. Ancak 21 ve 22'nci Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yemek Yardımı konusunun 2008 ile 2009 Yılı İş Teftişi Devre Sonuç Raporları aynı şekilde yer almıştır.

21 ve 22'nci Dönem Toplu İş Sözleşmemizin 64/c maddesi “Yurtiçinde geçici görev, kurs, seminer ve inceleme amacı ile gönderilen işçilere yasalar gereğince harcırah, kurs ve seminer yevmiyesi, gidiş-dönüş yolluk ve yevmiyeleri ödenir. Bu işçilere gönderildikleri görev yerlerinde imkanlar ölçüsünde yatacak yer gösterilir ve bu husus görev emrinde belirtilir.” Hükmüne amirdir. Buradan anlaşılacağı üzere yurtiçinde geçici görev, kurs, seminer ve inceleme amacı ile gönderilen işçilere harcırah ödenmek zorundadır ve bu zorunluluk nedeniyle aynı işçiler 21 ve 22'nci Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmemizin “Yemek Yardımı” başlıklı 76/c maddesinde anlatılan “Harcırahlı olarak yurtiçi geçici göreve gönderilenler”7 kapsamına açıkça girmektedir.

2008 ile 2009 yılı İş Teftiş Devre Sonuç Raporunda kurs, seminer ve inceleme ifadelerine yer verilmişken raporda yer almayan denetleme, brifing, toplantı v.b. şeklinde görevlerde bu kapsamda değerlendirilerek uygulama genişletilmiştir. Denetleme, brifing toplantı v.b. durumların kurs, seminer ve inceleme ile aynı

anlama gelmediği açıktır. Bu nedenle yeni başlatılan uygulama bu kapsamda değerlendirildiğinde işçiler açısından ileride telafi edilemeyecek hak kayıplarına neden olacaktır. Her ne kadar bu durum 2008 ile 2009 Yılı İş Teftiş Devre Sonuç Raporunda yer almışsa da hukuka ve toplu iş sözleşmelerinde uygulama bütünlüğü gerekli düzeltici işlemin yapılması uygun değerlendirilmektedir.

Ayrıca göreve gönderilen işçiler tarafından kaleme alınan görev emirlerinin bazılarında, ekipteki en kıdemli işçinin ekip şefi olarak görevlendirildiği belirtilmesine rağmen, bu ifade sıralı amirler tarafından çıkarılmakta ve herhangi bir işçinin idareci olarak görevlendirilmediği ekipler oluşturulmaktadır. Göreve gönderilen ve tamamı işçilerden oluşan ekipte herhangi bir işçinin ekip şefi olarak görevlendirilmemiş olması halinde bile, ekibin sevk ve idaresi, yapılan işin kalite ve emniyetinden sorumlu olunması, uçak arıza inceleme/giderme görevlerinde yapılan işlerin uygunluğunun onaylanması ve uçağın uçuşa verilmesi sorumluluğunun alınması, ekipteki en kıdemli personel tarafından mecburen üstlenilmektedir. Bu nedenle bu pozisyondaki işçiler, ekip şefi olarak görevlendirilmese bile , ekip şefi görevini işin gereği olarak yerine getirmektedirler. Sonuç olarak, şimdiye kadar harici göreve gönderilen ve görev emirlerinde ekip şefi olarak tanımlanana işçilerin ödenmemiş olan C grubu idarecilik primlerinin ödenmesi, harici görevlerde, işin gereği olarak ekip şefliği görevinin mutlaka yerine getirilmesi gereken bir görev olması nedeniyle, tamamı işçilerden oluşan ekiplerde, ekip şefi olarak görev yapacak işçinin göreve emirlerinde belirtilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **MİLLİ SAVUNMA İŞKOLUNDAKİ ÇALIŞMA KOŞULLARINA İLİŞKİN ANKET UYGULAMASI**

Tezin ilk üç bölümünde Türkiyede Milli Savunma Sanayii, Milli Savunma İş Kolunun Özelliği ve kapsamı ile 22'nci dönemi kapsayan Toplu İş Sözleşmelerinin yürürlükteki kanunlar ile kıyaslanması hususları literatür taraması şeklinde incelenmiştir. Bu bölümde teorik incelemeyi tamamlayıcı ve destekleyici anlamda yapılan alan araştırmasının analizi ve teze ilişkin bulgu ve tespitleri sunulacaktır.

#### **4.1 ANKET UYGULAMASININ AMACI**

Dördüncü bölümdeki çalışmalar ile teze dinamiklik kazandırılması, ortaya çıkacak analiz ve değerlendirmeler ile Milli Savunma İş Kolundaki Çalışma Koşullarının gelişimine katkı sağlanması öngörülmüştür.

#### **4.2 ANKET UYGULAMASININ YÖNTEMİ**

Anket uygulamasında sorular geliştirilerek ve ölçeklendirilerek Türkiye çapında MSB'nin farklı iş yerlerinde "Ana Kitleden Örnek Hacme" göre çekilmesi gereken örnek miktar olarak 100 işçiye uygulanmıştır. Anket sorularının oluşturulmasında; ilk kısım çalışanların kişisel özelliklerini, numaralı sorular ( 67 adet) ise çalışanların çalışma koşullarını değerlendirecek şekilde planlanmıştır. Soruların başlıklarının (ana alt ölçek olarak) belirlenmesinde, Toplu İş Sözleşmesinde yer alan; çalışma süreleri, ücretler, izinler, primler İş Hukuku Başlığı ile, Sosyal Yardımlar, İş Sağlığı ve Güvenliği, sanat, meslek ve iş yeri değişikliği, iş yerine girişte uygulanan usuller ise TİS'nde yer alan başlıklarla birebir aynı başlıklarla ele alınmıştır. Ayrıca TİS'nde başlık olarak yer almamasına rağmen çalışma koşullarını etkilemesi yönüyle çalışma memnuniyeti ve verimliliği ile yönetimle ilişkiler ve yönetime katılım başlıkları da sorulara eklenmiştir.

Soruların ölçeklendirmesinde de genel ölçek olarak çalışma koşulları olmak üzere beşli likert tipi ölçeklendirme yöntemiyle ,1 nci alt ölçek olarak ; çalışma koşullarının **iş hukuku yönünden ölçülmesi**, 2 nci alt ölçek olarak ; çalışma koşullarının **sosyal yardımlar yönünden ölçülmesi**, 3 ncü alt ölçek olarak ; çalışma koşullarının **iş sağlığı ve güvenliği yönünden ölçülmesi**, 4 ncü alt ölçek

olarak; çalışma koşullarının iş **yerine giriş ve çıkışta uygulanan usuller yönünden ölçülmesi**, 5 nci alt ölçek olarak ; çalışma koşullarının **çalışma memnuniyeti ve verimliliği yönünden ölçülmesi**, 6 ncı alt ölçek olarak ; çalışma koşullarının **iş yeri arkadaşlığı , yönetimle ilişkiler ve yönetime katılım yönünden ölçülmesi**, ve son olarak 7 nci alt ölçek olarak ; çalışma koşullarının **Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden ölçülmesi** esas alınmıştır.

Ankete hedef kitle olarak Millî Savunma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı )'nda çalışan işçiler seçilmiştir. Örnek kitlenin belirlenmesinde yukarıda incelenen TİS'lerin kapsadığı işçiler seçilerek homojenlik, sayısal olarak da 100 işçiye uygulanarak örneklemede uygun sayıda denek kapsamıştır. Ankette kullanılan sorular belirlenen alt ölçekler bazında harmanlanarak sıraları karışık olarak sorulmuştur. Devam eden bölümde anket sonuçlarının SPSS programı kullanılarak elde edilen analizler gerek tablo gerekse grafik ortamında ortaya konmuş ve bu tablo/grafikler üzerinden ulaşılan sonuçlar ve değerlendirmeler ortaya konmuştur.

### **4.3 ANKET SONUÇLARI**

#### **4.3.1 Bireylerin Kişisel Özellikleri**

##### **4.3.1.1 Kuvvet Dağılımları**

Ankete katılan 100 kişinin kurumlara/ kuvvetlere göre dağılımı aşağıda gösterilmektedir. Katılımların % 2'si Kara Kuvvetleri Komutanlığına, %54'ü Deniz Kuvvetlerine ait tersanelerde, % 12'si Hava İkmal Bakım Merkezlerinde, % 32'si ise Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı(İçişleri Bakanlığı) işveren vekili olduğu tesislerde çalışan işçilerdir.

**Tablo 7: Kuvvet Dağılımları(%)**

Kuvvet Dağılımları	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Kara	2	2,00	2,00	2,00
Deniz	54	54,00	54,00	54,00
Hava	12	12,00	12,00	12,00
İçişleri Bakanlığı	32	32,00	32,00	32,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

#### 4.3.1.2 Uzmanlık Alanları

Bu tabloda ankete katılanların uzmanlık alanları gözükmektedir. Katılımcıların genelde uzmanlık alanı bazında homojen bir dağılım gösterdikleri görülmekle birlikte % 26 ile kaynak işçilerinin, % 24 ile de vasıfsız işçilerin yoğun olduğu görülmektedir.

**Tablo 8: Uzmanlık Alanları(%)**

Uzmanlık alanları	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Tekniker	2	2,00	2,00	2,00
Şef	1	1,00	1,00	1,00
Teknisyen	17	17,00	17,00	17,00
Kaynakçı	26	26,00	26,00	26,00
Motorcu	3	3,00	3,00	3,00
Boyacı	2	2,00	2,00	2,00
Şoför	3	3,00	3,00	3,00
Tesisatçı	4	4,00	4,00	4,00
Terzi	11	11,00	11,00	11,00
Marangoz	2	2,00	2,00	2,00
Tesfiyeci	3	3,00	3,00	3,00
İşçi	24	24,00	24,00	24,00
Mühendis	1	1,00	1,00	1,00
Matbaacı	1	1,00	1,00	1,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00



#### 4.3.1.3 Hizmet Süreleri

Aşağıda ankete katılanların hizmet süreleri ,açıklanmaktadır. Hizmet süreleri 5 kategoride verilmektedir. Ankete katılanların en büyük oran olarak % 46'sı 1-5 yıl arasında hizmet süresinde olanlardır. Bu kategori ankete katılanların genel olarak hizmet sürelerinin az olduğunu göstermektedir.

**Tablo 9: Hizmet Süreleri (%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
1-5	46	46,00	46,00	46,00
6-10	15	15,00	15,00	15,00
1-15	11	11,00	11,00	11,00
16-20	20	20,00	20,00	20,00
21 ve üstü	8	8,00	8,00	8,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

#### 3.2.1.4 Sektöre Göre Dağılım

Milli Savunma İş kolunun işveren esaslı bir iş kolu olması dolayısıyla ankete katılanların tamamını kamuda çalışan işçiler oluşturmaktadır.

**Tablo 10: Sektöre Göre Dağılım (%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Özel	0	0,00	0,00	0,00
Kamu	100	100,00	100,00	100,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

#### 4.3.1.5 Medeni Durum

Bu bölümde ankete katılanların medeni durumu sorulmuş olup, cevap verenlerin % 76'sının evli, % 24'ünün bekar olduğu görülmüştür.

**Tablo 11: Medeni Durum(%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Evli	76	76,00	76,00	76,00
Bekar	24	24,00	24,00	24,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

#### 4.3.1.6 Eğitim Durumu

Eğitim durumları beş kategoride ele alınmış olup, % 72'lik bir oranla ankete katılanların lise mezunu olarak kümeleştikleri görülmüştür. Bu oran Milli Savunma İş kolunda eğitim düzeyinin diğer iş kolları arasında iyi bir düzeyde olduğunu da göstermektedir. Anılan iş kolunun teknik ağırlıklı bir iş kolu olduğu dikkate alındığında, bu sonucun normal karşılanması gerekmektedir.

**Tablo 12: Eğitim Durumu(%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
İlkokul	2	2,00	2,00	2,00
Ortaokul	17	17,00	17,00	17,00
Lise	72	72,00	72,00	72,00
MYO/Y.Okul	7	7,00	7,00	7,00
Lisans	2	2,00	2,00	2,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

#### 4.3.1.7 Eş Durumu

Ankete katılanların eşlerinin çalışıp çalışmadığı sorulmuştur. Verilen cevaplara göre % 24'ünün bekar olduğu, % 70'inin ise eşinin çalışmadığı görülmüştür. Bu da Milli Savunma iş kolunda çalışanların evlerine tek maaş girdiğini göstermektedir.

**Tablo 13: Eş Durumu(%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Evet	6	6,00	6,00	6,00
Hayır	70	70,00	70,00	70,00
Bekar	24	24,00	24,00	24,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

### 4.4 ANKET UYGULAMASI VE DEĞERLENDİRMELER

#### 4.4.1 İş Yerinde Aramalarda Cinsiyetin Göz Önüne Alınması

Yapılan aramalarda cinsiyete göre düzenleme yapılıp yapılmadığı konusunda % 64 'lük bir kesimin gerekli düzenlemenin yapıldığı, % 19 'luk bir kesimin gerekli düzenlemenin yapılmadığı görüşünde olduğu ve % 17'lik bir kesimin

ise kararsız olduğu görülmektedir. Bu % 17'lik kesimin aramalara denk gelmediği yada karşı cinsin aranmasına dikkat etmediği görülmektedir.

**Tablo 14: İş Yerinde Aramalarda Cinsiyetin Göz Önüne Alınması(%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Katılmıyor	19	19,00	19,00	19,00
Kararsızım	17	17,00	17,00	17,00
Katılıyorum	47	47,00	47,00	47,00
Tamamen Katılıyorum	17	17,00	17,00	17,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

#### 4.4.2 İşyerinde Sosyal Yardım Kapsamında Verilen Doğum Yardımı

Doğum yardımı konusunda; % 86 'lık bir kesimin yardımları az bulduğu, % 11'lik bir kesimin "idare eder" nitelikte bulunduğu ve % 3'lük bir kesimin ise normal bulduğu görülmektedir. Bu oranlar doğum yardımının sendika temsilcileri tarafından ele alınarak yeniden değerlendirilmesini gerektirmektedir.

**Tablo 15: İşyerinde Sosyal Yardım Kapsamında Verilen Doğum Yardımı(%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Hiç Katılmıyor	8	8,00	8,00	8,00
Katılmıyor	9	9,00	9,00	9,00
Kararsızım	3	3,00	3,00	3,00
Katılıyorum	48	48,00	48,00	48,00
Tamamen Katılıyorum	32	32,00	32,00	32,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

#### 4.4.3 Sosyal Yardımlar Kapsamında Verilen İkramiye

Verilen ikramiyelerin yeterliliği konusunda; % 25'lik bir kesimin ikramiyeleri yeterli bulduğu, % 63 'lük bir kesimin ikramiyeleri yetersiz bulduğu ve % 12'lik bir kesimin ise "idare eder" nitelikte bulunduğu görülmektedir.

**Tablo 16: Sosyal Yardımlar Kapsamında Verilen İkramiye(%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Çok Yetersiz	25	25,00	25,00	25,00
Yetersiz	38	38,00	38,00	38,00
İdare Ediyor	12	12,00	12,00	12,00
Normal	25	25,00	25,00	25,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

#### 4.4.4 İş Yerindeki Vizite İşlemleri

İşyerindeki vizite işlemleri konusunda; % 50'lik bir kesimin işlemleri yeterli bulduğu, % 28'lik bir kesimin yetersiz bulduğu ve % 22'lik bir kesimin ise "idare eder" nitelikte bulunduğu görülmektedir.

**Tablo 17: İş Yerindeki Vizite İşlemleri(%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Çok Yetersiz	4	4,00	4,00	4,00
Yetersiz	24	24,00	24,00	24,00
İdare Ediyor	22	22,00	22,00	22,00
Normal	50	50,00	50,00	50,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

#### 4.4.5 Terfi ve Yükselme Sisteminin Objektif Kurallara Uygunluğu

Terfi ve yükselme sisteminin objektif kurallara göre işletildiği konusunda; % 41'lik bir kesimin kurallara uygun olarak işletildiği yönünde, % 42'lik bir kesimin ise kararsız olduğu yönünde görüş beyan ettikleri görülmektedir.

**Tablo 18: Terfi ve Yükselme Sisteminin Objektif Kurallara Uygunluğu(%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Hiç Katılmıyor	19	19,00	19,00	19,00
Katılmıyor	23	23,00	23,00	23,00
Kararsızım	17	17,00	17,00	17,00
Katılıyorum	37	37,00	37,00	37,00
Tamamen Katılıyorum	4	4,00	4,00	4,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

#### 4.4.6 Farklı İş Kollarında Çalışanlar ile Karşılaştığında Servis İmkani

Servis imkanının avantaj olduğu konusunda; % 68'lik bir kesimin avantaj olduğu görüşüne katıldığı, % 23'lük bir kesimin bu görüşe katılmadığı ve % 9'luk bir kesimin ise kararsız olduğu görülmektedir.

**Tablo 19: Farklı İş Kollarında Çalışanlar ile Karşılaştığında Servis İmkani(%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Hiç Katılmıyor	7	7,00	7,00	7,00
Katılmıyor	16	16,00	16,00	16,00
Kararsızım	9	9,00	9,00	9,00
Katılıyorum	52	52,00	52,00	52,00
Tamamen Katılıyorum	16	16,00	16,00	16,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

#### 4.4.7 İş Elbiselerinin ve Ayakkabıların Kalitesi ve Kullanım Kolaylığı

Dağıtılan elbise ve ayakkabıların kalitesi ve kullanım kolaylığı konusunda; % 20'lik bir kesimin yeterli bulunduğu, % 64'lük bir kesimin yetersiz bulunduğu ve % 16'lık bir kesimin ise "idare eder" nitelikte bulunduğu görülmektedir.

**Tablo 20: İş Elbiselerinin ve Ayakkabıların Kalitesi ve Kullanım Kolaylığı(%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Çok Yetersiz	29	29,00	29,00	29,00
Yetersiz	35	35,00	35,00	35,00
İdare Ediyor	16	16,00	16,00	16,00
Normal	20	20,00	20,00	20,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

#### 4.4.8 Farklı İş Kollarında Çalışanlar ile Karşılaştırıldığında Yemek Parası Uygulamasının Tatminkarlığı

Yemek parasının tatminkarlığı konusunda; % 21'lik bir kesimin tatminkar bulunduğu, % 52'lik bir kesimin yemek parasını tatminkar bulmadığı ve % 27'lik bir kesimin ise kararsız olduğu görülmektedir.

**Tablo 21: Farklı İş Kollarında Çalışanlar ile Karşılaştırıldığında Yemek Parası Uygulamasının Tatminkarlığı(%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Hiç Katılmıyor	17	17,00	17,00	17,00
Katılmıyor	35	35,00	35,00	35,00
Kararsızım	27	27,00	27,00	27,00
Katılıyorum	18	18,00	18,00	18,00
Tamamen Katılıyorum	3	3,00	3,00	3,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

#### 4.4.9 Farklı İş Kollarında Çalışanlar ile Karşılaştırıldığında Sahip Olunan Sağlık ve İş Güvenliği Hizmetleri

Sağlık ve iş güvenliği hizmetlerinin durumu konusunda; % 34'lük bir kesimin kendisiyle aynı niteliklere sahip farklı iş kollarında çalışanlar ile kıyaslandığında

sağlık ve iş güvenliği hizmetlerinin daha iyi olduğunu belirttiği, % 40'lık bir kesimin daha iyi olduğuna katılmadığını belirttiği ve % 26'lık bir kesimin ise kararsız olduğu görülmektedir.

**Tablo 22: Farklı İş Kollarında Çalışanlar ile Karşılaştırıldığında Sahip Olunan Sağlık ve İş Güvenliği Hizmetleri(%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Hiç Katılmıyor	8	8,00	8,00	8,00
Katılmıyor	32	32,00	32,00	32,00
Kararsızım	26	26,00	26,00	26,00
Katılıyorum	32	32,00	32,00	32,00
Tamamen Katılıyorum	2	2,00	2,00	2,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

#### 4.4.10 Dağıtılan İş Elbiselerinin ve Ayakkabıların Miktarı

Dağıtılan iş elbiseleri ve ayakkabıların yeterliliği konusunda; % 31'lik bir kesimin dağıtılanların miktarını yeterli bulduğu, % 52'lik bir kesimin dağıtılanların miktarını yeterli bulmadığı ve % 17'lik bir kesimin ise miktarını "idare eder" nitelikte bulduğu görülmektedir.

**Tablo 23: Dağıtılan İş Elbiselerinin ve Ayakkabıların Miktarı(%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Çok Yetersiz	18	18,00	18,00	18,00
Yetersiz	34	34,00	34,00	34,00
İdare Ediyor	17	17,00	17,00	17,00
Normal	31	31,00	31,00	31,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

#### 4.4.11 Bir İş Kazasına Uğrandığında Kurumun İşçiyi Sahiplenme Durumu

İş kazası durumunda kurumun kendisine sahip çıkacağı konusunda; % 59'luk bir kesimin kendisine sahip çıkılacağı yönünde, % 17'lik bir kesimin kendisine sahip çıkılacağına inanmadığı yönünde ve % 24'lük bir kesimin ise kararsız yönünde görüş beyan ettikleri görülmektedir.

**Tablo 24: Bir İş Kazasına Uğrandığında Kurumun İşçiyi Sahiplenme Durumu(%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Hiç Katılmıyor	5	5,00	5,00	5,00
Katılmıyor	12	12,00	12,00	12,00
Kararsızım	24	24,00	24,00	24,00
Katılıyorum	44	44,00	44,00	44,00
Tamamen Katılıyorum	15	15,00	15,00	15,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

#### **4.4.12 Çalışma Koşullarının Ağırlaşması Durumunda İş Bırakılması**

İş koşullarıyla alakalı olarak, aç kalma pahasına işini bırakma konusunda; % 32'lik bir kesimin işini bırakacağı, % 40'lık bir kesimin işini bırakma görüşünde olmadığı ve % 24'lük bir kesimin ise kararsız olduğu yönünde görüş beyan ettikleri görülmektedir.

**Tablo 25: Çalışma Koşullarının Ağırlaşması Durumunda İş Bırakılması(%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Hiç Katılmıyor	11	11,00	11,00	11,00
Katılmıyor	29	29,00	29,00	29,00
Kararsızım	28	28,00	28,00	28,00
Katılıyorum	19	19,00	19,00	19,00
Tamamen Katılıyorum	13	13,00	13,00	13,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

#### **4.4.13 Hak Edildiğinde Terfi Edileceğine Olan İnanç**

Hak ettiği anda terfi edeceğine inanma konusunda; % 43'lük bir kesimin terfi edeceğine inandığı, % 38'lik bir kesimin terfi edeceğine inanmadığı ve % 19'luk bir kesimin ise kararsız olduğu görülmektedir.

**Tablo 26: Hak Edildiğinde Terfi Edileceğine Olan İnanç(%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Hiç Katılmıyor	18	18,00	18,00	18,00
Katılmıyor	20	20,00	20,00	20,00
Kararsızım	19	19,00	19,00	19,00
Katılıyorum	27	27,00	27,00	27,00
Tamamen Katılıyorum	16	16,00	16,00	16,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

#### 4.4.14 Farklı İş Kollarında Çalışanlar İle Karşılaştığında Kıdem Alabilme

İş yerinde kıdemli olmasına gereken önemin verilmesi konusunda; % 33'lük bir kesimin önem verildiği yönünde, % 46'lık bir kesimin önem verildiğine katılmadığı ve % 21'lik bir kesimin ise kararsız olduğu yönünde görüş beyan ettikleri görülmektedir.

**Tablo 27: Farklı İş Kollarında Çalışanlar İle Karşılaştığında Kıdem Alabilme(%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Hiç Katılmıyor	12	12,00	12,00	12,00
Katılmıyor	34	34,00	34,00	34,00
Kararsızım	21	21,00	21,00	21,00
Katılıyorum	28	28,00	28,00	28,00
Tamamen Katılıyorum	5	5,00	5,00	5,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

#### 4.4.15 Servis Aracından Her Zaman Rahatlıkla Faydalanabilme

Servis aracından rahatlıkla yararlanma konusunda; % 77'lik bir kesimin rahatlıkla faydalanabildiği, % 16'lık bir kesimin rahatlıkla faydalanamadığı ve % 7'lik bir kesim ise bu konuda kararsız olduğu görülmektedir.

**Tablo 28: Servis Aracından Her Zaman Rahatlıkla Faydalanabilme(%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Hiç Katılmıyor	4	4,00	4,00	4,00
Katılmıyor	12	12,00	12,00	12,00
Kararsızım	7	7,00	7,00	7,00
Katılıyorum	57	57,00	57,00	57,00
Tamamen Katılıyorum	20	20,00	20,00	20,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

#### 4.4.16 Servis Araçlarının Kalitesi ve Konforu

Servis araçlarının kalitesi ve konforu konusunda; % 48'lik bir kesimin yeterli bulduğu, % 29'luk bir kesim ise yetersiz bulduğu ve % 23'lük bir kesimin ise "idare eder" nitelikte bulduğu görülmektedir.



**Tablo 29: Servis Araçlarının Kalitesi ve Konforu(%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Çok Yetersiz	8	8,00	8,00	8,00
Yetersiz	21	21,00	21,00	21,00
İdare Ediyor	23	23,00	23,00	23,00
Normal	48	48,00	48,00	48,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

**4.4.17 Verilen Temizlik Malzemeleri Niteliği ve Miktarı**

Temizlik malzemelerinin uygun nitelik ve miktarda verilip, bulundurulması konusunda; % 45'lik bir kesimin yeterli bulduğu, % 39'lık bir kesimin yeterli bulmadığı ve % 16'lık bir kesimin ise kararsız olduğu görülmektedir.

**Tablo 30: Verilen Temizlik Malzemeleri Niteliği ve Miktarı(%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Hiç Katılmıyor	11	11,00	11,00	11,00
Katılmıyor	28	28,00	28,00	28,00
Kararsızım	16	16,00	16,00	16,00
Katılıyorum	37	37,00	37,00	37,00
Tamamen Katılıyorum	8	8,00	8,00	8,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

**4.4.18 İşverenin Sunduğu Sağlık, Yemek, Servis vb. İmkanları**

İşyerindeki sağlık, yemek vb. imkanlardan memnuniyet konusunda; % 60'lık bir kesimin memnun olduğu, % 22'lik bir kesimin memnun olmadığı ve % 18'lik bir kesimin ise kararsız olduğu görülmektedir.

**Tablo 31: İşverenin Sunduğu Sağlık, Yemek, Servis vb. İmkanları(%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Hiç Katılmıyor	3	3,00	3,00	3,00
Katılmıyor	19	19,00	19,00	19,00
Kararsızım	18	18,00	18,00	18,00
Katılıyorum	50	50,00	50,00	50,00
Tamamen Katılıyorum	10	10,00	10,00	10,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

#### 4.4.19 İşyerine Giriş/Çıkışta Yapılan Aramalar ile Soyunma Dolaplarında Yapılan Aramaların Sıklığı ve Yapılma Şekli Beni Rahatsız Ediyor Durumu

Giriş/çıkışlarda ve soyunma dolaplarında yapılan aramaların sıklığı ve yapılma şeklinin kişiyi rahatsız etmesi durumu; % 45(26+19)'lik bir kesim rahatsız ettiğine katıldığını, % 44'lük bir kesim rahatsız ettiğine katılmadığını ve % 11'lik bir kesim ise kararsız kaldığını beyan etmiştir.

**Tablo 32: İşyerine Giriş/Çıkışta Yapılan Aramalar ile Soyunma Dolaplarında Yapılan Aramaların Sıklığı ve Yapılma Şekli Beni Rahatsız Ediyor Durumu(%)**

	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Toplam Yüzde %
Hiç Katılmıyor	14	14,00	14,00	14,00
Katılmıyor	30	30,00	30,00	30,00
Kararsızım	11	11,00	11,00	11,00
Katılıyorum	26	26,00	26,00	26,00
Tamamen Katılıyorum	19	19,00	19,00	19,00
Toplam	100	100,00	100,00	100,00

Anketin ölçeklendirmesi bazında yapılan değerlendirmede;1 nci alt ölçek olarak ; çalışma koşullarının iş hukuku yönünden ölçülmesi bağlamında verilen cevapların genelde işçiler tarafından tatminkar seviyede olduğu sadece vizite işlemleri konusunda usul ve işlemlerin yetersizliğinin ankete yansıdığı görülmektedir. 2 nci alt ölçek olarak ele alınan çalışma koşullarının sosyal yardımlar yönünden ölçülmesi yönündeki sorulara verilen cevaplarda genel olarak yetersizliklerin işaretlendiği özellikle ikramiyeler,dağıtılan ayakkabılar,iş elbiseleri ve servis hizmetlerinde yetersizlikleri vurgulayan seçeneklerin işaretlendiği görülmektedir. 3 ncü alt ölçek olarak çalışma koşullarının iş sağlığı ve güvenliği yönünden ölçülmesi kapsamında hazırlanan sorulara verilen cevaplarda “iş yerinin çalışanına sahip çıkması” ve “dağıtılan temizlik malzemelerini yeterliliği” ile ilgili tereddütler göze çarpmaktadır. 4 ncü alt ölçek olarak iş yerine giriş ve çıkışta uygulanan usullerin ölçülmesi bağlamında sadece beşte birlik kesimin tereddüdü olduğu ortaya çıkmaktadır., 5 nci alt ölçek olarak ; çalışma koşullarının çalışma memnuniyeti ve verimliliği yönünden ölçülmesi bağlamında özellikle diğer iş kolları iş yerlerine kıyasla verilen cevaplarda servis imkanları, yemek parası, sağlık şartları,iş kolunu değiştirme ve kıdem alabilme konularında yarıdan fazla bir oranla yetersizliklerin olduğu şıkların işaretlendiği görülmüştür. 6 ncü alt ölçek olarak çalışma koşullarının iş yeri arkadaşlığı , yönetimle ilişkiler ve yönetime katılım yönünden ölçülmesine

yönelik sorularda terfii ve yükselme konusunda çalışanların yüksek oranlarda tereddütleri cevaplara yansımıştır.Son olarak 7 nci alt ölçek olarak Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden ölçülmesi esasına dayalı sorulara verilen cevaplardan çalışanların herhangi bir sıkıntılarının olmadığı görülmektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Türk Silahlı Kuvvetleri Ana silah sistemleri ile işletme-idame ve modernizasyon ihtiyaçlarının kalite ve fiyat uygunluğu sağlandığı sürece yurt içinden yerli savunma sanayii kuruluşlarının teknolojik gelişimi ve iştiraki yoluyla karşılanması esastır. Türkiye 2008 yılı itibariyle yılda toplam olarak 6.606 milyon dolar ve kişi başına da ortalama 108 dolar askeri harcama yapan bir ülkedir. Türkiye de, diğer gelişmekte olan ülkeler gibi, kaynaklarının önemli bir bölümünü savunma harcamalarına ayırmaktadır. Bununla beraber dışa bağımlılık, yerli savunma sanayi'nin kurulmasıyla, tamamen ortadan kaldırılamasa da azaltılabilir hale gelmiştir. Bu kapsamda, yerli savunma sanayi ele alındığında, istihdam hacmi üzerinde de çeşitli olumlu etkileri yanı sıra çok sayıda ve üstün eğitilmiş insan gücüne ihtiyaç duyduğu ayrıca, kurulacak savunma sanayi tesisleri, teorik çalışmaların geliştirilmesi kadar, her kademedeki elemana yönetsel ve mesleki konularda deneyim kazandırılmasında da yararlı olacağı açıktır.

Bu anlamda yarattığı katma değer, istihdama doğrudan ve dolaylı katkısı, kapasite kullanımına ve savunma ile bağlantılı diğer sektörlerde olumlu etkisi, uzun dönemde ödemeler dengesinde olumlu yönde yaratacağı etkiler, savunma sanayii'nin ekonomik açıdan önemini ortaya koymaktadır.

Ekonomik olarak ortaya çıkan bu değerlendirme, savunma sanayinde işveren ve işçiler açısından örgütsel boyutta ele alındığında; sendikalar kanunu ile işçi ve işverenlerin sendika kurmalarında ölçü (kriter) olarak işkolunu esas almış bulunmakla beraber bu noktada önemli bir istisna getirmiş ve "kamu işveren sendikaları"nın aynı işkolundaki işverenler tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartının aranmayacağını belirtmiştir. Getirilen uygulamanın bir istisnai düzenleme ile kanunda gereksiz olarak özel kesim, kamu kesimi arasında ayırım yaptığını; işkolu esasını zedelediğini, ayrıca ilk kademe-üst kademe kuruluşların kuruluş şartları arasındaki nitelik farkının ortadan kaldırıldığını ayrıca kamu işveren sendikaları ile işçi sendikaları arasındaki güç dengesinin bozulduğunu işaret etmek mümkündür.

Genel olarak açıklamak gerekirse Dünyada meydana gelen son gelişmeler Türkiye gibi, sosyal ve iktisadi haklar açısından batı ülkelerinden daha daha geride bulunan, bu çerçevede sendikal hareketin ücretlilerin çalışma ve yaşama koşulları

üzerindeki belirleyiciliğinin daha zayıf olduğu ülkeler açısından daha da önemli sonuçlar doğurmaktadır. Türkiye’de de sendikal örgütlenme ile bu kuruluşların gücü konusundaki gelişimin, dünya ölçeğinde gözlenen gelişimlere koşut olduğu; son 20 yılda sendikaların hemen her düzeyde güç kaybettikleri görülmektedir. Sendikal hareketin yaşandığı bu değişimler, iktisadi ve sosyal haklar bağlamında da değerlendirilmelidir. Günümüzde de geçmişte olduğu gibi, sosyal ve iktisadi hakların tümüyle sendikalarla özdeşleştirilmesi ve bunların savunusunun tümüyle sendikalara bırakılması doğru ve gerçekçi bir yaklaşım değildir.

Sendikalar, güç yitirmelerine karşılık; sadece üyelerinin değil, ekonomik ve sosyal haklara gereksinim duyan tüm toplumsal kesimlerin, halen en örgütlü ve yaptırım gücüne sahip kuruluşlarıdır. Sendikaların varlığı ve üyelerine sağladığı hakların diğer toplum kesimleri için de korunması gereken sağlam bir zemin oluşturduğu gerçeği de varlığını sürdürmektedir. Bu nedenle, iktisadi ve sosyal haklar çerçevesinde, sendikal örgütlenmenin önemi belki de her zamankinden daha fazla gündemdedir ve bu kuruluşlar, hakların geriletilmeye çalışıldığı koşullarda, onları savunmanın en etkin araçları olma özelliğini korumaktadırlar. Bu çerçevede sendikaların, sadece kendi üye tabanlarına değil, kendi özgül alanlarıyla ilgili olarak bütün topluma yönelik sosyal hak bilincini yükseltici çalışmalara yönelmeleri yararlı olacaktır. Bu çabalar ise, örgütsel düzeyde sendikal harekete insan hakları hareketi arasında geçmişte olduğundan daha yakın bir işbirliğinin kurulmasını zorunlu kılmaktadır. Birlikte yürütülecek eğitim programları, her iki hareket açısından yararlı sonuçlar doğuracak bir etkinlik olarak belirginleşmektedir.

Rekabetin giderek yoğunlaştığı, gelişmekte olan ülkelerin kalkınma mücadelesinde her geçen gün daha da zorlandıkları bir dünyada, çalışma yaşamını düzenleyen yasalarda farklılıkların azalmaya başladığını izlemek mümkündür. Rekabet gücünün korunması ve geliştirilmesi, günümüzde ekonomik ve sosyal politikaların en temel hedefi haline gelmiştir. Avrupa Birliği’nin İstihdam Raporları’nda “güvence” kavramının giderek “esneklik” kavramıyla birlikte anılması ve aralarındaki “uyum” gerekliliğinin daha çok vurgulanması, artan rekabet baskısının bir sonucudur. Böyle bir ortamda “çalışma barışı” ile işçi ve işveren kesimleri arasındaki diyalogun “ülke çıkarları “ doğrultusunda yoğunlaştırılması büyük önem taşımaktadır. Dünya örneklerine bakıldığında, özellikle sosyal politikaları güçlü ülkelerde, küreselleşmenin yeni meydan okumaları karşısında,

mevcut sosyal edimleri koruyarak yaratıcı çözümlere kurumsallaşmış sosyal diyalog sayesinde ulaşılabildiği görülmektedir. Mütevazı ölçülerde de olsa, her düzeydeki “yönetime katılma” uygulamaları sosyal diyalogun etkinliğini artıran bir unsur olarak dikkat çekmektedir

Dünyadaki ve ülkemizdeki uygulamalar ele alındığında iş yasalarının ve UÇÖ'nün düzenlemelerinin az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki çalışma koşullarının iyileştirilmesinde yeterince etkili olamadığı görülmektedir. Dolayısıyla sivil inisiyatiflerin ve proaktif yaklaşımların öne çıktığı günümüzde, yasal düzenlemelerin ve kontrollerin ötesinde, (ISO standartlarında ve genel olarak TKY çabalarında da olduğu gibi) ilgili kesimlerin gönüllü katılımını öngören çabaların gerekliliği anlaşılmış bulunmaktadır.

UÇÖ'nün standartları, bu sahadaki ISO'ların dikte ettiği şartlar ve TKY gerekleri gibi yönlendirici kurum ve esaslar dikkate alındığında çalışma saatlerinin iyileştirilmesi; düşük ücretlerin insan onuruna yakışır bir seviyeye çıkarılması, sağlık ve güvenlik konularında olumlu gelişmelerin sağlanabilmesi, ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkeler için önemli işlevler görecektir önemli birer hedef olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu hedeflere ulaşmada ve ülkemizde kabul edilip yaygınlaştırılmasında, iş gören sendikalarının yanı sıra, tüketici derneklerine meslek örgütlerine ticaret ve sanayi odalarına medyaya ve ülkemizin uluslararası ortaklıkları da olan işletmelerine de büyük görevler düşmektedir.

Genel olarak 30.989 işçinin 464 ayrı işyerinde istihdam edildiği Milli Savunma İş Kolunda Çalışma Koşulları dikkate alındığında bu çalışmada ana başlıklar olarak; çalışma koşullarının iş hukuku yönünden ,sosyal yardımlar yönünden ,iş sağlığı ve güvenliği yönünden ,iş yerine giriş ve çıkışta uygulanan usuller yönünden ,çalışma memnuniyeti ve verimliliği yönünden ,iş yeri arkadaşlığı , yönetimle ilişkiler ile yönetime katılım yönünden ve Sanat, Meslek ve İşyeri Değişikliği Yönünden değerlendirilebileceği ortaya konmuştur.

Bu noktada ortaya çıkan hakların açıklanması, detaylandırılması, toplu görüşmelerde işverenlerin önünde savunulması ve bu hakların kazanılması açısından örgütlenme diğer bir deyişle sendikalaşmanın ya da işçi sendikacılığının gerekliliğini ve önemini görmekteyiz. Günümüzde kaybolan gücüne ve etkinliğine

rağmen işçi sendikalarının örgütsüzlerin örgütlenmesi hedefinde ve sendikal yeniden yapılanma sürecinde en önemli çıkış yolu olduğunu görmekteyiz. Gerçekten, küreselleşme ve artan uluslararası rekabetle beraber liberal politikaların her alanda yaygın olarak benimsendiği ortamda , sendikal hareketin yeniden canlandırılmasına yönelik çabalar dikkat çekmektedir.

Ülkemiz açısından Milli Savunma İş Kolunda faaliyet gösteren Türk Harb-İş Sendikası; Adana, Afyon, Ankara, Balıkesir, Bor, Çorlu, Diyarbakır, Elazığ, Erzincan, Erzurum, Eskişehir, Gelibolu, İskenderun, İstanbul, İzmir, Kayseri, Kocaeli, Konya, Sakarya ve Sivas şubeleri ve 31 bin civarında üyesi ile Türk sendikacılık hareketinin etkin ve güçlü temsilcilerinden birisi olarak, savunma sanayi işçisi için vazgeçilemez önemini koruyarak sürdürmektedir.

Sendikaların da üzerinde özellikle durması gereken ve çalışma koşullarının en önemli başlıklarında birisi İş Sağlığı Ve Güvenliği Tedbirleri olup, konu Dünyada da en önemli konular arasında yer almaktadır. Böyle bir ortam içerisinde işverenlerin, işçilerin ve devletin üzerine büyük görevler düşmektedir. İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması hayati bir önem arz etmektedir.

Toplu iş sözleşmesi taraflara tanıdığı haklar yanında çeşitli borçları da beraberinde getiren bir özel hukuk sözleşmesidir. Bu bağlamda İşçi işverenin emir ve talimatlarına uymak; buna karşın işveren de işçiyi işyerinde uğrayabileceği kazalara ve karşılaşılabileceği tehlikelere karşı korumak için gerekli tedbirleri almak ve işçiye uygun ve sağlıklı bir çalışma yeri sağlamak zorundadır.

Diğer yandan çalışma ve dinlenme süreleri başlığı altında; günlük ve haftalık çalışma süreleri, fazla çalışmalar yapılandırılmış , denkleştirilmiş iş süreçleri, telafi çalışmaları, kısa çalışma ve ödeneği ile çalışma süresinden sayılan haller, sosyal yardım niteliğinde yolda geçen sürelerin ve bu başlıklarla bağlantılı olarak günlük, haftalık, yıllık dinlenme süreleri ve koşulları konusunda yürürlükteki kanunlar kapsamında TİS'nin bünyesinde gerçekleştirilebilecek edimler hususunda HARBİŞ sendikasına önemli görevler düşmekte olup, kanunun işçiler lehinde olabilecek yeni açılımları da kanun koyucu nezdinde zorlaması gerekmektedir.

Çalışma koşulları: bağlamında TİS ile sağlanan sosyal yardımların nitelik ve sürdürülebilirlik olarak ölçülmesi ve sonuçların işveren dikkatine sunularak değerlendirilmesi, varsa aksaklık ve eksikliklerin giderilmesi her ne kadar çift taraflı bir sorumluluk olarak görülse de, esas olarak HARBİŞ'in ilgi alanında devamlı güncel olarak bulunmalıdır.

Çalışma koşulları başlığı altında, iş yerine giriş ve çıkışta uygulama usuller ile yönetime katılım ve yönetimle ilişkilerinde ve çok önemli olduğu işçiler tarafından bizzat vurgulanan iş değiştirmeler en az diğer çalışma koşulları kriterleri ile aynı oranda takip edilmeli ve ölçülebilir kriter ile sonuçlarına ulaşılmalıdır. Bütünsel bir bakış açısı ile çalışma koşullarının çalışma memnuniyetini ve buna bağlı olarak verimliliği arttıracığından hareketle Milli Savunma iş kolunda işveren vekilleri tarafından iş yerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi halen yürürlükteki işçi- işveren ortak katımlı kurullar aracılığı ile sorunların çözüme ulaştırılması ulaşılan/ulaşılacak hedeflerin tek taraflı değil çift taraflı desteklenmesini de beraberinde getirecektir.

Bu çalışma ile 1964 yılından günümüze kadar TÜHİS ile HARBİŞ arasında bağitlanmış toplam 22 toplu iş sözleşmesi bu sözleşmelerin bağitlandığı tarihte yürürlükte olan iş kanunları ile karşılaştırılarak incelenmiş ve toplu iş sözleşmelerinin iş kanununa göre nasıl şekillendiği ve kanunun çalışma koşulları açısından ele aldığı hususların sözleşmelerde nasıl uygulamaya geçirildiği ortaya konmuştur. Son bölümde gerek işçilere uygulanan anket gerekse toplu iş sözleşmelerinin kanunlar ile karşılaştırmalı sonuçlarına yönelik tespitler ile bizim çalışmamızın sonucu olarak ortaya çıkardığımız öneriler olacaktır.

Özellikle yürürlükteki 3008 sayılı iş kanunu ile o süreçteki ilk iki dönemki TİS'in karşılaştırılmasında (1964-66/1966-68) kanun ile TİS arasında uyumsuzlukların ve bazen çelişkilerin dahi olduğu gözlemlenmektedir. Bahse konu dönemde kanunların yönetmeliklerle desteklenmediği dolayısıyla detayların belirlenmediği TİS'in adeta bu alandaki eksikliği de giderdiği söylenebilir. Bizi bu yargıya götüren özellikle kanunda yer alan birçok kapalı hususun TİS'de açıklığa kavuşturularak uygulanabilir hale dönüştürülmüş olmasıdır. Diğer yandan ,bazı hususlarda da (örneğin; işe giriş ve çıkışta uygulanacak usuller gibi) bağlayıcı hiçbir



hüküm olmamasına rağmen TİS'nin adeta kanundaki eksiklikleri giderici bağlamda hüküm koyduğu görülmektedir.

Özellikle İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda 3008 sayılı kanunun iş kazalarında uygulanacak usuller konusunu kapsamadığı, sadece iş kazalarının önlenmesine yönelik hükümler ile bu konuda bir yönetmeliğin çıkarılmasını hükmettiği ancak, bu yönetmeliğin yayımlanmasından kaynaklı boşluğun ilgili yıllardaki bağıtlı TİS'nin ilgili maddeleri ile giderildiği dikkat çekicidir.

1968-1971 dönemini kapsayan TİS iş kanununun değiştiği bir döneme rastlamakta olup, 931 sayılı kanun kapsamında yapılan karşılaştırmada iş kanununun : bir önceki kanunun eksikliği olarak görülen özellikle iş sürelerine ilişkin hususlarda detaylı seviyede yer verdiği ve yönetmeliklerde belirlenecek hususların dahi kanun kapsamında yer aldığını görmekteyiz.

Ayrıca bu dönem TİS'de sosyal yardımlar, başka işte çalıştırılma ve işyerine giriş ve çıkışta arama usullerinin ilk kez ortaya koyulduğunu görmekteyiz.

1971 yılında kabul edilen 1475 sayılı iş kanunu kapsamında 71-73 dönemini kapsayan TİS'lerinden itibaren 2003 yılına kadar yeni bir dönem başlamıştır. Kanunun çalışma süreleri ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli değişimler ortaya koyduğu görülmekle birlikte sosyal yardımlar, işe giriş çıkış usulleri ile iş/meslek değiştirme konusunda yeni bir bakış getirmediği ve bu hususların önceki TİS'lerin uygulama sonuçlarına göre bir sonraki bağtılamadaki TİS'de yeniden düzenlendiği görülmektedir.

Bu dönemde öne çıkan bir diğer konu ise sendikal faaliyetlerin iş kanununda yer almasıyla TİS'lerin sendikal izinler ile ilgili hususlar tartışma konusu olmaktan çıkarılmış ve belirli bir usule bağlanmıştır. 1475 sayılı iş kanunu ile ilgili kez kanunun yönetmeliklerle uygulanabilirliğine esas alınmış ve bu kapsamda iş yerlerinde oluşturulan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu" önemli bur kurum olarak iş yaşamında yerini almıştır.

1971-1973 döneminden 2003-2005 dönemine kadar yaklaşık 30 yıllık süreçte HARBİŞ ile bağtlanan(1993'e kadar MSB.ı 1993'den itibaren TUHİS

arasında ) 15 ayrı TİS ile bir önceki dönem uygulamalarından çıkarılan sonuçlar ile bağlantılı olan ve diğer kanunlar (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanunu, Grev ve Lokavt kanunu vb.) kapsamında geçerli olan hususlar kapsamıştır.

25.08.1971 tarihinde kabul edilip 01.09.1971 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren ve yaklaşık otuz iki yıl uygulamada kalan 1475 sayılı İş Kanunu, Kıdem Tazminatını düzenleyen 14.maddesi haricinde 10.06.2003 tarihinde yürürlük kazanan 4857 sayılı yeni yasa ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Yeni İş Kanunu başta iş hukukuna ilişkin kavramları yeniden tanımlamakla beraber pozitif iş hukuku açısından ciddi yenilikleri de içinde barındırmaktadır. 1475 sayılı İş Kanununun birçok hükmünü muhafaza etmekle ancak sözleşme biçimleri, çalışma şartları ve şekilleri, iş güvencesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği, idari ceza hükümleri, başta olmak üzere diğer konularda da yeni düzenlemeler getirmektedir.

4857 sayılı yeni İş Kanunu 15.03.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4773 sayılı İş Güvencesi yasasını bazı değişikliklerle beraber bünyesine almıştır. Bununla birlikte 15.03.2003-10.06.2003 tarihleri arasında 4773 sayılı yasa İş Güvencesi kapsamında işçi-işveren arasındaki çekişmelerde uygulama alanı bulmuştur.

4857 sayılı İş Kanununu bu haliyle yeterli görmek mümkün değildir. Her ne kadar yasa çıkarılırken çalışma hayatındaki sorunlar, evrensel değerler , uluslar arası belge ve kriterler ve 1475 sayılı İş Kanununun uzun süreli uygulanmasının sonucunda ortaya çıkan olumsuzluklar göz önüne alınarak yeni yasa oluşturulmaya çalışılmışsa da, bunlar yeterince yasaya yansıtılamamıştır. İş Kanununda başta iş barışını ve sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkileyecek düzenlemelerin yer alması, çalışma hayatının “emek ve alın teri” tarafını oluşturan işçilerin ve teşkilatları olan sendikaları tatmin etmemiştir. Dolayısıyla bu yeni kanunun çıkışını müteakip birbirini takip eden 3 ayrı dönem TİS'leri ile; kanunun yüzeysel olarak geçtiği çalışma koşulları ile ilgili hususlar, gerek geçmiş yıllar TİS'ne yansıyan boyutuyla gerekse yeni ihtiyaçlar doğrultusunda geliştirilerek kapsamıştır.

Bu kapsamda öncelikle:Toplu görüşmeler sırasında “Doğum Yardımı” ve “Ölüm Yardımı” başlıklarında yer alan yardımların(22'nci dönem TİS'ne göre Doğum

Yardımları 66.83 ,Ölüm Yardımı 116.51TL'dir )% 86'lık bir kesim memnuniyetsizliği dikkate alınarak yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir.

Çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile verimliliğin artacağına ilişkin görüşün % 97'lik bir oranla benimsendiğinden hareketle öncelikle işveren ve sendika temsilcilerinin katılımıyla " Çalışma Koşulları" kavramının yeniden belirlenmesinin ve bu kavramı içeren kriterlerin geliştirilmesi amacıyla her iki tarafında ortak çabalarının TİS'ne yansıtılması ile işçi memnuniyeti ile iş verimliliğinin artırılması sonucu ülke ekonomisinin de kazanmasının en üst düzeye çıkartılması sağlanmaktadır.

Ayrıca sosyal yardımlar kapsamında dağıtılan elbise ve ayakkabıların kullanım kolaylığı konusunda % 64 oranında bir memnuniyetsizlik belirdiğinden "yemek parası " konusunda da % 52 lik bir kesimin memnuniyetsizliğinden hareketle sendika temsilcileri tarafından bu hususların TİS'de ayrıca ele alınıp incelenmesi gerekmektedir. Terfi ve taltif konusunda da % 38 lik bir kesim inançsızlığını giderici tedbir ve bilgi aktarımının çalışanlara kazandırılması gerekmektedir.

İş yerine giriş ve çıkışta ve soyunma dolaplarında yapılan arama sıklığı ve yapılması şekli de % 45 kesimin rahatsız olması bu konuda sendika yetkilileri ile işveren vekillerinin ele alması gereken önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmamızda çapraz sorularla teyit etmeyi hedeflediğiniz kişisel bilgiler ile verilen cevapların uyumu konusunda tespit ettiğiniz hususlar da burada yer alacaktır. İlk olarak; yapılan ödemeleri (ilave tediye) normal bulanların yüzdesi hizmet yılı 1-5 yıl arasında olanlarda daha düşük, 16-20 yıl arasında olanlarda ise daha yüksek olması dengeli bir dağılımı göstermemektedir. Ödemeler konusunda çalışanların hizmet yılı memnuniyet dengesinin sendika yöneticileri tarafından ele alınarak ayrıca incelenmesi gerekmektedir.

Bir diğer konu; işyerinde iş yoğunluğu ve çalışma koşullarının çok ağır olduğunu belirtenlerin uzmanlık alanı ve görevleri eğitim durumları ile ilgili olup, bu anlamda olumlu yanıt verenlerin uzmanlık alanında ve eğitim durumlarına ilişkin tablodaki oranları ile uyumsuz olduğu görülmektedir. Bu durumda meslek gruplarına

ve eğitim durumlarına göre işin yoğunluğu ve çalışma koşulları kavramlarının tekrar ele alınarak ortak bir tanıma /algılamaya ulaşılması gerekmektedir.

Anket çalışmasında çapraz sorularla yukarıda sunulan üç konu dışında verilen cevaplar kişisel bilgilerin teyidi yapılmış ve dağılımların normal ölçüler dahilinde olduğu teyit edilmiştir. Ayrıca ,Milli Savunma iş kolundaki işçiler ile Toplu Kalite Yönetimi kapsamında yapılan şifai ve bire bir görüşmelerde “Çalışan Memnuniyeti” bağlamında aşağıda belirtilen önerilerin ortaya konmasına sebep olan cevaplar alınmıştır.

Çalışanların takdir edilmesi ve cezalandırılmasında daha adaletli bir yaklaşımın sergilenmesi ve özellikle moral motivasyonu artırıcı boyutlarda sosyal ve kültürel faaliyetlerin düzenlenmesi uygun olacaktır.

Dış göreve gönderilen işçilerin özellikle kalacakları yer ve yolda geçen sürelerin ulaşım öncesi ve sonrası şehir içi ulaşımında dikkate alarak bu konusunun TİS de daha detaylı olarak yer alması sağlanmalıdır.

Çalışanlar iş yerinde yeterince değerlendirilip takdir edilmeli, işverenler ile çalışanlar arasında iletişim daha açık ve sürdürülebilir olmalı ve onurlandırma ve ödüllendirme de yatay sorgulamayı/değerlendirmeyi de dikkate alan bir model TİS lerine yansıtılmalıdır.

Bu önerilerin yanı sıra; Milli Savunma iş kolu kavramına sendikanın MSB.lığına bağlı iş yerleri dışında çalışan işyerlerinde yer aldığı bir örgütsel yapı olmasından hareketle “Savunma İş Kolu ” olarak değiştirilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir. Bu konuyla dolaylı olarak ilişkili olarak, öngördüğümüz “Savunma iş kolu” sadece MSB.lığı işyerlerinde çalışan işçilerle sınırlı olmamalı, son 20 yıllık süreçte gelişen savunma sanayi boyutunda tüm sivil savunma sanayi şirketlerindeki/ kurumlarındaki çalışanları kapsamalıdır.

“Milli Savunma İş Kolu” kavramının “Savunma İş Kolu” olarak isimlendirme önerimizi destekleyen bir diğer hususta halen MSB.lığı iş yerlerinde dahi D/S müdürlükleri kanalıyla yabancı ülke silahlı kuvvetlerine ve sivil savunma şirketlerine

verilen hizmet olup, faaliyetlerle “Milli Savunma İş Kolu” kavramına da sığmamaktadır.

Dünyadaki ve ülkemizdeki uygulamalara bakıldığında iş yasalarının ve UÇÖ'nün düzenlemelerinin az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki çalışma koşullarının iyileştirilmesinde yeterince etkili olamadığı görülmektedir. Dolayısıyla sivil inisiyatiflerin ve proaktif yaklaşımların öne çıktığı günümüzde, yasal düzenlemelerin ve kontrollerin ötesinde, (ISO standartlarında ve genel olarak TKY çabalarında da olduğu gibi) ilgili kesimlerin gönüllü katılımını öngören çabaların gerekliliği anlaşılmış bulunmaktadır.

İçinde yaşadığımız sürede gittikçe zayıflayan ve pazarlık gücü azalan sendikalar bağlamında önerilerimizin gerçekleşmesi durumunda HARB-İŞ'in yeni üye katılımları ile örgütleneceği işyeri sayısı artacak ve böylece güçlü sendikacılık kavramının tam karşılığı olarak Türk çalışma hayatında yerini alabilecektir.

## KAYNAKLAR

07 Nisan 2004 tarihli 25426 sayılı Resmi Gazete ile yayınlanan **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik**.

AAFES-EUR Türkiye Satış Bölgesi Gnl.Md.lüğü ile TÜRK HARB-İŞ Sendikası arasında **20'nci Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, (1 Nisan 2008)

ABD Ticaret Bakanlığı, (Çevrimiçi) <http://www.bea.gov>, ( 25.08.2007 ).

ACER, Mustafa.Türkiye'de Havacılık Sanayi, 1'inci Teknoloji Milli Kongresi, Ankara, 1984.

AĞRALI, Sedat. **Günümüze Kadar Belgelerle Türk Sendikacılığı**, Son Telgraf Matbaası, İstanbul, 1967.

ALAGÖZ,Cemal. **Savunma Sanayinde Yerli Katkı**,Savunma Sanayi Sempozyumu-2000.

ALNIAK M. Oktay, **Türk Savunma Endüstrileri Hakkında Düşünceler**, I.Ulusal Mühendislik Kongresi 20-21 Mayıs 2004 Eski Foça, İZMİR, <http://web.deu.edu.tr/umk/bildiriler/a2.doc> ( 20.09. 2008 )

ALNIAK M.Oktay, 2001. "**Savunma Sanayii ve Tedarik Hakkında Düşünceler**", T.C. Genelkurmay Başkanlığı, Genelkurmay Basım Evi, Yayın Numarası 2001/41, s:57-58, <http://web.deu.edu.tr/umk/bildiriler/a2.doc> ( 20.09. 2008 )

ALNIAK, M.Oktay. **Türk Savunma Endüstrileri Hakkında Düşünceler** , 1nci Ulusal Mühendislik Kongresi, Eskifoça –İzmir, 20-21 Mayıs 2001.

ALNIAK, M.Oktay. **Türk Savunma Sanayii Hakkında Genel Değerlendirme, Savunma Sanayii Sempozyumu Bildirisi**, Ankara, 1997.

Arzu Azer, **11 Eylül Ekonomisi Ve Savaş İmparatorluğunun Yükselişi**, [http://paribus.tr.googlepages.com/a\\_tezer.doc](http://paribus.tr.googlepages.com/a_tezer.doc) (25.08.2007)

BENOİT, Eric. **Defence and Economic Growth in Developing Countries** **Lexington**, Mass , Lexington Books,1973.

BOZKURT Emo, **Vizyon 2023 Savunma Sanayi Hedefleri** [http://209.85.129.132/search?q= cache:0F0xns0u6NAJ: www.turkmekatronik.com/ mforum /index.php](http://209.85.129.132/search?q=cache:0F0xns0u6NAJ:www.turkmekatronik.com/mforum/index.php) (10.07.2008)

CEM, İsmail. **Türkiye’de Geri Kalmışlığın Tarihi** Cem Yayınevi, İstanbul, 1973.

CENTEL, Tankut. **Türkiye’de İşçi Konfederasyonlarının Kuruluş ve Görevleri”** , **Sosyal Siyaset Konferansları**, 20. kitap, İ.Ü., İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul,1969.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Resmi Gazetenin 17 Temmuz 2009 tarih ve 27291 sayılı nüshasında yayımlanmış olan **İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2009 Ocak Ayı İstatistikleri**

Çalışmalarda Yöntem , Savunma Sanayii Müsteşarlığı , **Stratejik Plan, 2007 – 2011**, [http://www.ssm.gov.tr/ TR/kurumsal/Documents/SP/yazdir/yazdira2.html](http://www.ssm.gov.tr/TR/kurumsal/Documents/SP/yazdir/yazdira2.html) ( 23.06.2008 )

Çalışmalarda Yöntem , Savunma Sanayii Müsteşarlığı , **Stratejik Plan, 2007 – 2011**, [http://www.ssm.gov.tr/ TR/kurumsal/Documents/SP/yazdir/yazdira2.html](http://www.ssm.gov.tr/TR/kurumsal/Documents/SP/yazdir/yazdira2.html) ( 23.06.2008 )

ÇEÇEN, Anıl. **Türkiye’de Sendikacılık**, Özgür İnsan Yayınları, Ankara,1973.

ÇELİK,Nuri.**İş Hukuku Dersleri**, Batı Basım Yayın evi, İzmir,2009.

DEMİR ,Fevzi,İş Hukuku ve Uygulaması, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları,İzmir,1999.

DEMİR ,Fevzi,Sendika Hukuku, Fakülteler Kitapevi,İzmir,1999.

DEMİR Nazmi, KULA Mehmet, **Türkiye Ekonomisinin Sektörler Arası Bağlantılarında İhracat-İthalat İlişkileri, Uluslararası Ekonomi ve Dış Ticaret Politikaları** 3(1-2), 2008:85-[http://www.uedtp.org.tr/dtmdadmin/upload/EAD/KonjokturIzlemeDb/dergi/](http://www.uedtp.org.tr/dtmdadmin/upload/EAD/KonjokturIzlemeDb/dergi/2008_dergi/05_Nazmi_Demir.pdf) 2008\_ dergi/05\_Nazmi\_Demir.pdf ( 28.09.2008 )

ERCAN, Ali. **Savunma Sanayiinde Fizik Mühendisliği** [http://www.fmo.org.tr](http://www.fmo.org.tr/yayinlar/fmoozel/savunma.htm) /yayinlar/fmoozel/savunma.htm ( 23.03.2007 )

ERDOST, Cevdet ,**Teknoloji Üretiminde Çağdaş Özellikleri ve Teknoloji Üretiminde Devletin Rolü**, <http://arsiv.mmo.org.tr/pdf/10663.pdf> ( 23.11.2007 )

European Defense Cooperation, **MSB Savunma Sanayii Koordinasyon Toplantisi Sonuc Raporu** C-7-12 Military Technology , 1994.

EYRENCİ, Öner. **Sendikalar Hukuku**, İşbankası Yayınları, İstanbul, 1984.

F. Bagdat, **The Significance of the Military Sector in the Postwar World and Turkish Economy**, ODTÜ:Yüksek Lisans Tezi, 1994.

GİRAY Filiz, **Savunma Harcamaları Ve Ekonomik Büyüme**, C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 5, Sayı 1 181, Uludağ Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü, <http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/865.pdf> ( 23.06. 2008 )

**Government Prime Contracts and Subcontracts Service**, Procurement Associates, Inc. **Army Command, Leadership and Management: Theory and Practice** US Army War Collage, 2005-2006.

GÜNAY, Cevdet İlhan. **Toplu Hak Uyuşmazlıkları**, Türk Harb-İş Sendikası Yayını, Ankara, 1995

GÜZEL, Şehmus. "Tazminat'tan Cumhuriyet'e İşçi Hareketleri ve Grevler" **Tazminat'tan Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi**, Cilt 3, İletişim Yayıncılık, İstanbul ,1985.

Havacılık ve Uzay Sanayii Paneli, **Savunma Havacılık ve Uzay Sanayii Panel Raporu**, Tübitak, Vizyon 2023 Projesi, , Ankara 2003, [http://www.tubitak.gov.tr/tubitak\\_content\\_files/vizyon2023/shu/SHU\\_son\\_surum.pdf](http://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/vizyon2023/shu/SHU_son_surum.pdf) ( 14.08.2008 )

[http:// www.tuhis.com](http://www.tuhis.com).(10.05.2008).

[http://www.çalışma.govtr/article.php?category\\_id=50&article\\_id=665](http://www.çalışma.govtr/article.php?category_id=50&article_id=665) (11.09.2007)

<http://www.die.gov.tr> (10.04.2008)

<http://www.ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan9.pdf>. (01.03.2008)

<http://www.eurofound.eu.int/> , Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) ilgili sayfası (21.04.2008)

[http://www.harb\\_is.gov.tr](http://www.harb_is.gov.tr) (26.04.2008)



<http://www.maliye.gov.tr> (13.04.2008)

<http://www.mkek.com.tr> (15.03.2008)

<http://www.mkek.gov.tr/foUretimYerleri.aspx> ( 30.01.2008 )

[http://www.msb.gov.tr/Birimler/KALITE/doc/MSY202-4\(C\)\\_Yonerge.pdf](http://www.msb.gov.tr/Birimler/KALITE/doc/MSY202-4(C)_Yonerge.pdf) ( 20.12.2008 )

<http://www.sasad.org.tr/sub.asp?tnm=Hakkında> ( 17.06.2008 )

<http://www.ssm.gov.tr> (12.04.2008)

<http://www.tcmb.gov.tr/yeni> , Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Ekonomik Terimler Sözlüğü (14.03.2003)

<http://www.turksam.org.tr/a1544.html>, <http://www.iso.org.tr/tr/Documents/> Kapasite /esaslar.pdf, ( 24.02.2009)

İŞİK Ahmet Doğan, **Savunma Sanayiindeki Teknolojik Gelişmeler Sempozyumu**, Türk Savunma Sanayiinde Yerli Katkı ve Sınai Entegrasyon adlı bildirisi, K.H.O., Ankara,1997.

İŞİK, A.Doğan. **Savunma Sanayiindeki Teknolojik Gelişmeler Sempozyumu**, Türk Savunma Sanayiinde Yerli Katkı ve Sınai Entegrasyon adlı bildirisi, K.H.O., Ankara, 1997.

İŞIKLI, Alpaslan. **Sendikacılık ve Siyaset**, İmge Kitabevi, Ankara, 1980.

K. Michael, **Remarks on the Military in Development**, World Development, Vol.4,No.6, 1976.

KARAN, Bülent **Savunma Sanayiinin Geliştirilmesi/TSK ihtiyaçlarının Yurtiçinden Karşılanması**, TESİD, Panel 2, 2006.

KARAN, Bülent. **2000'li Yıllarda Teknolojik Gelişmeler ile Silahlı Kuvvetlerin Etkileşimi**, Araştırma Teknoloji ve Faaliyetleri Bülteni, Sayı:2, MSB. Yayınları, Ankara, 2000.

KEPENEK, Yakup. YENTÜRK, Nurhan. **Türk Ekonomisi**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2003.

KOÇ, Yıldırım. **Türkiye İşçi Sınıfı Tarihinden Yapraklar**, Ataol yayınları, İstanbul,1992.

KONGAR, Emre. **Demokrasi İşçinin Ekmeğidir**, Türk Harb-İş Sendikası Yayını, Ankara, 1987.

KORAY, Meryem. **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, TÜSES yayınları, İstanbul, 1995.

KORAY, Meryem. **Endüstri İlişkileri**, Doğruluk Matbaası, İzmir, 1996.

M. Mcintosh, **Chief of Defense Procurement**, European Defence Cooperation, Military Technology, Miltech, 2006.

Military Technology, **Defense Procurement in France**, Special Issue, 2005.

Milli Savunma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı) İşyerleri için TÜHİS ile TÜRK HARB-İŞ arasında akdedilen **22'nci Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi** (01.03.2009)

**MSB Savunma Sanayii Koordinasyon Toplantisi Sonuc Raporu C-7-12 Military Technology European Defense Cooperation**, 1996.

MÜTERCİMLER, Erol. **1923'ten 1998'e Tehdit Unsurları ve Savunma Stratejileri**, <http://www.dusun.org.tr/sayfalar/calismalarimiz/makaleler/emutercimler1.pdf>( 02.08.2007)

ODYAMAN, Nevzad. **Sendikalar ve Toplu Sözleşme Hukuku**, , Yasin Yayınları, İstanbul, 1977.

ONSAN, Naci. **Ücretler ve Toplu Pazarlık Sisteminde Ücretlerin Oluşumu**, Kamu İş Yayını, Ankara, 1992.

ÖZERMAN,Pınar. **Savunma Sanayi Sempozyumu cilt-I**, TUSAŞ Havacılık ve Uzay Sanayii A.Ş., Ankara, 2000.

ÖZKAYA, Yücel. **XVIII. Yüzyılda Osmanlı Kurumları ve Osmanlı Toplum Yaşantısı**, Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayını, Ankara, 1985.

ÖZMUCUR,Süleyman. **The Economics of Defense and the Peace Dividend in Turkey**, 1995.

PARS, Esin. **Türkiye’de İşveren Sendikacılığı**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt 28 s:1 Ankara

**Savunma Sanayi Politika Ve Stratejisi Dokümanı**, [http://www.msb.gov.tr/Birimler/ARGE/html/04A\\_savunmasanayi.htm](http://www.msb.gov.tr/Birimler/ARGE/html/04A_savunmasanayi.htm) (14.08.2008)

**Savunma Sanayii Müsteşarlığı (1) Kurulması Hakkında Kanun** ve 11 Temmuz 1939 Tarih ve 3670 Sayılı Milli Piyango Teşkiline Dair Kanununun İki Maddesi İle 25 Ekim 1984 Tarih ve 3065 Sayılı Katma Değer Vergisi Kanununun Bir Maddesinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Kanun No 3238 , 13/11/1985 Tarih ve 18927 Sayılı Resmi Gazete, <http://www.vergiturk.com/3238sk.htm>, ( 18.08.2008 )

Sekizinci Beş Kalkınma Planı **Makina İmalat Sanayi,Yıllık Özel İhtisas Komisyonu Raporu** ANKARA/2000 <http://ekutup.dpt.gov.tr/imalatsa/makina/oik552.pdf> ( 08.06.2008 )

Sekizinci Beş Kalkınma Planı **Makina İmalat Sanayi,Yıllık Özel İhtisas Komisyonu Raporu** ANKARA/2000 <http://ekutup.dpt.gov.tr/imalatsa/makina/oik552.pdf> ( 08.06.2008 )

SÖNMEZ, Fikret. **Türkiye’de Sendika Hürriyeti ve Teminatı**, İTİA Yayınları, İzmir, 1968.

ŞAHLANAN, Fevzi. **Sendikalar Hukuku**, İstanbul, 1995.

ŞENESEN, Gülay Günlük. **1980-2001 Türkiye’de Savunma Harcamaları ve Ekonomik Etkileri**, Tesev Yayınları, İstanbul, 2002.

ŞENESEN, Günay. **Türkiye’de Sanayinin Yapısı ve Gelişimi**, 1989 Sanayii Kongresi Bildirileri, Türkiye Makine Mühendisleri Odası Yayınları, Yayın No:134-1. 1989.

ŞİMŞEK, Muammer. **Üçüncü Dünya Ülkelerinde ve Türkiye’de Savunma Sanayi**, SAGEB yayınları, Ankara, 1989.

TİTİZ, Tınaz. **Dünyada En Çok Teknoloji Üretilen Sektör: Elektronik**, Future Technologies, 1993.

**TSK'nın Savunma Sanayii Yoluyla Ülke Gelişimine Katkısı**, Harp Ak.Yayınları, İstanbul, 1998.

**TSK'nın Savunma Sanayii Yoluyla Ülke Gelişimine Katkısı**, Harp.Ak.Yayınları, İstanbul,1998.

**Türk Silahlı Kuvvetleri Savunma Sanayii Stratejisi**, Genelkurmay Basımevi, Ankara, 2000.

**Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Kültür Bakanlığı/tarih Vakıf Ortak Yayını, İstanbul,1998.

**Türkiye'nin Bilim ve Teknoloji Politikası**, TUBİTAK BTP 97/04, 1997.

[www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr) , "İstatistik Yıllığı " Türkiye İstatistik Kurumu , (11.04.2008)

YAZICI, Erdinç. **Osmanlı'dan Günümüze Türkiye İşçi Hareketi ve Türk Harb İş**, Türk Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara, 1996.

ZAİM, Mehmet. **Türk Savunma Sanayiinin 2023 Vizyonu, Kuvvetli ve Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditler**", Savunma Sanayii Sempozyumu, Ankara, 2000.

ZAİM, Mehmet. **Savunma Sanayiinin Bilimsel ve Teknolojik Boyutu**, Teknolojik Gelişmeler Semineri, KHO Yayınları, Ankara, 1997.

ZÜLFİKAR, Y.Fahir ve diğerleri, **Savunma Sanayinde Yerli Katkısı ve Sanayileşme**", Savunma Sanayi Sempozyumu,2000.

## ÇALIŞMA KOŞULLARI DEĞERLENDİRME ANKETİ

Değerli Arkadaşlarım,

Bu anket Milli Savunma İş Kolunda çalışma koşullarının nasıl olduğunu ve varsa eksik ve sorunlu yönlerini belirleme amacıyla hazırlanmıştır. Temel hedefimiz, Milli Savunma İş Kolunda hakkaniyet prensiplerinin ne denli uygulanmakta olduğunu belirleyebilmektir. Ankete vereceğiniz samimi cevaplar bizlere ışık tutacak, bilimsel veriler olarak kullanılacaktır. Alınan bilgiler Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Doktora Tezi çalışması kapsamında kullanılacak, bilimsel çalışmamız dışında farklı bir amaçla kullanılmayacaktır.

Katkılarınız için teşekkür ederiz.

I.Ihsan UYSALKAN

Dokuzeylül Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü

**Açıklama: Lütfen aşağıdaki soruların yanındaki boşluklardan sizin durumunuza en uygun olanına (X) işareti koyunuz.**

**Çalıştığı Kurum** :.....

**Uzmanlık Alanı ve Göreviniz** :.....

**Hizmet Süresi :**

a) 1-5 Yıl	( )
b) 6-10 Yıl	( )
c) 11-15 Yıl	( )
d) 16-20	( )
e) 21 yıl ve üstü	( )

**Cinsiyeti** : Kadın( ) Erkek ( )

**Medeni Durumunuz :** Evli ( ) Bekar ( )

**Eğitim Durumunuz :**

İlkokul	( )
Ortaokul	( )
Lise	( )
Meslek Yüksekokulu/Yüksekokul	( )
Lisans	( )
Yüksek Lisans	( )
Doktora	( )

**Eşiniz Çalışıyor mu?** Evet ( ) Hayır ( )

1. **İş yerimde tabldot olarak verilen yemeğimizin kalitesi,**  
(....)Çok iyi (....)İyi (....)İdare ediyor (....)Kötü (....)Çok kötü
2. **İş yerinde koruyucu malzeme ve teçhizat eksikliği yoktur.**  
(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....) Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum
3. **İş yerinde aramalarda cinsiyet göz önüne alınarak gerekli düzenleme yapılmıştır.**  
(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....) Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum
4. **İş yerinde iş yüküm,**  
(....) Çok ağır (....)Ağır (....)Normal (....) Ağır değil  
(....)Hiç ağır değil
5. **İş yerimde Tabldot olarak verilet yemeğimizin çeşidi,**  
(....)Çok iyi (....)İyi (....)İdare ediyor (....)Kötü (....)Çok kötü
6. **Çalıştığım iş kolundan her yönüyle memnunum.**  
(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....)Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum
7. **Her an işimi kaybetme korkusu yaşıyorum.**  
(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....)Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum
8. **İşimin gerektirdiği tüm vasıflara sahibim.**  
(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....) Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum
9. **İş yerinde çalışma koşullarım,**  
(....) Çok ağır (....)Ağır (....)Normal (....) Ağır değil  
(....)Hiç ağır değil
10. **İş yerimde normal çalışma sürelerine uyulmaktadır.**  
(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....) Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum
11. **İş yerimde sosyal yardımlar kapsamında verilen evlenme yardımı,**  
(....)Çok yetersiz (....)Yetersiz (....)İdare ediyor  
(....)Normal (....)Fazla
12. **İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulları her ay en az bir kez toplanmaktadır.**

(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....) Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum

**13. İşyerinde ücretim,**

(....)Çok yetersiz (....)Yetersiz (....)İdare ediyor  
(....)Normal (....)Fazla

**14. İş yerinde daha iyi imkanlar sağlanırsa işimde daha verimli olabilirim.**

(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....) Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum

**15. İşim benim tüm yeteneklerimi kullanmama uygundur.**

(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....)Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum

**16. İş yerimde sosyal yardımlar kapsamında verilen doğum yardımı,**

(....)Çok yetersiz (....)Yetersiz (....)İdare ediyor  
(....)Normal (....)Fazla

**17. İş yerinde "Çalışma koşulları ne kadar iyileştirilirse verimlilik o kadar artar",**

(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....) Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum

**18. En kısa zamanda işimi değiştirmek istiyorum.**

(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....)Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum

**19. Bu iş kolunda sahip olduğum bazı vasıfların karşılığı alamıyorum.**

(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....)Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum

**20. İş yerimde vardiyalı çalışmalarda dinlenme sürelerine uyulmaktadır?**

(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....)Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum

**21. İş yerimde sosyal yardımlar kapsamında verilen ölüm yardımı,**

(....)Çok yetersiz (....)Yetersiz (....)İdare ediyor  
(....)Normal (....)Fazla

**22. İş yerimde vardiya ve fazla çalışma zamanlarında da iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri devam etmektedir.**

(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....) Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum



- 23. İşimde ikramiye verilmesi benim için,**  
(....)Çok önemlidir (....)Önemlidir (....)Kararsızım  
(....)Önemli değil (....)Hiç önemli değil
- 24. İşimde sosyal yardımların bulunması benim için,**  
(....)Çok önemlidir (....)Önemlidir (....)Kararsızım  
(....)Önemli değil (....)Hiç önemli değil
- 25. İşyerinizde çalışma koşulları iyileştirilme aşamasında benim fikrimde alınmalıdır.**  
(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....) Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum
- 26. İş yerimde sosyal yardımlar kapsamında verilen ilave tediye,**  
(....)Çok yetersiz (....)Yetersiz (....)İdare ediyor  
(....)Normal (....)Fazla
- 27. İşimin bana sağladığı sosyal haklar beklentilerimden öyle uzak ki bu durum beni tembelliğe sevk ediyor.**  
(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....) Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum
- 28. İş yerinde statüsü yüksek bir işe sahip olmak benim için,**  
(....)Çok yetersiz (....)Yetersiz (....)İdare ediyor  
(....)Normal (....)Fazla
- 29. Farklı iş kollarında çalışanlar ile karşılaştığımda benimle aynı niteliklere sahip çalışanlara göre ücretim daha tatminkâr.**  
(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....) Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum
- 30. İş yerimde günlük, haftalık dinlenme sürelerine uyulmaktadır.**  
(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....) Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum
- 31. İş yerimde sosyal yardımlar kapsamında verilen ikramiye,**  
(....)Çok yetersiz (....)Yetersiz (....)İdare ediyor  
(....)Normal (....)Fazla
- 32. İş yerindeki vizite işlemleri,**  
(....)Çok yetersiz (....)Yetersiz (....)İdare ediyor  
(....)Normal (....)Fazla
- 33. İşimde kişiliğime değer verilmesi benim için,**  
(....)Çok önemlidir (....)Önemlidir (....)Kararsızım  
(....)Önemli değil (....)Hiç önemli değil
- 34. İşyerinizde terfi ve yükselme sistemi objektif kurallara uygun olarak işlemektedir.**  
(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....)Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum

- 35. Farkı iş kollarında çalışanlar ile karşılaştırdığımda benimle aynı niteliklere sahip çalışanlara göre servis imkânım bir avantaj.**  
(...)Hiç katılmıyorum (...)Katılmıyorum (...)Kararsızım  
(...)Katılıyorum (...)Tamamen katılıyorum
- 36. İş yerinde Sizlere dağıtılan iş elbiselerinin ve ayakkabıların kalitesi ve kullanım kolaylığı,**  
(...)Çok yetersiz (...)Yetersiz (...)İdare ediyor  
(...)Normal (...)Fazla
- 37. Farkı iş kollarında çalışanlar ile karşılaştırdığımda benimle niteliklere çalışanlara göre yemek parası uygulaması daha tatminkar.**  
(...)Hiç katılmıyorum (...)Katılmıyorum (...)Kararsızım  
(...)Katılıyorum (...)Tamamen katılıyorum
- 38. İş yerinde Çalışma koşullarının düzeltilmesi benim için**  
(...)Çok önemlidir (...)Önemlidir (...)Kararsızım  
(...)Önemli değil (...)Hiç önemli değil
- 39. Farkı iş kollarında çalışanlar ile karşılaştırdığımda benimle aynı niteliklere sahip çalışanlara göre sağlık ve iş güvenliği hizmetleri daha iyi.**  
(...)Hiç katılmıyorum (...)Katılmıyorum (...)Kararsızım  
(...)Katılıyorum (...)Tamamen katılıyorum
- 40. İş yerimde bayram, yılbaşı ve yıllık dinlenme sürelerine her zaman uyulmaktadır.**  
(...)Hiç katılmıyorum (...)Katılmıyorum (...)Kararsızım  
(...)Katılıyorum (...)Tamamen katılıyorum
- 41. İş yerinde sizlere dağıtılan iş elbiselerinin ve ayakkabıların miktarı,**  
(...)Çok yetersiz (...)Yetersiz (...)İdare ediyor  
(...)Normal (...)Fazla
- 42. İş yerinde bir iş kazasına uğrarsa m kurumumun bana sahip çıkacağından eminim.**  
(...)Hiç katılmıyorum (...)Katılmıyorum (...)Kararsızım  
(...) Katılıyorum (...)Tamamen katılıyorum
- 43. İşyerimde çalışma koşullarının dayanılmaz olarak ağırlaşması ve iyileştirilmelerin sağlanamadığı durumda aç kalma pahasına da olsa işi bırakırım.**  
(...)Hiç katılmıyorum (...)Katılmıyorum (...)Kararsızım  
(...) Katılıyorum (...)Tamamen katılıyorum
- 44. İşyerimde hak ettiğim anda işyerimde terfi edeceğime inanıyorum.**  
(...)Hiç katılmıyorum (...)Katılmıyorum (...)Kararsızım

(....) Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum

**45. Farkı iş kollarında iş kollarında çalışanlar ile karşılaştırdığımda benimle aynı niteliklere sahip çalışanlara göre işyerimde kıdemli olmama gereken önem veriliyor.**

(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....) Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum

**46. İş yerimde servis aracından her zaman rahatlıkla faydalanabiliyorum.**

(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....) Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum

**47. Farkı iş kollarında çalışanlar ile karşılaştırdığımda benimle aynı niteliklere sahip çalışanlara göre lojman veya kira yardımım diğer iş kollarındakilerden daha fazla.**

(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....) Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum

**48. İşyerimde çalışma koşullarının dayanılmaz olarak ağırlaşması ve iyileştirilmelerin sağlanamadığı durumunda fırsat bulduğum anda iş değiştiririm.**

(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....) Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum

**49. Farkı iş kollarında çalışanlar ile karşılaştırdığımda benimle aynı niteliklere sahip çalışanlara göre iş yüküm daha az.**

(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....)Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum

**50. İş yerimde sendika kurullarında görev yapanlar ile diğer sendikal görevlerde bulunanların izinleri kullandırılmaktadır.**

(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....)Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum

**51. İş yerimde servis araçlarının kalitesi ve konfor durumu,**

(....)Çok yetersiz (....)Yetersiz (....)İdare ediyor  
(....)Normal (....)Fazla

**52. İş yeriniz emzirme odaları ve kreş kolaylıkları,**

(....)Çok yetersiz (....)Yetersiz (....)İdare ediyor  
(....)Normal (....)Fazla

**53. İşyerimde çalışma koşullarının dayanılmaz olarak ağırlaşması ve iyileştirilmelerin sağlanamadığı durumunda haksızlığı yapana karşı içten içe küserim.**

(....)Hiç katılmıyorum (....)Katılmıyorum (....)Kararsızım  
(....)Katılıyorum (....)Tamamen katılıyorum

54. Farkı iş kollarında çalışanlar ile karşılaştırdığımda benimle aynı niteliklere sahip çalışanlara göre dil, bilgisayar gibi vasıflarımdan daha çok ek gelirim var  
(...)Hiç katılmıyorum (...)Katılmıyorum (...)Kararsızım  
(...)Katılıyorum (...)Tamamen katılıyorum
55. Farkı iş kollarında çalışanlar ile karşılaştırdığımda benimle aynı niteliklere sahip çalışanlara göre ek iş yapma imkânım daha çok.  
(...)Hiç katılmıyorum (...)Katılmıyorum (...)Kararsızım  
(...)Katılıyorum (...)Tamamen katılıyorum
56. İş yerinde verilen temizlik malzemeleri uygun nitelik ve miktarda verilmektedir/bulundurulmaktadır.  
(...)Hiç katılmıyorum (...)Katılmıyorum (...)Kararsızım  
(...)Katılıyorum (...)Tamamen katılıyorum
57. İş yerinde arkadaşlarımla ilişkilerim,  
(...)Çok yetersiz (...)Yetersiz (...)İdare ediyor  
(...)Normal (...)Fazla
58. İşyerimde çalışma koşullarının ağırlığı beni verimsizleştiriyor.  
(...)Hiç katılmıyorum (...)Katılmıyorum (...)Kararsızım  
(...)Katılıyorum (...)Tamamen katılıyorum
59. Farkı iş kollarında çalışanlar ile karşılaştırdığımda benimle aynı niteliklere sahip çalışanlara göre işverenlerle iletişimimiz daha iyi.  
(...)Hiç katılmıyorum (...)Katılmıyorum (...)Kararsızım  
(...)Katılıyorum (...)Tamamen katılıyorum
60. Farkı iş kollarında çalışanlar ile karşılaştırdığımda benimle aynı niteliklere sahip çalışanlara göre ilerlemem daha olası.  
(...)Hiç katılmıyorum (...)Katılmıyorum (...)Kararsızım  
(...)Katılıyorum (...)Tamamen katılıyorum
61. İş yerimde işverenin sunduğu sağlık, yemek, servis vb. imkânlardan memnunum.  
(...)Hiç katılmıyorum (...)Katılmıyorum (...)Kararsızım  
(...)Katılıyorum (...)Tamamen katılıyorum
62. İşimin bana sağladığı ücret beklentilerimden öyle uzak ki bu durum beni tembelliğe sevk ediyor.  
(...)Hiç katılmıyorum (...)Katılmıyorum (...)Kararsızım  
(...)Katılıyorum (...)Tamamen katılıyorum
63. İşyerimde çalışma koşullarının ağırlığı beni isyankâr ve etrafa zarar verir hale getiriyor.  
(...)Hiç katılmıyorum (...)Katılmıyorum (...)Kararsızım  
(...)Katılıyorum (...)Tamamen katılıyorum

