

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

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**1970 – 2021 YILLARI ARASI PETROKİMYA
SANAYİNDE İMZALANAN TOPLU İŞ
SÖZLEŞMELERİNİN ANALİZİ: TÜPRAŞ,
PETKİM, TPAO ÖRNEĞİ**

Birtan İPEK

2501190127

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Arif YAVUZ

İSTANBUL – 2021

ÖZ

1970 – 2021 YILLARI ARASI PETROKİMYA SANAYİNDE İMZALANAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN ANALİZİ: TÜPRAŞ, PETKİM, TPAO ÖRNEĞİ BİRTAN İPEK

Bu çalışmada, Türk petrokimya sanayinde faaliyet gösteren en büyük sanayi kuruluşlarından olan Tüpraş, Petkim ve TPAO şirketlerine bağlı işyerlerinde yapılan toplu iş sözleşmelerinde iktisadi, hukuki, siyasal ve kurumsal faktörlerin etkisi aranmıştır. Toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerinde meydana gelen değişimler; yasal düzenlemeler, ekonomik krizler, siyasi ortam, özelleştirme uygulamaları ve grev yasakları gibi faktörler ışığında incelenmiştir. Çalışma kapsamında, literatür taramasıyla elde edilen veriler ile Petrol-İş Sendikası'nın 1970-2021 yılları arasında Tüpraş, Petkim ve TPAO işyerlerinde bağtladığı 62 adet toplu iş sözleşmesinin analizi olmak üzere iki yöntem kullanılmıştır. Sonuç olarak, analiz edilen toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerinin büyük bir bölümünde işçi lehine olmayan değişiklikler yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Petrokimya Sanayi, Toplu İş Sözleşmesi, Çalışma Koşulları, Tüpraş, Petkim, TPAO, Petrol-İş Sendikası.

ABSTRACT

ANALYSIS OF COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS SIGNED IN PETROCHEMICAL INDUSTRY BETWEEN 1970-2021: TÜPRAŞ, PETKİM, TPAO EXAMPLE BİRTAN İPEK

The study explored the impact of economic, legal, political and institutional determinants on the collective bargaining agreements made at the workplaces of Tüpraş, Petkim and TPAO companies, which are the major industrial enterprises operating in the Turkish petrochemical industry. Changes in the normative provisions of collective bargaining agreements are investigated in the light of determinants such as legal regulations, economic crises, political environment, privatization practices and strike bans. Two methods were used within the scope of the study: the data analysis obtained from the literature review and analysis of 62 collective bargaining agreements established by Petrol-İş Union between 1970-2021 at Tüpraş, Petkim and TPAO workplaces. As a result, it was concluded that majority of the normative provisions of the analyzed collective bargaining agreements were amended not in favor of the worker.

Keywords: Petrochemical Industry, Collective Bargaining Agreement, Working Conditions, Tüpraş, Petkim, TPAO, Petrol-İş Union.

ÖNSÖZ

Toplu iş sözleşmesi sistemi, sanayi devrimi sonrası geniş emekçi kesimlerin fabrikalarda istihdam edildiği, sefalet ücretlerinin, iş kazaları sonucun ölümlerin ve sakatlanmaların, çocuk işçiliğin, uzun çalışma saatlerinin ve kötü çalışma koşullarının kol gezdiği bir dönemde; sendikal hareketin gelişmesine paralel olarak işçilerin işverenler karşısında ekonomik bakımdan sahip oldukları dezavantajlı konumu ortadan kaldırma amacını taşımıştır. Toplu iş sözleşmelerinin gelişimi ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte yıllar itibarıyla içerisinde bulunduğu endüstri ilişkileri sisteminin özelliklerinden etkilenmektedir. Tarihsel süreç içerisinde meydana gelen siyasi, ekonomik, teknolojik ve sosyal değişimlere rağmen çalışma hayatındaki önemini muhafaza eden toplu iş sözleşmeleri Türkiye’de de 1963 yılından itibaren kurumsallaşmaya başlamıştır. Bu bakımdan endüstri ilişkileri sisteminin önemli bir kurumu olan toplu iş sözleşmelerinde meydana gelen değişim ve dönüşümün boyutları, Türk petrokimya sanayi özelinde analiz edilmeye çalışılmıştır. Literatürde petrokimya sanayi ile ilgili benzer bir çalışmanın bulunmaması; sosyal, hukuki ve ekonomik çevre şartlarının toplu iş sözleşmelerini gerek tarihsel açıdan gerekse günümüzde ne kadar ve nasıl etkilediğinin açıklanması bu çalışmaya önem katmaktadır.

Tez sürecinin her bir anında değerli görüşleriyle bana yol gösteren ve destek olan değerli tez danışman hocam Prof. Dr. Arif Yavuz’a teşekkürlerimi sunarım. Ufuk açıcı sohbetleriyle tez konusunun şekillenmesine katkıda bulunan kıymetli hocam Prof. Dr. Mustafa Delican’a, tezin her aşamasında tecrübelerini bana aktaran ve yorumlarını esirgemeyen Arş. Gör. Dr. Muhammet Enes Kayagil’e, analiz edilen toplu iş sözleşmelerinin temin edilmesinde yardımcı olan Petrol-İş Sendikası yöneticilerine ve genel merkezde çalışan tüm sendika emekçilerine teşekkürü borç bilirim. Nihayet, bugünlere gelmemde çaba gösteren, beni yetiştiren ve her anımda maddi/manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen babam Mustafa İpek’e, annem Ayşe İpek’e, ağabeyim Nazmi İpek’e ve ablam Betül Yıldız’a sonsuz minnettarlığımı sunarım.

Birtan İPEK

İSTANBUL, 2021

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı.....	4
1.2. Toplu İş Sözleşmesinin Tarihsel Gelişimi.....	6
1.2.1. Dünyada.....	6
1.2.2. Türkiye’de.....	10
1.3. Toplu İş Sözleşmesinin İçeriği.....	20
1.3.1. Normatif Kısım.....	21
1.3.2. Borç Doğurucu Kısım.....	22
1.4. Toplu İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği.....	24
1.5. Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi.....	25
1.5.1. İşyeri/İşletme Toplu İş Sözleşmesi.....	26

1.5.2. İşkolu Toplu İş Sözleşmesi.....	26
1.5.3. Milli Düzeyde Toplu İş Sözleşmesi	27
1.5.4. Küresel Çerçeve Sözleşmeler.....	28
1.6. Toplu İş Sözleşmesinin İktisadi, Sosyal ve Hukuki Etkileri.....	29
1.6.1. İktisadi Etkileri.....	29
1.6.1.1. Ücretler Üzerindeki Etkisi.....	29
1.6.1.2. Gelir Dağılımı Üzerindeki Etkisi.....	31
1.6.1.3. Verimlilik Üzerindeki Etkisi.....	32
1.6.1.4. İstihdam Üzerindeki Etkisi.....	33
1.6.2. Sosyal Etkileri.....	33
1.6.2.1. Sosyal Barış ve Sosyal Adalet.....	34
1.6.2.2. Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma	35
1.6.3. Hukuki Etkileri.....	36
1.7. Toplu İş Sözleşmelerine Etki Eden Faktörler.....	37
1.7.1. İktisadi Faktörler.....	37
1.7.1.1. Ekonomik Durum.....	37
1.7.1.2. İstihdamın ve İşgücünün Yapısı.....	39
1.7.1.3. Teknolojik Gelişmeler.....	41
1.7.2. Kurumsal Faktörler.....	42
1.7.3. Hukuki ve Siyasal Faktörler.....	45

İKİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK PETROKİMYA SANAYİ VE TÜRK PETROKİMYA SANAYİNDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

2.1. Petrokimyanın Tanımı ve Özellikleri.....	49
2.2. Petrokimya Sanayinin Tarihsel Gelişimi.....	53

2.2.1. Dünyada.....	53
2.2.2. Türkiye’de.....	60
2.3. Türkiye’de Petrokimya Sanayinin Mevcut Durumu ve Yapısı.....	68
2.3.1. Avantajlar ve Dezavantajlar.....	68
2.3.2. İstihdamın Yapısı.....	71
2.3.3. Petrokimya Sanayinde Şirketler.....	73
2.3.3.1. Tüpraş.....	73
2.3.3.2. Petkim.....	77
2.3.3.3. TPAO.....	82
2.4. Petrokimya Sanayinde Endüstri İlişkileri.....	86
2.4.1. İşkolunda Sendikacılığın Gelişimi.....	86
2.4.2. İşkolunun Yapısı.....	88
2.4.3. İşkolunda Örgütlü Sendikalar ve Sendikalaşma Oranları.....	88
2.4.4. Grev Yasakları ve İş Mücadeleleri.....	91

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRPAŞ, PETKİM VE TPAO ŞİRKETLERİ İLE PETROL-İŞ SENDİKASI ARASINDA İMZALANAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN ÇALIŞMA ŞARTLARININ GELİŞİMİ BAKIMINDAN ANALİZİ

3.1. Tüpraş İşyerlerinde Petrol-İş Sendikası Tarafından Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmelerinin Çalışma Şartlarının Gelişimi Bakımından Analizi.....	95
3.1.1. Tüpraş İşyerlerinde Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmeleri.....	95
3.1.2. İş Sözleşmesinin Yapılmasına ve Sona Ermesine İlişkin Hükümler.....	97
3.1.3. İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümler.....	101

3.1.4. Para ve Paraya İlişkin Hükümler.....	105
3.1.5. İzinlere İlişkin Hükümler.....	110
3.2. Petkim İşyerlerinde Petrol-İş Sendikası Tarafından Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmelerinin Çalışma Şartlarının Gelişimi Bakımından Analizi.....	113
3.2.1. Petkim İşyerlerinde Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmeleri.....	113
3.2.2. İş Sözleşmesinin Yapılmasına ve Sona Ermesine İlişkin Hükümler.....	115
3.2.3. İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümler.....	119
3.2.4. Para ve Paraya İlişkin Hükümler.....	123
3.2.5. İzinlere İlişkin Hükümler.....	129
3.3. TPAO İşyerlerinde Petrol-İş Sendikası Tarafından Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmelerinin Çalışma Şartlarının Gelişimi Bakımından Analizi.....	132
3.3.1. TPAO İşyerlerinde Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmeleri.....	132
3.3.2. İş Sözleşmesinin Yapılmasına ve Sona Ermesine İlişkin Hükümler.....	135
3.3.3. İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümler.....	140
3.3.4. Para ve Paraya İlişkin Hükümler.....	145
3.3.5. İzinlere İlişkin Hükümler.....	151
3.4. Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerindeki Değişimlerin Değerlendirilmesi....	156
SONUÇ.....	173
KAYNAKÇA.....	177

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1 Enflasyon Karşısında Kamu ve Özel Sektör Reel Ücret Endeksleri, 1979-1988.....	16
Tablo 2.1 Türkiye’de Petrokimyasal Hammadde İmalatı Yapan Şirketlerin Üretim Kapasiteleri, 2016.....	65
Tablo 2.2 Türkiye’de Faaliyet Gösteren Rafinerilerin Üretim Kapasiteleri, 2020.....	66
Tablo 2.3 Petkim Yarımca Kompleksinde Üretim Tesislerinin Kapasite Kullanım Oranları, Haziran 1971.....	78
Tablo 2.4 Faaliyet Alanlarına Göre TPAO’nun Kuruluşuna Öncülük Ettiği Yurt İçi ve Yurt Dışı İştirakleri.....	83
Tablo 2.5 Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç İşkolunda Sendikalar ve Sendikalaşma Oranları, 2003-2021.....	89
Tablo 2.6 Tüpraş, Petkim ve TPAO Şirketlerinde Petrol-İş Sendikasının Gerçekleştirdiği Eylemler ve Direnişler.....	93
Tablo 3.1 Tüpraş İşyerlerinde Petrol-İş Sendikası Tarafından Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmeleri, 1985-2021.....	95
Tablo 3.2 Yıllar İtibariyle İş Sözleşmesinin Yapılması ve Sona Ermesine İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (Tüpraş).....	97
Tablo 3.3 Yıllar İtibariyle İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (Tüpraş).....	102
Tablo 3.4 Yıllar İtibariyle Para ve Paraya İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (Tüpraş).....	106
Tablo 3.5 Yıllar İtibariyle İzinlere İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (Tüpraş). ..	110
Tablo 3.6 Petkim İşyerlerinde Petrol-İş Sendikası Tarafından Bağıtlanan	

Toplu İş Sözleşmeleri, 1976-2019.....	113
Tablo 3.7 Yıllar İtibariyle İş Sözleşmesinin Yapılması ve Sona Ermesine İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (Petkim).....	115
Tablo 3.8 Yıllar İtibariyle İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (Petkim).....	119
Tablo 3.9 Yıllar İtibariyle Para ve Paraya İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (Petkim).....	123
Tablo 3.10 Yıllar İtibariyle İzinlere İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (Petkim).....	129
Tablo 3.11 TPAO İşyerlerinde Petrol-İş Sendikası Tarafından Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmeleri, 1970-2020.....	133
Tablo 3.12 Yıllar İtibariyle İş Sözleşmesinin Yapılması ve Sona Ermesine İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (TPAO).....	135
Tablo 3.13 Yıllar İtibariyle İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (TPAO).....	140
Tablo 3.14 Yıllar İtibariyle Para ve Paraya İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (TPAO).....	146
Tablo 3.15 Yıllar İtibariyle İzinlere İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (TPAO)	152
Tablo 3.16 Dönemler ve Sözleşmeleri Etkileyen Faktörler Işığında Toplu İş Sözleşmelerinde Meydana Gelen Değişimler.....	157

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1 Petrokimya Sanayi Başlıca Hammadde Kaynakları.....	50
Şekil 2.2 Tüpraş'ın Hissedarlık Yapısı.....	76
Şekil 2.3 Petkim'in Hissedarlık Yapısı.....	81
Şekil 2.4 Özelleştirmeler Öncesi TPAO'nun Dikey Entegre Yapısı.....	84



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 2.1. TPAO'nun 2005-2019 Döneminde Yaptığı Yatırım Miktarı

(milyon dolar)..... 85



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AÇSHB	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
A.e.	: Aynı eser
ALPET	: Petkim Aliğa Kompleksi
BP	: British Petroleum
Bs.	: Baskı
CALTEX	: California-Texas Oil Corporation
CHP	: Cumhuriyet Halk Partisi
C.	: Cilt
Çev.	: Çeviren
DİTAŞ	: Deniz İşletmeciliği ve Tankerciliği A.Ş
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
E.d.	: Editör
IEA	: International Energy Agency
ILO	: International Labour Organisation
İPRAŞ	: İstanbul Petrol Rafinerisi Anonim Şirketi
KAMU-İŞ	: Kamu İşletmeleri İşverenler Sendikası
LASTİK-İŞ	: Türkiye Petrol Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası
MC	: Milliyetçi Cephe
MSP	: Milli Selamet Partisi
MTA	: Maden Teknik Arama Enstitüsü
OPEC	: Organisation of Petroleum Exporting Countries
OECD	: The Organisation for Economic Co-operation and Development
ÖİB	: Özelleştirme İdaresi Başkanlığı
ÖTV	: Özel Tüketim Vergisi
PETROL-İŞ	: Türkiye Petrol Kimya Lastik İlaç İşçileri Sendikası
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
s.	: Sayfa numarası
SOCAR	: State Oil Company of Azerbaijan Republic

SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
STASCO	: Shell International Trading and Shipping Company
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TPAO	: Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı
TPIC	: Turkish Petroleum International Company Limited
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜPRAŞ	: Türkiye Petrol Rafinerileri Anonim Şirketi
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜRK KAMU-SEN	: Türkiye Maden Enerji ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
t.y.	: Tarih yok
YARPET	: Petkim Yarımca Kompleksi
YHK	: Yüksek Hakem Kurulu
y.y.	: Yayın yeri yok



GİRİŞ

Dünya üzerindeki tüm ülkeler bakımından kritik öneme sahip bir enerji girdisi olan petrol, tüketim alanlarının çeşitliliği nedeniyle pek çok ülkede hem stratejik hem de ekonomik açıdan önemli bir hammadde kaynağıdır. Türkiye de Cumhuriyet'in ilk yıllarından itibaren ülke içerisinde petrol arama ve çıkarma çalışmalarına büyük önem verilmiş, petrol üretimi ekonomik kalkınmanın temel araçlarından biri olarak kabul edilmiştir. Ülke içerisindeki ilk çalışmalar kamunun öncülüğünde başlarken daha sonra özel sektör ve yabancı sermaye yatırımlarıyla yeni üretim tesisleri kurulmuştur.

Petrolün yolculuğu çok çeşitli üretim süreçlerinden geçmekle birlikte genel olarak değerlendirildiğinde; petrol arama, sondaj, taşıma ve dağıtım, rafineri, petrokimya, satış ve pazarlama aşamalarından sonra son tüketiciye ulaşmaktadır. Nitekim temel faaliyet alanı bakımından Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı petrol ve doğalgaz arama ve sondaj çalışmalarına ağırlık verirken Tüpraş ham petrolün rafinerisi alanında faaliyet göstermekte, Petkim ise ham petrolün işlenmesiyle elde edilen rafineri ürünleri yahut doğalgaz kaynaklı temel girdileri kullanarak kimyasal madde üretimi gerçekleştirmektedir. Bu bakımdan çalışmada üretim süreci bakımından birbirine bağımlı üç sanayi şirketi incelenirken ortak bir kavram olan "petrokimya sanayi" kavramının kullanılması tercih edilmiştir.

Siyasal, iktisadi, hukuki, sosyal ve teknolojik birçok faktör toplu iş sözleşmelerini bir bütün olarak kapsam, düzey ve içerik bakımından şekillendirmektedir. Bunun yanında işkolunun/sektörün yapısı ile toplu iş sözleşmesinin yapıldığı özel ya da kamu kesiminin nitelikleri de iktisadi faktörler başlığı altında önemli bir etkiye sahiptir. Küreselleşme olgusunun 1980'li yıllardan itibaren hız kazanması, yine bu dönemde meydana gelen siyasal ve iktisadi gelişmeler, ekonomik liberalleşme, alt işverenlik ve sözleşmeli personel uygulamasının yaygınlaşması, ekonomik krizler ve özelleştirmeler tarihsel süreç içerisinde toplu iş sözleşmelerini de değişim ve dönüşüme uğratmıştır. Bu bakımdan petrokimya sanayi; genel olarak endüstri ilişkilerindeki, özelde ise toplu iş sözleşmelerinde meydana gelen değişimlerin ve bu değişime sebep olan çevre şartlarının ortaya konulması bakımından önemli bir örneği oluşturmaktadır. Üretimin büyük ölçekli ve çok sayıda işçinin istihdam fabrikalarda gerçekleştirildiği, işgücünün

niteliği bakımından mavi yakalı ve erkek işçilerin çoğunluğu oluşturduğu petrokimya sanayi işçiler açısından sendikal bilincin yüksek ve sendikaların da oldukça güçlü olduğu bir sanayi dalı olma özelliğini korumaktadır. Ayrıca uzun yıllar kamuya ait olan şirketlerde özelleştirmelerin toplu iş sözleşmeleri üzerindeki etkileri incelenirken, kuruluşundan günümüze kadar kamu işyeri statüsünü sürdüren TPAO ile 2007 yılında özelleştirilen Tüpraş ve Petkim işyerlerinin özel sektöre devri sonrası yapılan toplu iş sözleşmeleriyle karşılaştırılması çalışmaya anlam katmaktadır. Böylece toplu iş sözleşmelerine etki eden faktörler analiz edilirken 2007 yılından itibaren meydana gelen çevre şartlarının petrokimya sanayi özelinde kamu ve özel sektör toplu iş sözleşmeleri üzerindeki etkisi de ortaya konabilmektedir.

2019 yılı İstanbul Sanayi Odası verilerine göre petrokimya sanayinde faaliyet gösteren en büyük dört sanayi şirketinden üçünü oluşturan Tüpraş, Petkim ve TPAO şirketleri, toplu iş sözleşmelerinin örneklem olarak seçilmesinde etkili olmuştur. Analiz edilen toplu iş sözleşmelerinde uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin borç doğurucu hükümler kapsam dışı bırakılarak yalnızca normatif hükümlere yer verilmiştir.

Tez çalışmasında yararlanılan kaynaklar, literatür taraması ve Petrol-İş Sendikası'nın Tüpraş, Petkim ve TPAO işyerlerinde bağıtladığı toplu iş sözleşmelerinden oluşmaktadır. Ayrıca çalışma, tezin bölümlerinde yer alan teorik bilgilerin yanında, birincil kaynaklardan elde edilen verilerin analizi ile birlikte literatüre katkısı bakımından bir saha araştırması niteliğindedir.

Tez çalışması üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde toplu iş sözleşmesi kavramı ulusal ve uluslararası mevzuat ışığında tanımlanarak kavramın genel çerçevesi çizilmiş ve toplu pazarlık ile toplu iş sözleşmesi kavramları arasındaki farklılıklar ortaya konulmuştur. Daha sonra dünyada ve Türkiye'de toplu iş sözleşmesinin tarihsel gelişimine yer verilerek toplu iş sözleşmesinin içeriği, hukuki niteliği ve düzeyi ile ilgili bilgi verilmiştir. Son olarak toplu iş sözleşmesinin iktisadi, sosyal ve hukuki alandaki etkileri ile toplu iş sözleşmesinin şekillenmesinde etkili olan faktörler iktisadi, kurumsal, hukuki ve siyasi gelişmeler çerçevesinde incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde petrokimyanın tanımı yapıldıktan sonra bir sanayi dalı olarak petrokimyanın niteliği, üretim süreci, hammadde kaynakları ve yeni eğilimler hakkında bilgi verilmiştir. Ardından petrokimya sanayinin dünyada ve Türkiye'deki gelişim seyri yaşanan ekonomik krizler, teknolojik değişim gibi faktörler

bakımından incelenmiş, petrolün geleceği ve alternatif enerji kaynaklarına ilişkin konular ele alınmıştır. İkinci olarak Türkiye’de petrokimya sanayinin sahip olduğu avantaj ve dezavantajlara yer verilmiş, petrokimya sanayinde istihdamın sayısı ve niteliği istatistiki veriler ışığında incelenerek Tüpraş, Petkim, TPAO şirketleri kuruluş dönemleri, üretim faaliyetleri, hissedarlık yapısı, özelleştirme süreçleri ve ekonomik önemi bakımından ayrı ayrı analiz edilmiştir. Son olarak petrokimya sanayinde endüstri ilişkilerinin yapısı ve gelişimi analiz edilmiş, işkolunda örgütlü işçi ve işveren sendikaları, işkolunda sendikalaşma oranları ve sendika üye sayılarına yer verilerek iş mücadeleleri ve nedenleri grev yasakları temelinde incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde Tüpraş, Petkim ve TPAO işyerlerinde 1970-2021 yılları arası bağtlanan 62 adet toplu iş sözleşmesinin çalışma şartlarına ilişkin normatif hükümleri incelenmiştir. Her bir şirket için ayrı ayrı olmak üzere ilk olarak tarihsel süreç içerisinde bağtlanan toplu iş sözleşmelerinin tarafları, yürürlük tarihi ve düzeyi belirtilmiştir. Ardından toplu iş sözleşmesinin çalışma şartlarına ilişkin normatif hükümlerindeki değişimler; iş sözleşmesinin yapılması ve sona ermesine ilişkin hükümler, işin düzenlenmesine ilişkin hükümler, para ve paraya ilişkin hükümler, izinlere ilişkin hükümler olmak üzere dört alt başlık altında incelenerek, sözleşmelerde meydana gelen değişim ve dönüşümün boyutları dönemin siyasal, iktisadi, hukuki ve sosyal gelişmeleri ışığında analiz edilmiştir.

Sözü edilen sözleşmeler belirtilen konular bakımından analiz edilirken ücret ve sosyal yardımlara ilişkin toplu iş sözleşmelerinde yer alan artış oranları tez çalışmasının kapsamının dışında tutulmuştur. Çünkü 1990 yılından itibaren kamuda istihdam edilen işçilerin ücret ve sosyal yardımlara ilişkin hakları Türk-İş ve siyasal iktidar arasında imzalanan çerçeve anlaşma protokolleriyle kararlaştırılmış, anlaşma protokollerinin ücret artışlarına ilişkin hükümleri bağlayıcılığı olmasa da TPAO’da son dönem sözleşmesine, Tüpraş ve Petkim’de ise özel sektöre devredildikleri döneme kadar toplu iş sözleşmesine üzerinde değişme yapılmaksızın işlenmiştir. Bundan dolayı sözü edilen düzenlemelerdeki değişimler, miktar bazında artış oranlarına göre değil; ücret artışları bakımından artışların belirlenme yöntemi, sosyal yardımlar bakımından ise sözleşmeye eklenen veya çıkarılan sosyal yardım kalemlerindeki değişimler bakımından değerlendirilmiştir.

Nihayet, tez çalışmasının sonuç bölümünde ise ulaşılan sonuçlar bir bütün halinde analiz edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Ortaya çıkışı ve gelişimi sanayileşme sürecine, siyasal demokrasinin doğmasına ve bağımsız sendikal hareketin demokratik toplumların vazgeçilmez bir kurumu olarak kabul edilmesine sıkı şekilde bağlı olan toplu iş sözleşmeleri endüstri ilişkileri sisteminin önemli bir kurumudur. Başlangıçta; istihdam ilişkilerinin işveren tarafından tek yanlı belirlenmesine ve taraflar arasındaki iktisadi güç eşitsizliğine karşı tepki olarak ortaya çıkan toplu iş sözleşmesi sistemi, tarihsel süreç içerisinde yaşanan ekonomik, siyasal, toplumsal dönüşümlere rağmen günümüz emek piyasasındaki önemini muhafaza etmektedir. İşçilerin bireysel düzeyde ve bireysel iş ilişkisi çerçevesinde elde edemediği taleplerini sendikalar vasıtasıyla elde etme çabaları tarihsel süreç içerisinde başarılı olmuş, toplu iş sözleşmeleri günümüzde çoğu ülkede iş hukukunun en önemli kaynaklarından biri haline gelmiştir.

1.1. Toplu İş Sözleşmesinin Tanımı

Toplu iş sözleşmesi terimi ILO'nun 1951 tarihli "91 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Tavsiye Kararı"nın 2. maddesinde açıkça tanımlanmıştır. Buna göre toplu iş sözleşmesi; bir tarafta işveren veya bir grup işveren yahut bir veya birden fazla işveren kuruluşu ile bir veya birden fazla işçi kuruluşu arasında çalışma şartları ve diğer istihdam koşullarını düzenleyen tüm yazılı anlaşmalar olarak ifade edilmiştir. İşçileri temsil edecek bir kuruluşun bulunmaması ihtimali de maddenin devamında düzenlenmiş bu durumda işçiler tarafından ulusal mevzuata uygun olarak seçilen ve görevlendirilen temsilcilerin toplu iş sözleşmesine taraf olabileceği öngörülmüştür.¹

En genel anlamıyla toplu iş sözleşmesi; işçiler adına hareket eden bir ya da daha fazla sendika ile işverenler veya işveren sendikaları arasında işyeri, işletme veya işkolunda tarafların karşılıklı hak ve yükümlülüklerini bir süreliğine düzenleyen yazılı belge olarak tanımlanmaktadır.² Esas itibarıyla işyerindeki çalışma koşullarının belirlenmesine ilişkin konuları içeren toplu iş sözleşmeleri; işçilerin işverenlerle ve

¹ Bernard Gernigon, Alberto Otero, Horacio Guido, **Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies**, Geneva, ILO Publications, 2000, s. 9-10.

² Deniz Kağnıcıoğlu, "Toplu Pazarlık", **Endüstri İlişkileri**, ed. Banu Uçkan Hekimler, Şuayip Çalış, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2018, s. 132.

kendi örgütleriyle olan ilişkilerine, uyuşmazlıkların çözümünden şikayet mekanizmalarına kadar çok sayıda konuyu da içerisine almaktadır.³

Türk Hukukunda toplu iş ilişkilerini düzenleyen 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 2, 33 ve 35. maddeleri ışığında toplu iş sözleşmeleri şu şekilde tanımlanabilir: “İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren yazılı ve en az bir en çok üç yıl süreyle yapılan yazılı sözleşmelerdir.”

Yukarıdaki tüm tanımlardan çıkarılacak ortak sonuç; toplu iş sözleşmesi sisteminde işveren, bizzat işçi ile değil işçiler adına hareket eden işçi sendikasıyla karşılıklı etkileşim içerisinde. Yani, temsiliyet işçiler bakımından şarttır. İşverenlerin toplu olarak hareket etmesi gerekli olmamakla birlikte işverenler de bir işveren kuruluşu vasıtasıyla temsil edilebilmektedir. Sözü edilen temsil niteliği dolayısıyla toplu iş sözleşmesi sistemi, belirli prensiplerde anlaşmaya çalışan bireylerin değil, işyeri sendika temsilcilerinden federasyonlara ve konfederasyonlara kadar uzanan bir zincirin halkaları gibi farklı seviyelerdeki mekanizmaların etkisiyle oluşmaktadır. Bir diğer ifade ile toplu iş sözleşmesi sistemi, örgütlenmiş grupların ilişkilerini ifade eden kurumsallaşmış bir temsil sürecidir.⁴

Toplu iş sözleşmesi ve toplu pazarlık kavramları çoğu zaman birbirinin yerine kullanılmaktadır. Ancak bu iki kavram arasındaki temel ayrılığın gözden kaçırılmaması gerekmektedir.

ILO’nun 1981 tarihinde onaylanan “154 Sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesi”ne göre toplu pazarlık; “bir veya birden fazla işçi örgütü ile bir işveren veya bir grup işveren veya bir daha fazla işveren örgütü arasında istihdam ve çalışma koşullarının saptanması ve/veya bir işçi örgütü ya da işçi örgütleri ile işverenler veya örgütleri arasındaki ilişkileri düzenlemek amacıyla yapılan görüşmeler” olarak tanımlanmıştır.⁵ İstihdam ilişkilerinin belirlenmesinde tarafları bir araya getirerek karşılıklı olarak birbirlerinin üzerinde baskı uygulama olanağı sağlayan ve anlaşmaların büyük ölçüde kendi güçleri ve iradelerine bırakıldığı bir süreç anlamına gelen toplu pazarlık;

³ Nusret Ekin, **Endüstri İlişkileri**, 6. Bs., İstanbul, Beta Yayınları, 1994, s. 100.

⁴ Sabahaddin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, 9. Bs., İstanbul, Filiz Kitabevi, 1992, s. 255.

⁵ International Labour Office, **Promoting Collective Bargaining: Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154): Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163)**, Geneva, ILO Publications, 2015, s. 3-7.

karşılıklı bir alışveriş ilişkisinden ziyade sorunların çözümü, yönetime katılma ve kural koyma etkinliği gibi çeşitli niteliklere sahiptir.⁶

İfade edildiği üzere, toplu pazarlığın temelinde bir dinamiklik ve değişim vardır. Ancak toplu pazarlık toplu iş sözleşmesi niteliğine ulaştığında, başka bir deyimle pazarlık ve müzakereler sona erip taraflar pazarlığın konuları üzerinde anlaşmaya varınca ortaya statik, yürürlükte kaldığı süre içinde genellikle değişmezlik kazanan ve yeni oluşumlara ulaşması kesilmiş, kabul edilmiş ve hukuki nitelikleri belirlenmiş bir belge ortaya çıkmaktadır.⁷

1.2. Toplu İş Sözleşmesinin Tarihsel Gelişimi

Sendikal hareketin doğuşunu hazırlayan en önemli unsur şüphesiz 18. yüzyılın sonlarına doğru icat edilen buhar makinesinin, üretim sürecine adaptasyonu ile başlayan Sanayi Devrimi olgusudur. Bu dönemde feodal düzenin geçerliliğini yitirmesiyle beraber kırsal kesimden kentlere göç eden topraksız köylüler, fabrikalarda istihdam edilerek yeni bir sınıfı, işçi sınıfını oluşturmuşlardır.⁸ Sanayileşmenin başlangıç ve gelişme dönemlerinde Batı Avrupa’da hakim iktisadi düşünce liberalizm olmuştur. Bu dönemde ortaya çıkan olumsuz çalışma koşulları, yoksulluk ve sefalet sonucunda işçiler kendi kendine yardım düşüncesinden hareketle örgütlenme ve birleşme eğilimi göstermişlerdir. Şüphesiz ki örgütlenme özgürlüğü toplu iş sözleşmesi sisteminin en önemli unsurlarından biridir. Bu nedenledir ki sendikalar 19. yüzyılın ortalarına kadar hukuki olarak devletler ve işverenler tarafından tanınmamış, toplu iş sözleşmeleri belirli meslek ve zanaatkar grupları dışında yaygınlaşmamıştır.⁹

Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı benzer evrelerden geçmekle birlikte; devletin sendikaların meşruiyetinin tanınmasında ve toplu pazarlığın gelişiminde oynadığı roller ülkeden ülkeye farklılıklar göstermiştir. Tarihsel gelişim açısından birbirine sıkı sıkıya bağlı olan sendikacılık ve toplu iş sözleşmelerinin gelişimi bu bölümde birlikte incelenecektir.

1.2.1. Dünyada

⁶ Meryem Koray, **Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, 1992, s. 135-137.

⁷ Cahit Talas, **Sosyal Ekonomi**, 4. Bs., Ankara, Sevinç Matbaası, 1976, s. 342.

⁸ Adnan Mahiroğulları, **Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık**, 3. Bs., Bursa, Ekin Yayınevi, 2016, s. 5.

⁹ Deniz Kağnıcıoğlu, **Toplu Pazarlık: Teori ve Uygulama**, Eskişehir, Nobel Akademik Yayıncılık, 2014, s. 9-10.

Toplu iş sözleşmesinin ilk defa nerede ve ne zaman imzalandığı ile ilgili literatürde görüş birliği bulunmamaktadır. Örneğin bir araştırmaya göre, tarihteki ilk toplu iş sözleşmesi 13 Temmuz 1766 tarihinde Kütahya’da yapılmıştır. Fincancılar esnafı ile esnaf kethüdası arasında çalışma koşullarının belirlendiği sözleşme “çırak bazında bile bugünün modern işçisine verilen ücretin alım gücünün oldukça üzerinde” haklar sağlamıştır. Ayrıca belgede; kaliteli üretim teşvik edilmiş, performansa bağlı ücret sistemi hayata geçirilmiş ve sözleşmenin ihlal edilmesi durumunda uygulanacak cezai hükümler düzenlenmiştir. Esnaf kethüdasının işçilerin temsilcisi olarak sözleşmede imzasının bulunduğu ve buna bağlı olarak sözü edilen 1766 tarihli sözleşmenin modern anlamda toplu iş sözleşmesi niteliği taşıdığı iddia edilmektedir.¹⁰

İlk toplu iş sözleşmesi olarak sözü edilen bu metin, aslında örneklerine 16. yüzyıldan beri rastlanan işçi ve zanaatkar ücretlerini ve çalışma şartlarını belirleyen çok sayıda benzer belgeden biridir. Henüz ücretli emeğin bile tam manasıyla gelişmediği bu dönemde gerçek anlamda toplu iş sözleşmesinden bahsedilemeyeceği açıktır.¹¹ 1766 tarihli belge gerçekte yerel yöneticilerin ve devlet yetkililerinin çini ustalarının şikayetleri üzerine tanzim ettiği, ücretlere ilişkin düzenlemelerin yer aldığı, kalfa ve çıraklar için “ömür boyu kürek cezasına çarptırılma” gibi oldukça ağır yaptırımlar içeren bir tutanaktır. Metinde işçi ve işveren tarafları ortada görünmemekle birlikte tüm imzalar resmi yetkililere aittir. Dahası, Osmanlı’da serbest toplu pazarlık düzeninin sözünün bile edilemeyeceği bir dönemde metin, devletin yeni bir düzenlemeyi taraflara kabul ettirdiği bir zapttan öteye geçememektedir.¹²

Belçika’da 1789 yılında tekstil işçileriyle imzalanan sözleşme, bilinen en eski toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir. Yine aynı tarihlerde İngiltere’de de toplu iş sözleşmelerinin bağıtlandığı bilinmektedir.¹³ Örneğin 1780’li yıllarda İngiliz basım sanayinde çırakların ücret ve çalışma sürelerinin düzenlendiği toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Fakat bu sözleşme tarafların müzakereleri sonucu değil, zanaat

¹⁰ Ahmet Ünsür, “Kütahya Fincancılar Esnafı Anlaşması”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:50, 2005, s. 583-586.

¹¹ Tekin Akgeyik, “Toplu İş Sözleşmesi Düzeni”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C.3, İstanbul, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, 1998, s. 258.

¹² M. Emin Çaycı, Aziz Çelik, “Kütahya Fincancılar Belgeleri Tarihteki İlk Toplu İş Sözleşmeleri mi?”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı:65, 2020, s. 801-806.

¹³ Süleyman Başterzi, “Toplu İş Sözleşmelerinin Önemi, İşlevleri, İçeriği, Tarihsel Gelişimi ve Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, **Toplu İş Hukuku**, ed. Hasan Nüvit Gerek, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2019, s. 96.

topluluğunun taleplerini işverene endüstriyel eylemler ile tek taraflı kabul ettirmesiyle gerçekleşmiştir.¹⁴ Kıta Avrupası'nda ise Fransa, İtalya ve Almanya'da 19. yüzyılın ortalarına doğru işçilerin yoğun bir biçimde istihdam edildiği tekstil ve matbaa gibi sanayi sektörlerinde toplu iş sözleşmesi örneklerine rastlanmaktadır. Nitekim, toplu iş sözleşmesi uygulamalarının yaygınlaşması üzerine devletler bu sözleşmelerin çalışma ilişkilerindeki öneminin farkına vararak kanuni düzenlemeler yapma yoluna gitmişlerdir.¹⁵

İngiltere'de sanayileşmenin ilk dönemlerinde yargı kararlarıyla işçilerin bir araya gelerek kendi çıkarları doğrultusunda mücadele etmeleri, iktisadi faaliyetlerin serbest şekilde yürütülmesini engellediği düşüncesinden hareketle yasaklanmış ve söz konusu girişimlerde bulunanlar hapis cezasına çarptırılmıştır. Paralel olarak 1799 ve 1800 yıllarında kabul edilen "Birleşme Yasaları" tüm iktisadi faaliyet kolları için örgütlenme girişimlerine yasak getirmiştir.¹⁶ Ancak bu düzenlemeyle sendikalar faaliyetlerini sürdürmekle kalmamış, Birleşme Yasalarının yürürlükte olduğu 1800-1824 dönemi sendikaların yeni alanlara yayıldığı ve en büyük gelişmeyi kaydettiği dönem olmuştur.¹⁷ 1824 yılında çıkarılan kanunla ilk kez, sendikaların yasal kuruluşlar olarak faaliyette bulunmalarına imkan tanınsa da uyuşmazlık ve grevlerin yoğunlaşması üzerine 1825 yılında sendikal faaliyetler tekrar kısıtlanmıştır.¹⁸ Bu kısıtlamalar yaklaşık 50 yıl boyunca devam etmiş 1871 ile 1906 yılları arasında sendikacılık ve toplu pazarlığın önündeki engelleri ortadan kaldıran çok sayıda kanun yürürlüğe girmiştir. 1871 tarihli "Sendikalar Kanunu" ile birlikte sendikalar hukuken tanınmıştır. Bugün de İngiliz endüstri ilişkilerinde halen geçerli olan toplu iş sözleşmelerinin yasal bağlayıcılığının olmadığı normu da bu kanunla düzenlenmiştir.¹⁹

İngiltere'deki örgütlenme yasaklarına benzer şekilde Fransa'da da işverenlerin işçilerle ara kurumlara bağlı olmadan sözleşme yapmasını sağlamak amacıyla 1791

¹⁴ Niels-Eric Wergin, Geoff White, "Britanya'da Toplu Sözleşme Sistemi", Çev. Elif Gezin, **Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri: Mevzuat ve Uygulamalar**, ed. Alpay Hekimler, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2010, s. 106.

¹⁵ Turhan Esener, **İş Hukuku**, 3. Bs., Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1978, s. 382.

¹⁶ Ekin, **Endüstri İlişkileri**, s. 73.

¹⁷ E.P. Thompson, **İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu**, Çev. Uygur Kocabaşoğlu, 4. Bs., İstanbul, Birikim Yayınları, 2015, s. 608-609.

¹⁸ Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 187.

¹⁹ Wergin, White, "Britanya'da Toplu Sözleşme Sistemi", s. 106.

yılında “Le Chapelier Kanunu” ile her türlü örgütlenme girişimleri yasaklanmıştır.²⁰ İngiltere’ye benzer biçimde Fransa’da da serbest piyasa ekonomisiyle birlikte gelişen ticarete engel oldukları gerekçesi işçi sendikalarının baskı ve kontrol altına alınmasının temel dayanak noktasını oluşturmuştur.²¹ Fransa’da sendikal örgütlenmenin önündeki engeller 1884 yılında kabul edilen “Weldeck-Rousseau Kanunu” ile kaldırılmıştır. Kanunla kuruluş serbestisi ve sendika çokluğu ilkesi benimsenmiş, sendikaların bağımsızlığı teminat altına alınmıştır. Toplu iş sözleşmesi hakkı ile ilgili kanunlar ise ilk kez 1919 yılında kabul edilmiştir.²² 7 Haziran 1936 tarihinde işçi ve işveren tarafları ile hükümet yetkilileri arasında imzalanan “Matignon Anlaşması” ile işverenler, toplu pazarlığı ve işçilerin sendikalaşma hakkını kabul ederek işyeri sendika temsilcisi seçimlerine rıza göstermişlerdir. Anlaşma hükümleri Temmuz 1936 tarihli Kanunla Fransız İş Kanununa girerek uygulama alanı bulmuştur.²³

Amerika Birleşik Devletleri’nde 19. yüzyıl boyunca “komplo doktrini” ve “mahkeme yoluyla müdahale” uygulamaları mahkemeler tarafından sendikaları yasaklamak ve faaliyetlerini sınırlandırmak amacıyla kullanılmıştır. 1842 yılındaki mahkeme kararına göre; sendikalar yasal organizasyonlar olarak tanınmakla birlikte amaç ve araçlarının yani toplu pazarlığın yasadışı olduğuna hükmedilmiştir. 1926 tarihli “Demiryolu İşçileri Kanunu” ile işçiler ilk defa sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkına sahip olmuşlardır. ²⁴ Nitekim, bugün de özel sektörün Demiryolu İşçileri Kanununun kapsamı dışında kalan büyük bir bölümünde toplu iş ilişkilerini düzenleyen 1935 tarihli Wagner Kanunuyla birlikte sendikalaşma, toplu iş sözleşmesi ve grev hakları hukuki güvence altına alınmıştır.²⁵

²⁰ Ateş Uslu, “Sosyalist Düşüncenin Kaynakları: Büyük Britanya ve Fransa’da İşçi Hareketlerinin Başlangıcı ve Ütopya Düşüncesi (1800-1830)”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C.LXX, Sayı:1, 2015, s. 48.

²¹ Tekin Akgeyik, “Sendikalara ve Toplu Pazarlığa Yönelik Devlet Politikası”, **Kamu-İş Dergisi**, C.4, Sayı:3, 1998, s. 53

²² Ayhan Görmüş, **Endüstri İlişkileri Sistemlerinin Karşılaştırmalı Analizi: Benzeşme ve Farklılaşma Alanları**, Kocaeli, Umuttepe Yayınları, 2018, s. 54.

²³ Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 247; Adnan Mahiroğulları, “1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı”, Doktora Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998, s. 102.

²⁴ Mustafa Delican, “Sanayileşmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi” (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995, s. 41-42.

²⁵ Robert E. Wilkinson, “Amerikan Çalışma İlişkileri Sistemi: Hukuk ve Uygulama”, Çev. Toker Dereli, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:39, 1993, s. 87-90.

İngiltere ve Fransa'ya göre nispeten daha geç sanayileşen Almanya'da ise 1845'te çıkarılan "Meslek Nizamnamesi" ile sendikal örgütlenmenin önü kapanmıştır. 1860'ların sonlarına doğru sendikalaşma hakkı yasal hale gelmiş, 1890 yılında Sosyalizm Yasasının yürürlükten kalkmasıyla mevcut sendikalar güçlü sendikacılık mottosuyla merkezileşme ve birleşme eğilimi içerisine girmişlerdir.²⁶ 1918 tarihli "Stinnes-Legien Anlaşması"yla işverenler, sendikaları işçi sınıfının temsilcisi olarak kabul etmişlerdir. Bu anlaşmayla çok işverenli toplu pazarlık gelişim göstermekle birlikte toplu iş sözleşmelerinin yasal çerçeveye kavuşması 1949 yılında kabul edilen "Temel Kanun ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" ile mümkün olmuştur.²⁷

1.2.2. Türkiye'de

Osmanlı Devleti'nde sanayileşmenin Avrupa ülkelerinde kıyasla daha sonra başlaması çalışma hayatına yönelik düzenlemelerin de yapılmasını geciktirmiştir. Osmanlı'da bireysel iş ilişkilerine ilişkin düzenlemeler ilk kez 1876 yılında Mecelle ile düzenlenmiştir. Fransız Medeni Kanunundan faydalanılarak hazırlanan "Mecelle-i Ahkam-ı Adliye", işçi-işveren ilişkilerini "icar-ı adem" yani insan kirası olarak eşya kiralama, hayvan kiralama ve ev kiralamanın da yer aldığı bölümde ele almıştır. Bu açıdan Mecelle'de çalışma kavramının yalnızca ekonomik boyutunun öne çıkarıldığı söylenebilir. Aynı tarihli Kanun-i Esasi'de de bireysel veya toplu işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen ayrıntılı hükümlere yer verilmemiştir. Kanun-i Esasi'nin çalışma hayatına ilişkin en önemli düzenlemesi savaş koşulları dışında zorla çalıştırmanın yasaklanmasıdır.²⁸

1909 öncesi dönemde Mecelle ve Kanun-i Esasi'nin dışında bireysel iş ilişkilerine yönelik bölgesel ve sektörel düzenlemelere de rastlanmaktadır. Örneğin; 1861 tarihli Maden Nizamnamesiyle madenlerde çalışacak maden mühendislerinin iş şartlarıyla ilgili hükümlere yer verilmiştir. Hiçbir zaman uygulanamayan 1865 tarihli Dilaverpaşa Nizamnamesi, Ereğli Sancağı'nda bulunan 13 yaşından 50 yaşına kadar olan erkeklerin on ikişer gün ocaklarda çalıştırılmasını zorunlu kılmıştır. 1968 Maadin Nizamnamesiyle ise ayrıntılı iş güvenliği hükümlerine yer verilmiş ve madenlerde

²⁶ Mahiroğulları, **Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık**, s. 97-98

²⁷ Görmüş, **Endüstri İlişkileri Sistemlerinin Karşılaştırmalı Analizi: Benzeşme ve Farklılaşma Alanları**, s. 37.

²⁸ Kadir Yıldırım, **Osmanlı'da İşçiler (1870-1922)**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2013, s. 299.

çalışma zorunluluğu kaldırılmıştır.²⁹ Ancak maden sektöründeki söz konusu yasal düzenlemelerin çalışma şartlarını iyileştirme açısından pratiğe dökülmediği ve esas itibarıyla devlet tarafından maden üretimini artırmak amacıyla yapıldığı belirtilmektedir.³⁰ Son olarak, 1845 tarihli Polis Nizamnamesinin Osmanlı'da toplu iş ilişkilerine yönelik ilk düzenleme olduğu ileri sürülmektedir. İşçi hareketlerinin engellenmesi görevini kolluk kuvvetlerine yükleyen nizamname, Avrupa'daki toplumsal ayaklanmalara zemin hazırlayan işçi hareketlerinin Osmanlı Devleti'nde hiç ortaya çıkmaması amacıyla yapılmış tedbir niteliğinde bir hukuki düzenlemedir.³¹

2. Meşrutiyet döneminin başlarında ekonominin muhtelif sektörlerinde ve özellikle Anadolu ve Rumeli Demiryollarında sayıca artan grevler Osmanlı Devleti'nin sendikalar, grevler ve iş uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin önemli sosyal politika konularında hukuki düzenlemeler yapmasına ve bazı kısıtlamalar koymasına sebebiyet vermiştir.³² 1909 yılında kabul edilen ve 1936 yılına kadar yürürlükte kalan Tatil-i Eşgal Kanunu, toplu iş ilişkileri düzenleyen ilk yasa olma özelliğiyle "hükümetten imtiyaz ve ruhsat alarak kurulan ve genel hizmetlerle ilgili faaliyette bulunan müesseselerde" sendikalaşmayı ve grevi yasaklamıştır. Kanun aynı zamanda kapsamına giren işyerlerinde ortaya çıkan iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözülmesi amacıyla uzlaştırma mekanizmasına yer vermiştir.³³ Tatil-i Eşgal Kanunu yalnızca kamu sektörlerinde sendikalaşmayı yasaklamasına rağmen sözü edilen dönemde kamu kesimi haricinde dikkate alınacak miktarda bir işgücünün mevcudiyeti söz konusu olmadığından sendikacılık büyük oranda güç kaybetmiştir.³⁴

Meşrutiyet döneminde işçi sendikalarını ve işçilerin dernek adı altında bir araya gelmelerini düzenleyen bir diğer düzenleme ise 1909'da kabul edilen ve 1938'e kadar yürürlükte kalan Cemiyetler Kanunudur. Kamu hizmetlerini yerine getiren kurumlar dışında çalışan işçilerin sendikalaşma hakkının yasal çerçevesini belirlemesi bakımından önem taşıyan bu kanun, Tatil-i Eşgal Kanunu kapsamına girmeyen

²⁹ Tankut Centel, "Atatürk Döneminin Çalışma Politikası", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.45, Sayı:1-4, 1981, s. 131-132.

³⁰ Yıldırım, **Osmanlı'da İşçiler (1870-1922)**, s. 305.

³¹ **A.e.**, s. 310.

³² Ahmet Gündüz Ökçün, **Tatil-i Eşgal Kanunu 1909: Belgeler-Yorumlar**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1982, s. xi.

³³ Mesut Gülmez, "Tatil-i Eşgal Kanunu", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C.3, İstanbul, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, 1998, s. 165.

³⁴ Ekin, **Endüstri İlişkileri**, s. 214.

işçilerin kuracakları tüm cemiyetlerin bu kanunda yer alan hükümlere uygun hareket etmesini zorunlu kılmıştır.³⁵

Cumhuriyet sonrası dönemde toplu iş sözleşmesi sisteminin gelişimi bağımlı çalışanların toplam istihdam içerisindeki yeri, sanayileşme seviyesi, siyasal iklim, iktisat politikalarındaki esaslı değişim ve dönüşüm politikaları ile toplu iş ilişkilerinin çerçevesini oluşturan hukuki değişiklikler gibi faktörlerle bağlantılı olarak; 1923-1947, 1947-1963, 1963-1980 ve 1980 sonrası olmak üzere dört dönemde incelenebilir.

1923 yılında Cumhuriyet'in ilanının hemen öncesinde yeni kurulacak devletin sosyal ve ekonomik politikalarını tespit etmek için çiftçi, tüccar, işçi ve sanayicilerin de aralarında bulunduğu İzmir İktisat Kongresi, toplumun geniş kesiminin katılımlarıyla toplanmıştır. Toplantıda işçi kesimi de çalışma hayatına ilişkin taleplerini dile getirmiş, 1924 yılında ilk iş kanunu tasarısı meclise sunulmuştur. Kanun tasarısının gerekçesinde, Türkiye'nin yakın zaman içerisinde sanayileşme sürecine gireceği ve sanayisini korumak amacıyla emek ile sermaye arasındaki çıkar çatışmalarının ortadan kaldırılması gerektiği ifade edilmiştir.³⁶ Liberal ekonomi politikalarının benimsendiği Cumhuriyet'in ilk yıllarında, ülkedeki ekonomik reformların kolaylıkla hayata geçirilmesi için gerekli sosyal düzeni temin etmek amacıyla 1925 tarihinde Takrir- Sükun Kanunu çıkarılmıştır. Dört yıl süreyle yürürlükte kalan kanun yalnızca ilk muhalefet partisi ile bazı dergi ve gazetelerin değil aynı zamanda işçi sendikalarının da hükümet tarafından kapatılmasının hukuki dayanağını oluşturmuştur.³⁷

Cumhuriyet'in ilan edilmesiyle işçi-işveren ilişkilerine yönelik yasal düzenlemeler hız kazanmıştır. Bu amaçla; toplanma ve dernek kurma özgürlüğü 1924 Anayasası'yla anayasal güvence altına alınmıştır. Ayrıca 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Kanunu "mukavele serbestisi" ve "umumi mukavele" kavramlarına yer vererek, bireysel iş sözleşmelerinde umumi mukaveleye aykırı hükümlerin

³⁵ Ahmet Makal, "Osmanlı İmparatorluğunda Çalışma İlişkileri", **Çalışma İlişkileri Tarihi**, ed. Ahmet Makal, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2018, s. 45.

³⁶ Nusret Ekin, "Türk Endüstri İlişkilerinin Gelişimi ve 1936 İş Kanunu", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:35-36, 1986, s. 39-40.

³⁷ Mesut Gülmez, **Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)**, 2. Bs., Ankara, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, 1991, s. 386-387.

bulunmasını yasaklamıştır. Umumi mukavele ile toplu iş sözleşmesi yapılması mümkün hale geldiyse de pratikte uygulama imkanı olmamıştır.³⁸

1924 yılında hazırlanmaya başlayan tasarılar sonucunda 1936'da Türkiye'nin sistematik biçimde ele alınan ilk çalışma kanunu çıkarılmıştır. Kamu müdahalesi görüşü ve çalışma koşullarının her şeyden önce toplum faydası gözetilerek belirlenmesi 3008 sayılı ilk İş Kanununun temel nosyonunu oluşturmuştur. Kanun'da sendikalaşma ve özgür toplu pazarlık hakkı hakkıyla ilgili bir hüküm bulunmamakla birlikte, grev ve lokavt açıkça yasaklanmıştır. Böylelikle iş uyuşmazlıklarının çözümü zorunlu tahkim mekanizmasına bırakılmıştır.³⁹ İlaveten, Kanun kapsamının on ve daha çok işçi istihdam eden işyerleri ve bedenen çalışan işçiler ile sınırlandırılması, Kanun'un en büyük eksikliği olmuştur. Ancak dönemin çalışma koşulları ışığında 1936 tarihli İş Kanunu, bireysel iş hukuku alanında azımsanmayacak derecede düzenleyici ve koruyucu hükümlere yer vermiştir.⁴⁰

İkinci Dünya Savaşı akabinde iç ve dış çevre şartlarının etkisi sonucu ortaya çıkan siyasi alandaki görece demokratikleşmenin çalışma hayatındaki uzantılarından biri de 5018 sayılı "İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun"dur. 1947 yılında çıkarılan Cumhuriyet döneminin ilk sendikalar kanunu, sendika özgürlüğünü garanti altına alan olumlu hükümler yanında, sendikaların faaliyetlerini büyük ölçüde sınırlayan otoriter hükümlere de yer vermiştir.⁴¹ 1926 tarihli Borçlar Kanununun umumi mukaveleyi düzenleyen hükümleri yürürlükteyken, 5018 sayılı Kanuna "genel sözleşmeler" adı altında yeni bir kavram eklenerek sendikalara umumi mukavele yapma hakkı verilmiştir. Ancak uygulamada sendikaların taraf olduğu genel sözleşmelerin yok denecek kadar az olduğu görülmektedir. Nitekim Türkiye'de toplu iş sözleşmesi sistemi, 1947-1960 dönemi boyunca grev yasaklarının devam ediyor olmasından dolayı neredeyse hiç uygulama alanı bulamamıştır.⁴² 1947-1960 döneminin Türkiye'de endüstri ilişkileri sisteminin yapılanmasında önemli bir yeri vardır. Bu dönemde Türk endüstri ilişkileri sisteminin "nasıl bir tarzda" olması gerektiği arayışları kuvvetlenmiş ve Batı ile bütünleşme politikalarının sonucunda endüstri

³⁸ Mustafa Delican, "Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:51, 2006, s. 8.

³⁹ Ekin, "Türk Endüstri İlişkilerinin Gelişimi ve 1936 İş Kanunu", s. 42-43.

⁴⁰ Aysen Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, 4. Bs., Bursa, Dora Yayınları, 2015, s. 38.

⁴¹ A.e., s. 56-57.

⁴² Ahmet Makal, "Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1960", **Çalışma İlişkileri Tarihi**, ed. Ahmet Makal, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2018, s. 132.

ilişkilerinde Amerikan modeli oluşturulmaya başlanmıştır. Nitekim bu amaçla 1954 yılında sendikal harekette nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi için ABD ve Türkiye işbirliğinde ortak işçi eğitimi projesi hayata geçirilmiştir.⁴³

Toplu iş sözleşmesi hakkının gelişimi bakımından önemli bir gelişme de Türkiye tarafından 1951 yılında 5834 sayılı Kanunla onaylanan ILO'nun "98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi"dir. Sözleşme, istihdam şartlarının taraflar arasında özgür toplu pazarlık yoluyla belirlenmesini öngörmüş ve hükümetlere toplu pazarlık sisteminin oluşturulmasına, geliştirilmesine ve teşvik edilmesine yönelik tedbirler alma sorumluluğunu yüklemiştir. Ancak Türkiye'de bu sorumluluğun yerine getirilmesi 1963 yılında kabul edilen kanunlarla mümkün olmuştur.⁴⁴

İktisadi ve toplumsal sonuçlarıyla 1960'lı yıllar, endüstri ilişkileri sisteminin modern gelişmelere ayak uydurarak kurumsallaşmaya başladığı önemli bir dönemi ifade etmektedir. 1961 Anayasasıyla iktisadi ve toplumsal gelişmeyi temin etmek amacıyla Kalkınma Planları oluşturulmuş, çalışma yaşamına ilişkin sendikalaşma, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı gibi temel haklar da ilk kez anayasal güvenceye kavuşturulmuştur. 1961 Anayasası'nın 46. maddesi, çalışanların ve işverenlerin izin almaksızın sendikalar kurma ve bu sendikalara serbestçe üye olma imkanını tanımıştır. Toplu sözleşme ve grev hakkı başlıklı 47. maddede ise; "işçilerin işverenlerle olan ilişkilerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahip oldukları" hükme bağlanmıştır.⁴⁵ 1963 tarihinde yürürlüğe giren 274 sayılı "Sendikalar Kanunu" ve 275 sayılı "Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu"; sendikal örgütlenmeyi bir hak olarak düzenleyerek grev ve lokavt yasaklarını kaldırmış ve endüstri ilişkileri sisteminin demokratik bir biçimde işleyebilmesinin önünü açmıştır. Gerçekten de bilimsel temellere ve uluslararası normlara paralel şekilde sendikalaşma ve grevli toplu pazarlık hakkını geniş bir kitleye tanıyan 1963 Kanunları, sosyal devlet anlayışına ve çoğulcu demokrasilere uygun nitelikte düzenlemeler getirmiştir.⁴⁶ Endüstri ilişkilerinin hukuki zeminini oluşturan kanunların kabulünden itibaren toplu iş sözleşmelerinin sayısında ve kapsamında oldukça önemli artışlar meydana gelmiştir. 1963 yılında

⁴³ Delican, "Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünyü, Bugünü", s. 15-17

⁴⁴ Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 385.

⁴⁵ Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, s. 78-85.

⁴⁶ Nusret Ekin, "Türkiye'de 1980 Öncesi Endüstri İlişkilerinin Genel Görünümü", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:31, 1982, s. 127-131.

kamu ve özel sektörde toplamda 9000 işçiyi kapsayan 96 toplu iş sözleşmesi bağtlanmışken; 1970 yılına gelindiğinde toplu iş sözleşmelerinin sayısı 1516'ya, kapsadığı işçi sayısı ise 550.000'e yükselmiştir.⁴⁷

1970'li yılların sonlarına doğru gitgide derinleşen sosyal ve iktisadi problemler nedeniyle dönemin hükümeti ile Türk-İş arasında, sosyal politika literatüründe "Toplumsal Anlaşma" olarak bilinen bir iş birliği anlaşmasına varılmıştır. Kamu kesiminde ve özellikle de Kamu İktisadi Teşebbüslerinde çalışma ilişkilerinden doğan problemleri çözmeyi amaçlayan anlaşmanın toplu iş sözleşmesi sisteminde de yansımaları olmuştur. Bu amaçla; ihtilafli durumlar hariç olmak üzere toplu pazarlık sürecinde yetkili sendikanın referandum ile belirlenmesi ilke olarak kabul edilmiş, kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde ücret zamlarının düzeylerine ilişkin belirli ölçütler getirilmiş ve Anayasa çerçevesinde toplu iş sözleşmesi ile grev haklarının demokratik ve sosyal gelişimin ihtiyaçlarına uygun hale getirileceği öngörülmüştür.⁴⁸ Ancak Toplumsal Anlaşma başarıya ulaşamamış imzalandıktan 14 ay sonra askıya alınmıştır.⁴⁹

24 Ocak 1980 tarihinde yürürlüğe konan istikrar paketi ile iç pazara dönük ve ithal ikamesine dayanan sanayileşme politikasını yerine, ihracata yönelik sanayileşme politikasının uygulanması kararlaştırılmıştır. Aynı zamanda 12 Eylül Askeri Müdahalesi sonrasında da 24 Ocak Kararları ile uygulanmaya başlayan neoliberal ekonomi politikaları sürdürülmüş, siyasal anlamda demokrasiden uzaklaşıldığı bu dönemde iktisadi ve siyasi çevre faktörlerindeki değişimler çalışma ilişkilerinin yeniden şekillendirilmesini beraberinde getirmiştir.⁵⁰

Askeri müdahaleden iki gün sonra yayımlanan bildiriyle "tüm grev ve lokavtlar ikinci bir emre kadar ertelenmiş, toplu iş sözleşmeleri pazarlık aşamasında olan veya grev ve lokavtları ertelenen işyerlerinde işçilerin ücret ve yan ödemelerine %70 oranında ek ödeme yapılacağı" belirtilmiştir.⁵¹ 27 Aralık 1980'de ise süresi dolan toplu iş sözleşmelerinin yenilenmesini öngören 2364 sayılı Kanun kabul edilerek, toplu iş

⁴⁷ AÇSHB, "Yıllar İtibariyle İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri (1963-1983)", (Çevrimiçi) https://ailevecalisma.gov.tr/media/3665/tis_1963-1983_2.pdf, Erişim Tarihi: 31 Aralık 2020.

⁴⁸ Cahit Talas, **Bir Toplumsal Politika Belgesinin Yorumu: Toplumsal Anlaşma**, Ankara, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 1982, s. 29-42.

⁴⁹ Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, s. 149.

⁵⁰ Ahmet Makal, "Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye'de Çalışma İlişkileri", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:47, 2004, s. 137-138

⁵¹ Mahiroğulları, **Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık**, s. 229.

sözleşmelerini yenileme vazifesi 1983 Kanunları çıkarılana kadar Yüksek Hakem Kurulu'na verilmiştir. 1980-1983 arası bu ara dönemde; yenilenen toplu iş sözleşmelerinin ücret zamları enflasyon oranının altında kalmış,⁵² 1980 öncesi “seyyane” artırılan ücretler “yüzde” sistemine göre belirlenmeye başlamış ve sözleşmelerdeki ayrıntılı sosyal yardım maddeleri büyük ölçüde yürürlükten kaldırılmıştır. Bu ara dönemde Yüksek Hakem Kurulu tarafından 4696 adet toplu iş sözleşmesi yenilenmiş ve teşmil uygulaması yaygın olarak kullanılmıştır.⁵³ 1982 Anayasası'nın çizdiği bir çerçevede endüstri ilişkileri sistemi 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı “Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu” ile sağlanmıştır.

Tablo 1.1 Enflasyon Karşısında Kamu ve Özel Sektör Reel Ücret Endeksleri, 1979-1988

Yıllar	Kamu Kesimi Reel Ücret Endeksi	Özel Kesim Reel Ücret Endeksi	Toplam Reel Ücret Endeksi	DİE Tüketici Fiyatları Endeksi
1979	100	100	100	100
1980	71,6	66,9	69,1	210,2
1981	62,6	67	64,4	287,1
1982	61,5	64,7	62,5	375,8
1983	65,3	66,7	65	493,8
1984	59,9	62,8	60,7	732,8
1985	56,9	56,7	55,5	1062,6
1986	55,6	55,9	54,3	1430,3
1987	89,3	89,9	83,2	1986,7
1988	75	84,6	78,3	3484,7

Kaynak: Petrol-İş, **1997-1999 Yıllığı**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2000, s. 503.

1980 yılından itibaren hem kamu kesiminde hem de özel sektörde reel ücretler yüksek seyreden enflasyonla birlikte dramatik bir biçimde düşmeye başlamıştır. 1986'da 54,3 ile en düşük seviyeyi gören toplam reel ücret endeksi, özgür toplu pazarlıkların önündeki yasakların kaldırılması ve sendikaların geçmiş yılların gelir kayıplarını telafi etmek isteyen mücadeleci tavrıyla birlikte 1987 yılında 83,2'ye yükselmiştir.

Ancak tüketici fiyatları verilerinden hesaplanan 1979-1988 yılları arasındaki toplam reel ücret endeksindeki düşüşe, aynı dönemde gerçekleşen sanayi üretimindeki %66'lık yükseliş ile işgücü verimliliğindeki %50 artış eklendiğinde

⁵² Koray, **Endüstri İlişkileri**, s. 184-185.

⁵³ Mahiroğulları, **Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık**, s. 229-230.

yaratılan toplam katma değer içerisinde ücretlerin payının önemli ölçüde gerilediği görülmektedir.⁵⁴

2822 sayılı Kanun ile toplu iş sözleşmesi yapma hakkını önemli ölçüde erozyona uğratan düzenlemeler yapılmıştır. Bu amaçla; 275 sayılı Kanun döneminde uygulamada anlaşmazlıklara yol açan “aynı zamanda işkolu-işyeri toplu iş sözleşmesi yapılması” olanağı ortadan kaldırılarak yalnızca işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi imzalanmasına imkan verilmiştir.⁵⁵ 2822 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmesi hakkının kullanımını önemli ölçüde sınırlayan hükümlerinden biri de işkolu barajı uygulamasıdır. İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine haiz olabilmesi için “tarım ve hayvancılık ile avcılık ve balıkçılık işkolları dışında, sendikanın kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin en az %10’unu ve toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyeri ve işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasını kendine üye yapması” koşulu getirilmiştir. Bir diğer deyişle, işçi sendikası bir işyeri veya işletmede çalışan işçilerin tamamını örgütleyse bile, kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin en az %10’unu temsil edemiyorsa toplu iş sözleşmesine taraf olabilmesi mümkün değildir.⁵⁶ Etkili bir toplu iş sözleşmesi sistemi için gerekli olan grev hakkı da bu dönemde kısıtlanarak bu hakkın kullanımı “toplular sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hali” ile yani menfaat/çıkar greviyle sınırlı tutulmuş ve grev yasaklarının kapsamı genişletilmiştir.⁵⁷ Son olarak bu dönemde, işveren örgütlerinin iktisaden kritik işkollarında hayata geçirilmesini istedikleri ancak işçi sendikalarının daha öncesinde şiddetle karşı çıktığı “grup sözleşmeleri” yaygın biçimde uygulama alanı bulmuştur.⁵⁸

1980 sonrası toplu iş sözleşmesi sisteminde yaşanan en önemli gelişmelerden biri de kamu kesimi toplu toplu pazarlık politikasındaki değişimdir. 1983 Kanunlarının sendikacılık ve toplu pazarlığa getirdiği sınırlayıcı hükümlerin yanında, bu dönemde benimsenen düşük ücret politikası, istikrar programları, kamuya ait işyerini kâra geçirme gayesi ile özel sektöre emsal teşkil eden kamu toplu iş sözleşmelerindeki yüksek ücret zamlarına müdahale edilmesi gerektiği görüşü hükümetin 1980

⁵⁴ Korkut Boratav, *Türkiye İktisat Tarihi 1908-2009*, 22. Bs., Ankara, İmge Kitabevi, 2016, s. 166.

⁵⁵ Aziz Can Tuncay, *Toplu İş Hukuku*, İstanbul, Alfa Yayıncılık, 1999, s. 120.

⁵⁶ Alpaslan Işıklı, *İş Hukuku*, 2. Bs., Ankara, İmaj Yayıncılık, 1996, s. 279-280.

⁵⁷ *A.e.*, s. 309,328.

⁵⁸ Can Şafak, “Türkiye’de Toplu Pazarlığın Değişen Çizgisi (1980-2005)”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı:10, 2006, s. 34-36.

öncesinden farklı bir toplu pazarlık stratejisi izlemesine sebebiyet vermiştir.⁵⁹ Bu amaçla, 1984 yılında çıkarılan Genelge ile kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde uygulanacak ilke kararlarını belirlemek üzere “Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu” kurulmuştur. Bu kurul esas itibarıyla TİSK’in ilke kararları ve 1980-1983 yılları arasında toplu iş sözleşmelerini yeniden yürürlüğe koyan YHK’nin ilke kararlarını benimsemiş ancak işçi sendikaları ve konfederasyonlarından gelen tepkiler üzere Kurulun işlevlerini kamu işveren sendikalarına devredilmiştir.⁶⁰ 1989 yılında yaklaşık 600.000 kamu işçisini kapsayan toplu iş sözleşmelerinin yenilenmesinin gündeme gelmesi sonrası Türk-İş’e üye 26 sendikanın oluşturduğu “Koordinasyon Kurulu” kamuyu temsilen üç kamu işveren sendikasıyla pazarlığa oturmuş, görüşmelerin tıkanması üzerine kamu sektöründe çalışan işçiler 1989’un Mart, Nisan ve Mayıs aylarında “Bahar Eylemleri” olarak bilinen kitlesel protesto eylemleri gerçekleştirmişlerdir.⁶¹ Bu eylem dalgası sonrası ücret zammı konusunda anlaşma sağlanmış, böylelikle hükümet ile Koordinasyon Kurulu arasında ilk “çerçeve anlaşma protokolü” imzalanmıştır.⁶²

Sosyal diyalog mekanizması veya centilmenlik anlaşması olarak da ifade edilen çerçeve anlaşma protokolleri, konfederasyonların üyeleri arasında koordinasyon sağlanmasına katkıda bulunarak toplu iş sözleşmelerinin taraflarına yol gösteren ve esasen hukuki açıdan herhangi bir bağlayıcılığı olmayan uzlaşma metinleri olarak tanımlanmaktadır. Özellikle ücret zammı ve sosyal yardımlar içerisinde düzenlenen parasal düzenlemelerin artış oranlarının belirlendiği çerçeve anlaşma protokolü hükümleri, ancak ilgili konfederasyonlara üye toplu iş sözleşmesi yetkisine haiz sendikaların bağladıkları toplu iş sözleşmesinde yer alması halinde hukuken bağlayıcı hale gelmektedir. Her ne kadar yetkili sendikalar protokolde yer verilen konular haricinde sözleşmeye yeni hükümler ekleyebilme veya işyerindeki özel şartlara bağlı olarak farklı düzenlemeler yapabilme imkanına sahipse de kamu kesiminde büyük ölçüde merkezileştirilen ücret artışlarının toplu pazarlıklarda önemini

⁵⁹ Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, s. 317.

⁶⁰ Banu Uçkan Hekimler, “Türkiye’de Kamu Sektöründe Yeni Bir Endüstri İlişkileri Sistemine Geçişin Habercisi: Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Anlaşma Protokolleri”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı:61, 2019, s. 907.

⁶¹ Aziz Çelik, “Bahar Eylemleri, 1989”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C.1, İstanbul, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, 1996, s. 103.

⁶² Uçkan Hekimler, “Türkiye’de Kamu Sektöründe Yeni Bir Endüstri İlişkileri Sistemine Geçişin Habercisi: Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Anlaşma Protokolleri”, s. 908.

yitirdiği söylenebilir.⁶³ Son olarak 2017 yılında 6356 sayılı Kanuna giren Ek Madde 2 ile çerçeve anlaşma protokollerinin hukuki statüsünde önemli bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre, daha önce herhangi bir hukuki bağlayıcılığı olmayan çerçeve sözleşmeleri hükümleri artık taraf konfederasyona üye sendikalar için bağlayıcı hale getirilmiştir.⁶⁴ Ücret ve sosyal yardım konularında artış miktarının tespit yetkisini işkolu sendikalarından alarak toplu iş sözleşmesine taraf olma yetkisi bile olmayan konfederasyonlara verilmesini öngören bu değişiklik kamuya ait işyerlerinde örgütlü sendikalar bakımından oldukça isabetsiz olmuştur.

Sendikacılık, toplu pazarlık ve grev haklarına yönelik getirilen yasal sınırlamalar, bu dönemde Türkiye'yi uluslararası çalışma standartlarından uzaklaştırarak ILO ile olan ilişkilerinde ciddi problemler yaşamasına sebebiyet vermiştir. 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda 1988-2007 yılları arası yapılan yedi kanun değişikliği toplu pazarlık sistemindeki sorunlara çözüm olamamış ve yeni bir kanuni düzenleme ihtiyacı sendikalar tarafından sürekli dile getirilmiştir. Böylelikle toplu iş sözleşmesi sistemi ile ilgili en son değişiklik 2012 tarihli "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu" ile yapılmıştır.⁶⁵ Kanunun hazırlanma gerekçelerinden ilki, 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliklerine toplu iş ilişkileri alanında uyum sağlanması; ikincisi ise yıllardan beri süregelen ILO ve Avrupa Birliği'nin 2821 ve 2822 sayılı Kanunlara ilişkin olumsuz eleştirilerine mümkün olduğunca cevap verebilmek ve Türkiye'nin onayladığı 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerine aykırı yasal düzenlemelerin ortadan kaldırılması olarak ifade edilmiştir.⁶⁶

İşkolu barajının etkisiyle tıkanan toplu iş sözleşmesi sistemine işlerlik kazandırmak için 6356 sayılı Kanunla, işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda temsil oranı %3'e, işletmede ise %40'a düşürülmüştür. Kanun tasarısında binde 5 olarak öngörülen işkolu barajı, işverenler ve işveren örgütlerinin talepleri üzerine %3 olarak yasalaşmıştır. Son olarak 2014 yılındaki kanun değişikliği ile işkolu barajı %1

⁶³ Uçkan Hekimler, "Türkiye'de Kamu Sektöründe Yeni Bir Endüstri İlişkileri Sistemine Geçişin Habercisi: Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Anlaşma Protokolleri", s. 909-910.

⁶⁴ Naci Önsal, "Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri İlk İki Örnek ve Son Durum", **Karatahta İş Yazıları Dergisi**, Sayı:10, 2018, s. 99.

⁶⁵ Aziz Çelik, "Zarf Değiştirdi Mazruf Aynı: 6356 Sayılı Yasa Sonrasında Türkiye'de İşçi Sendikacılığı", **Zor Zamanlarda Emek**, ed. Ahmet Makal, Aziz Çelik, Ankara, İmge Kitabevi, 2017, s. 154-155.

⁶⁶ Metin Kutal, "Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.12.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:25, 2012, s. 159.

olarak değiştirilmiştir.⁶⁷ Ayrıca ilk kez 6356 sayılı Kanun'da düzenlenen çerçeve sözleşme; "Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içeren anlaşma" olarak tanımlanmıştır. Ancak daha çok gönüllülük esasına dayanan çerçeve sözleşmenin, toplu iş sözleşmesinin düzeyini işyeri ve işletme seviyesi olarak kabul eden 6356 sayılı Kanun bakımından tam anlamıyla bir işkolu toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilemeyeceği açıktır. Grev ve lokavt haklarını düzenleyen hükümler ise uygulamada karşılaşılan problemlere rağmen neredeyse 2822 sayılı Kanunun tekrarı niteliğindedir.⁶⁸

Türkiye'de 1960'lı yıllardan itibaren kurumsallaşmaya başlayan sendikal özgürlükler ve toplu iş sözleşmesi sistemi, 1980 yılından itibaren ekonomik ve sosyal alanda önemini korumakla birlikte bazı yasaklamalar ve sınırlamalara tabi tutulmuştur. Son olarak 6356 sayılı Kanun da birtakım olumlu düzenlemeleri dışında 1980 dönemi hukuki düzenlemelerinin temel felsefesini değiştirmemiş, uluslararası çalışma standartlarına aykırılıklar taşıyan işkolu barajı ve grev hakkına ilişkin kısıtlamalar yürürlükte kalmaya devam etmiştir.⁶⁹

1.3. Toplu İş Sözleşmesinin İçeriği

Çalışma yaşamında işçi-işveren ilişkilerini ilgilendiren tüm konular toplu iş sözleşmesinin kapsamına girmektedir. Fakat toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen konular hukuki düzenlemeler, iktisadi konjonktür, toplu pazarlık düzeyi, örgütsel yapı ve işgücünün yapısı gibi birçok etkene bağlı olarak şekillenmektedir. Toplu iş sözleşmelerinin içeriği, kapsamına aldığı konuların çeşitliliği sebebiyle net bir şekilde tasniflenemiyorsa da farklı ülkelerde normatif hükümler ve borç doğurucu hükümler; parasal konulara yönelik ve usule yönelik hükümler; iktisadi, sosyal, sendikayla ilgili hükümler ve genel hükümler şeklinde ifade edilmektedir.⁷⁰ Bu bölümde toplu iş sözleşmelerinin içeriği, çalışma şartlarını ilgilendiren normatif kısım ve sözleşme taraflarının karşılıklı hak ve sorumluluklarını düzenleyen borç doğurucu kısım olarak

⁶⁷ Çelik, "Zarf Değiştirdi Mazruf Aynı: 6356 Sayılı Yasa Sonrasında Türkiye'de İşçi Sendikacılığı", s. 179-180.

⁶⁸ Toker Dereli, "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme", **Çalışma ve Toplum**, Sayı:36, 2013, s. 54,61.

⁶⁹ Çelik, "Zarf Değiştirdi Mazruf Aynı: 6356 Sayılı Yasa Sonrasında Türkiye'de İşçi Sendikacılığı", s. 211.

⁷⁰ Kağnıcıoğlu, **Toplu Pazarlık: Teori ve Uygulama**, s. 88.

iki boyutta incelenecektir. Belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümleri ile borç doğurucu hükümleri arasında her zaman kesin bir ayırım yapmak mümkün olmayabilir. Örneğin bir toplu iş sözleşmesi hükmünün hangi kısımda değerlendirilmesi gerektiğine ilişkin anlaşmazlık olabileceği gibi her iki kısımda da yer alabilecek çifte nitelikte bir konu olduğu da ileri sürülebilir.⁷¹

1.3.1. Normatif Kısım

Toplu iş sözleşmesi hakkının sonucu olarak, sözleşmenin tarafları üyelerinin istihdam şartlarını düzenleyen ve çalışma ilişkilerine doğrudan ve zorunlu şekilde uygulanan hukuk kuralları oluşturabilme gücüne sahiptirler. Toplu iş sözleşmesinin normatif/düzenleyici hükümleriyle bireysel iş sözleşmeleri üzerinde, kanunların mutlak emredici sınırlarını aşmamak kaydıyla “genel ve objektif” nitelikte kurallar koyulabilmektedir. Böylelikle taraflar toplu iş sözleşmeleriyle çalışma ilişkilerini düzenlerken kanun hükümlerinden ayrı biçimde ancak kanun niteliğinde kurallar koyabilmektedirler.⁷² İş sözleşmesinin yapılmasına, içeriğine ve sona ermesine ilişkin hükümler olarak üç bölüme ayrılan normatif kısım, Türk endüstri ilişkileri sisteminde toplu iş sözleşmesinin zorunlu unsuru olarak kabul edilmektedir. Toplu iş sözleşmesinin varlığından söz edilebilmesi için sözü edilen üç bölüm hakkında da hüküm içermesi gerekli olmayıp en az birinin bulunması yeterli sayılmaktadır.⁷³

Toplu iş sözleşmesinin normatif kısmının birinci ayağı, iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümlerdir. Genellikle şekil şartları ile ilgili olan bu hükümler iş sözleşmesinin kiminle, ne şekilde ve nasıl düzenleneceğini öngören kuruluş normlarına ilişkin düzenlemeleri içerir. Örneğin; engelli işçiler, eski hükümlüler, askerlik nedeniyle işten ayrılıp tekrar işe başlamak isteyen işçiler, sendika yöneticiliği sona erenlerden tekrar eski işlerine dönmek isteyenler hakkında iş sözleşmesi yapılması zorunluluğu getiren hükümler bu kapsamda değerlendirilmektedir. Tersine, bazı işlerde niteliksiz işçilerin, çocukların veya kadınların çalışmasını sınırlandıran ya da tamamen yasaklayan toplu iş sözleşmesi hükümlerine de rastlanmaktadır.⁷⁴

Normatif kısım içerisindeki sayıca en fazla ve en mühim grubu oluşturan iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümler, toplu iş sözleşmelerinin nihai hedefi olan

⁷¹ Tuncay, **Toplu İş Hukuku**, s. 122.

⁷² Fevzi Demir, **İş Hukuku ve Uygulaması**, 10. Bs., İzmir, Albi Yayıncılık, 2017, s. 594.

⁷³ Tuncay, **Toplu İş Hukuku**, s. 123.

⁷⁴ Nizamettin Aktay, **Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara, TÜHİS, 2000, s. 32-33.

üyelerinin iktisadi ve sosyal hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesine yönelik temel düzenlemeleri içermektedir. Bu hükümler, doğrudan doğruya iş sözleşmesi ile ilgili hükümler ve işyerinin çalışma düzenine ilişkin hükümler olarak ikiye ayrılmaktadırlar.⁷⁵ Ücret, ücret zammı, fazla çalışma ücreti, prim, ikramiye, sosyal yardımlar, yıllık ücretli izin gibi toplu iş sözleşmesinin çekirdeğini oluşturan maddeler doğrudan doğruya iş sözleşmesi ile ilgili hükümlerdir.⁷⁶ Nitekim Türkiye’de de sosyal yardım başlığı altında aile, çocuk, izin, eğitim, doğum, ölüm, evlilik, yakacak yardımı gibi ücret dışında çok sayıda yan ödemeye yer verilmekte uzun ve birçok maddeden oluşan toplu iş sözleşmelerine sıklıkla rastlanmaktadır.⁷⁷ İşyerinin çalışma düzenine ilişkin hükümler ise içeriği itibarıyla çalışma ortamını veya iş organizasyonunu ilgilendiren düzenlemelerdir. Örneğin; işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbiri olarak ısıtma veya havalandırma sistemlerinin kurulması; işyerinde kreş, kantin, duş ve yemekhane hizmetlerinin sağlanması; sendika üye ve temsilcilerinin disiplin, nakil veya izin kurullarında görev almasını öngören maddeler bu gruba dahil edilmektedir.⁷⁸

Toplu iş sözleşmesinin normatif kısmını oluşturan üçüncü ve son bölüm iş sözleşmesinin sona ermesini düzenleyen hükümlerdir. Çoğunlukla iş sözleşmesinin feshinde belirli şekil şartlarını öngören, ihbar ve kıdem tazminatlarını kanunun öngördüğü seviyenin üzerine çıkaran, iş sözleşmesinin fesih kararını disiplin kurullarına bırakarak işverenin fesih hakkını sınırlayan toplu iş sözleşmesi düzenlemeleri bu tür normatif hükümlerin birer örneğini oluşturmaktadır.⁷⁹

1.3.2. Borç Doğurucu Kısım

Toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu kısmı yalnızca toplu iş sözleşmesinin taraflarını yani işçi sendikasını, işvereni ya da işveren sendikasını hak ve borç altına sokarken, bu hükümler toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçiler için herhangi bir hak veya sorumluluk doğurmamaktadır.⁸⁰ Normatif hükümlerden farklı olarak, toplu iş sözleşmelerinde borç doğurucu hükümlerin varlığı zorunlu olmamakla birlikte bu durum uygulamada pek mümkün görünmemektedir. Çünkü taraflar sözleşmenin nasıl uygulanacağını veya denetleneceğini yahut olası toplu iş uyuşmazlıklarının nasıl

⁷⁵ Tuncay, **Toplu İş Hukuku**, s. 125.

⁷⁶ Atilla Murat Demircioğlu, Tankut Centel, **İş Hukuku**, 2. Bs., İstanbul, Beta Yayınları, 1991, s. 167.

⁷⁷ Koray, **Endüstri İlişkileri**, s. 204.

⁷⁸ Tuncay, **Toplu İş Hukuku**, s. 126-127.

⁷⁹ Demir, **İş Hukuku ve Uygulaması**, s. 595.

⁸⁰ Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, 23. Bs., Konya, Seçkin Yayıncılık, 2018, s. 243.

çözümüne kavuşturulacağını ayrıntılı ve açık bir şekilde kararlaştırmadan toplu iş sözleşmesi imzalamayı tercih etmemektedirler.⁸¹ Toplu iş sözleşmelerinin borç doğurucu hükümleri, toplu iş sözleşmesinin mahiyetinden doğan borçlar ve tarafların toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırdıkları borçlar olarak iki bölüme ayrılmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin mahiyetinden doğan borçlar borç doğurucu kısmın birinci boyutunu oluşturmaktadır. Yapısı gereği toplu iş sözleşmeleri, bağitlanmasından itibaren sözleşmenin yürürlük sürecinde işçi-işveren ilişkilerinde iş birliğini ve işyerinde çalışma barışının korunması amacını taşımaktadır. Bu amaçla sözleşmenin devamı boyunca tarafların iş barışına aykırı biçimde grev, lokavt, eylem gibi iş mücadelesi yöntemlerine başvurmaması yükümlülüğüne “dirlik borcu” adı verilmektedir. Nitekim Türk hukukunda da hak grevini yasaklayan anayasa ve kanun hükümleriyle iş barışının sağlanması adına sözleşmenin taraflarına birtakım sorumluluklar yüklenmiştir. Ayrıca taraflar “ahde vefa ilkesi” gereği üyelerinin sözleşmeye aykırı davranmalarını önlemek ve tarafların ortak iradeleri sonucu kararlaştırdıkları toplu iş sözleşmesi hükümlerini kasti ve yanlış biçimde “kötü niyetli” yorumlamaktan kaçınmak mecburiyetindedirler.⁸²

Borç doğurucu kısmı oluşturan ikinci boyut ise tarafların toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırdıkları borçlardır. 6356 sayılı Kanunun 33. maddesinde toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu hükümleri, “tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması ve denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümler” olarak ifade edilmiştir. Bu amaçla; işyeri sendika temsilcilerine oda ve malzeme tahsis edilmesi, sendika yöneticilerinin işyerine girebilmesi için önceden izin alma zorunluluğunun getirilmesi, işverenin işçiler için yardım sandıkları kurması, sendikaların işyerinde tertipleyeceği seminerler ve sendika ilan tahtaları kurmasına ilişkin toplu iş sözleşmeleri hükümleri tarafların sözleşme ile belirleyebileceği borçlardandır. Son olarak, uyuşmazlıkları çözüme kavuşturmak amacıyla ortak uzlaştırma ve tahkim kurullarının oluşturulmasını yahut özel hakeme başvurulmasını öngören düzenlemeler de toplu iş sözleşmesinin borç doğurucu kısmında yer alan konulardandır.⁸³

⁸¹ Aktay, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 36-37.

⁸² Talat Canbolat, **Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri**, İstanbul, Beta Yayınları, 2013, s. 54-56.

⁸³ Aktay, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 38-39.

1.4. Toplu İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği

Çok yönlü ve karmaşık özellikler taşıyan toplu iş sözleşmelerinin hukuki niteliğinin açıklanması amacıyla, toplu iş sözleşmelerinin yapılmaya başlandığı ilk dönemden bu yana çeşitli fikirler ortaya atılmıştır.⁸⁴ Toplu iş sözleşmesinin hukuki niteliğine ilişkin en eski teori, 19. yüzyılın sonlarına doğru medeni hukukçular tarafından ortaya atılan ve esas itibarıyla liberal düşüncenin bir ürünü olan sözleşme görüşüdür. İşçi-işveren ilişkilerinin başlangıçta özel hukuka ilişkin kanunlar çerçevesinde düzenlenmesi, dönemin birçok hukukçusunu toplu iş sözleşmelerini de özel hukuk alanına dahil etmesi sonucunu doğurmuştur.⁸⁵ Bu görüşe göre işçi sendikaları kamu hukukuna ilişkin yetkilere haiz değildirler. Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası ile kamu işvereni dahi olsa işverenler veya sendikaları, karşılıklı pazarlıklar sonucunda ortak iradeleriyle bir sözleşme meydana getirirler ve bu bakımdan özel hukuk tüzel kişisi olarak hareket ederler. Bu bakımdan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin Borçlar Kanunu ilkeleri çerçevesinde değerlendirileceği iddia edilmektedir.⁸⁶ Ancak, sendikalar toplu iş sözleşmelerinin borç doğurucu hükümleriyle kendi adlarına, normatif hükümleriyle de üyeleri adına düzenlemeler yaparlar. Toplu iş sözleşmesinin üçüncü kişiler üzerindeki bu normatif etkisi onu sözleşme hukukunun temel ilkelerinden ayırmaktadır. Bu özelliği dolayısıyla toplu iş sözleşmelerinin hukuki niteliğini salt özel hukuk sözleşmesi olarak kabul etmek mümkün görünmemektedir.⁸⁷

Toplu iş sözleşmesinin niteliğini açıklamaya yönelik ikinci görüş düzenleyici görüştür. Bu görüşe göre toplu iş sözleşmeleri, tam manasıyla “sözleşme” olarak değerlendirilmemekte ve aynı işkolundaki veya aynı mesleği icra eden işçilerin istihdam koşullarını belirleyen bir düzenleme mekanizması olarak ifade edilmektedir. Buna göre, bir ülkenin vatandaşları ülkesinin kanunlarına nasıl uymak mecburiyetinde ise toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleriyle de taraflar için bu tür zorunlu kurallar getirilmektedir. Çalışma koşullarının saptanmasında bireysel iş ilişkisi çerçevesinde bireylerin değil, aynı meslekten, işyerinden veya işkolundan olanların ortak menfaatleri dikkate alınır. Bundan dolayı toplu iş sözleşmelerinin kamu hukuku

⁸⁴ Sait Kemal Mimaroglu, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, 2. Bs., Ankara, Sevinç Matbaası, 1965, s. 47-48

⁸⁵ Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 410.

⁸⁶ Aktay, **Toplu İş Sözleşmesi**, s. 20-21.

⁸⁷ Mimaroglu, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, s. 48-50.

alanına girdiği ileri sürülmektedir.⁸⁸ Daha çok kamu hukukçuları tarafından savunulan bu teoriye göre, teşmil kurumuyla toplu iş sözleşmelerinin uygulama alanının genişletilmesi toplu iş sözleşmelerinin kamu hukuku niteliği taşıdığına açık bir kanıttır.⁸⁹

Sözleşme görüşü ve düzenleyici görüş arasında bir mutedil yol gibi gözükken karma görüşe göre; toplu iş sözleşmeleri özel hukuk ve kamu hukukuna ilişkin düzenlemelerin birleşmesi sonucunda ortaya çıkmıştır ve esas itibarıyla ikili bir karakter taşımaktadır.⁹⁰ Toplu iş sözleşmeleri tıpkı kanunlar gibi uyulması gereken kuralları belirlerken diğer taraftan da bir sözleşme gibi tarafların ve temsil ettikleri bireylerin üzerinde etkide bulunmaktadır.⁹¹ Son olarak toplu iş sözleşmelerinin iş hukukunun en önemli kaynaklarından biri olduğu unutulmamalıdır. İş hukuku, özel hukuka ilişkin kurallarının yanında işçiyi koruma ilkesinin bir sonucu olarak sosyal tarafı ağır basan düzenlemeleri de bulunan kendine özgü bir hukuk dalıdır. Böylelikle toplu iş sözleşmeleri de kendine özgü yapısı olan (sui generis) bir hukuk kurumu olarak değerlendirilmektedir.⁹²

1.5. Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi

Toplu iş sözleşmelerinin kapsamını, uygulama alanını ve içeriğini etkileyen en önemli faktörlerden biri de toplu iş sözleşmesinin düzeyidir. Çalışma hayatında çeşitli düzeylerde imzalanan toplu iş sözleşmelerinin her ülke için geçerli kabul edilen tek bir modeli olmamakla birlikte farklı düzeydeki toplu iş sözleşmelerinin de kendine has fayda ve sakıncaları vardır.⁹³ Nitekim, ülkelerin iktisadi ve sosyal yapısı, hukuki düzenlemeleri, sendikal örgütlenme modelleri ile işçi ve işveren sendikalarının toplu pazarlık sistemine yönelik tutumları toplu iş sözleşmelerinin hangi düzeyde yapılacağını belirlemede temel faktörleri oluşturmaktadır.⁹⁴ İşçi sendikaları, pazarlık güçlerini artırmak ve sözleşme kapsamındaki işçilerin çalışma şartlarını standardize etmek amacıyla toplu iş sözleşmelerinin makro düzeyde ve ulusal çapta yapılmasını talep ederken; işverenler, ekonomik koşullara daha esnek bir biçimde

⁸⁸ Esener, *İş Hukuku*, s. 392-393.

⁸⁹ Aktay, *Toplu İş Sözleşmesi*, s. 24.

⁹⁰ Esener, *İş Hukuku*, s. 393.

⁹¹ Talas, *Sosyal Ekonomi*, s. 411.

⁹² Aktay, *Toplu İş Sözleşmesi*, s. 26-27.

⁹³ Aysen Tokol, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, 7. Bs., Bursa, Dora Yayınları, 2017, s. 98.

⁹⁴ Canbolat, *Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri*, s. 96.

uyum sağlayabilmek için mikro düzeyde işyeri veya işletme toplu iş sözleşmelerini tercih etmektedirler.⁹⁵ Toplu iş sözleşmesinin düzeyi genel olarak işyeri, işletme, işkolu ve milli seviye olarak sınıflandırılmaktadır.

1.5.1. İşyeri/İşletme Toplu İş Sözleşmesi

En alt seviyede yer alan ve 1980'li yıllardan itibaren hızla yaygınlaşan işyeri/işletme toplu iş sözleşmeleri, bir işyerini veya bir işletmeyi oluşturan birden çok işyerinde yapılan toplu iş sözleşmelerini ifade etmek için kullanılmaktadır. Türk hukukunda da toplu iş sözleşmelerinin düzeyi 6356 sayılı Kanunla esas itibarıyla işyeri ve işletme olarak kabul edilmiştir.⁹⁶ İşyerinin büyüklüğü, işyerinde üretilen mal veya hizmetlerin niteliği, işyerinin bulunduğu yerdeki işsizlik ve istihdamın yapısı gibi faktörler işyeri/işletme düzeyinde yapılan toplu pazarlıkları yakından etkileyen konulardandır. Ayrıca bu düzeyde yürütülen toplu pazarlıkların grev veya lokavt yoluna başvurulmadan anlaşmayla sonuçlanma ihtimali genellikle tarafların yüz yüze ilişkilerine dayandığından dolayı daha yüksektir.⁹⁷ Bu düzeydeki toplu iş sözleşmelerinin işçi tarafı açısından ortaya çıkardığı en önemli problem, aynı işkolunda veya sektördeki işyeri veya işletmeler arasında ücret ve istihdam şartları bakımından farklılaşmaya yol açmasıdır. Bu durum aynı işi yapan işçiler arasında ücret farklılıkları ve eşitsizliklere neden olurken aynı zamanda sendikal rekabeti de körükleyebilmektedir. İşyeri/işletme düzeyindeki toplu iş sözleşmeleri işverenlerin sendikalaşma eğilimi içerisine girmediği ABD, Kanada, Japonya gibi ülkelerde yaygın biçimde görülmekte, işçi sendikalarının kurumsal anlamda güçlü olduğu Almanya ve İngiltere gibi ülkelerde de son yıllarda öne çıkmaktadır.⁹⁸ Son olarak, sanayileşmesini tamamlayamamış gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda da işyeri ve işletme toplu iş sözleşmelerinin ağırlığı oldukça fazladır.⁹⁹

1.5.2. İşkolu Toplu İş Sözleşmeleri

İşkolu düzeyindeki işçi ve işveren örgütlerinin bağittadıkları sözleşmeler sektörel veya işkolu toplu iş sözleşmeleri olarak tanımlanmaktadır. İşkolu toplu iş sözleşmeleriyle

⁹⁵ Tokol, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, s. 99.

⁹⁶ Mehtap Demir, *Çok Düzeyli Toplu Pazarlık ve Türkiye’de Uygulanabilirliği*, Ankara, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 2018, s. 35,83.

⁹⁷ Nihat Yüksel, *Küreselleşme ve Toplu Pazarlıktaki Değişim*, Ankara, TİSK Yayınları, 1997, s. 49.

⁹⁸ Demir, *Çok Düzeyli Toplu Pazarlık ve Türkiye’de Uygulanabilirliği*, s. 36.

⁹⁹ Koray, *Endüstri İlişkileri*, s. 143.

bir işkolundaki ücretler, sosyal yardımlar, çalışma koşulları ve çalışma süreleri, istihdamın korunması gibi konular yer almakta ve işyeri/işletme toplu iş sözleşmelerinin temel prensipleri belirlenmektedir. İşkolu ve sektörel düzeyde yapılan toplu iş sözleşmeleri başta Almanya olmak üzere çoğu Avrupa ülkesinde görülmektedir.¹⁰⁰ İşkolu toplu iş sözleşmeleriyle ücretler işkolunda faaliyet gösteren tüm işyeri ve işletmeler için eşitlenirken ücret üzerinden rekabet ortadan kalkmaktadır. Çünkü bu durum, firmaları standardize edilmiş ücretler sonucunda artık emek gücü üzerinden değil; teknoloji, ar-ge ve kalite gibi konular üzerinden rekabet etmeye yöneltmektedir.¹⁰¹ Ayrıca işkolu toplu iş sözleşmelerinin “düzen” işlevi de bulunmaktadır. Böylelikle işgücünün oluşturduğu maliyet kalemleri işverenler tarafından daha öngörülebilir hale gelmektedir.¹⁰² Nitekim işkolu toplu iş sözleşmeleri, ABD’de de 1930 yılların ikinci yarısından itibaren işverenler tarafından “etkili bir yönetim pratiği” olarak kabul edilmiş ve yaygın şekilde uygulama alanı bulmuştur.¹⁰³

Türkiye’de de 6356 sayılı Kanunla grup toplu iş sözleşmesi kavramı düzenlenmiş, “işçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan” toplu iş sözleşmelerinin imzalanabileceği öngörülmüştür. Grup toplu iş sözleşmelerini kısmen bir işkolu toplu iş sözleşmesi olarak nitelendiren görüşler olsa da 6356 sayılı Kanunun toplu pazarlığın düzeyini işyeri olarak sınırlaması nedeniyle grup sözleşmeleri, işyeri toplu iş sözleşmesinin “genişletilmiş bir hali” olarak kabul edilmektedir.¹⁰⁴

1.5.3. Milli Düzeyde Toplu İş Sözleşmesi

Bu tür toplu iş sözleşmeleri, işçi veya işveren federasyonları yahut konfederasyonları düzeyinde yapılan ve ülkedeki tüm işkollarını kapsayan sözleşmelerdir. Milli düzeyde yapılan toplu iş sözleşmeleri, çalışma hayatındaki temel sorun alanları için genel kurallar öngörmekte ve sorunların çözümü için temel ilkeleri belirlemektedir. Bu tür sözleşmelere “prensip toplu iş sözleşmeleri” de denilmektedir.¹⁰⁵ Milli düzeyde yapılan toplu pazarlıklar işçi ve işveren üst örgütleri arasında ikili bir yapı arz edebileceği gibi özellikle kriz dönemlerinde hükümetlerin de

¹⁰⁰ Kağnıcıoğlu, **Toplu Pazarlık: Teori ve Uygulama**, s. 36-38.

¹⁰¹ Yüksel, **Küreselleşme ve Toplu Pazarlıktaki Değişim**, s. 50.

¹⁰² Demir, **Çok Düzeyli Toplu Pazarlık ve Türkiye’de Uygulanabilirliği**, s. 37.

¹⁰³ Delican, “Sanayileşmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi”, s. 48.

¹⁰⁴ Demir, **Çok Düzeyli Toplu Pazarlık ve Türkiye’de Uygulanabilirliği**, s. 85-86.

¹⁰⁵ Mimaroglu, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, s. 93.

katılımıyla üçlü taraflı yapılabilmekte ve genellikle gelirler politikası, işsizlik, ücretler, çalışma süreleri, iş tasnifleri, mesleki eğitim, esnek çalışma gibi temelde iktisadi ve sosyal politikalara ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Milli/ulusal düzeyde yapılan anlaşmaların hukuki statüsü ülkeden ülkeye farklılaşmakla birlikte “tavsiye sözleşmeleri”, “toplumsal anlaşma”, “rehber sözleşmeler”, “çerçeve sözleşmeler” veya “gelirler politikası” gibi farklı kavramlarla ifade edilmektedir.¹⁰⁶ Günümüzde Finlandiya, Norveç ve Belçika’da ulusal düzeyde yapılan anlaşmalara sıklıkla rastlanmaktadır.¹⁰⁷

1.5.4. Küresel Çerçeve Sözleşmeler

1970’li yıllardan itibaren neoliberal ekonomi politikalarının etkisini hissettirmesiyle birlikte sosyal devlet uygulamaları zayıflamaya başlamıştır. Toplu iş sözleşmesi sisteminin ve sendikacılığın sosyal devlet uygulamaları içerisinde önemli bir yer tuttuğu düşüldüğünde, özellikle artan uluslararası rekabet ve buna bağlı olarak ulus ötesi şirketlerin küresel ekonomi üzerinde artan belirleyici etkisi işçi sınıfının bu şirketler karşısında haklarını koruyabilmek ya da geliştirebilmek için uluslararası düzeyde ortak hareket etme ihtiyacını beraberinde getirmiştir. Sözleşme hükümlerinin yaklaşık %80’inin ILO’nun temel çalışma normlarının tekrarı niteliğinde olduğu, genellikle eğitim, ücret eşitliği, işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları gibi konuları kapsayan, uluslararası işkolu federasyonu yahut küresel sendikalar ile ulus ötesi şirketler arasında imzalanan küresel çerçeve sözleşmeler, teorik arka planı 1960’lı yıllara dayansa da ilk kez 1986 yılında Fransız menşeli ulus ötesi şirket olan BSN/Danone şirketiyle imzalanmıştır.¹⁰⁸

Ancak belirtmek gerekir ki herhangi bir hukuki bağlayıcılığı olmayan küresel çerçeve sözleşmeler, yerel veya ulusal seviyedeki toplu iş sözleşmelerine alternatif olarak düşünülmemelidir. Yani küresel çerçeve sözleşmelerin, toplu iş sözleşmesi niteliğinden çok toplu iş sözleşmesi sisteminin önünü açan veya onu tamamlayan bir fonksiyonu vardır.¹⁰⁹ Esasen bu anlaşmalar “küreselleşmeye karşı sendikaların

¹⁰⁶ Kağnıcıoğlu, **Toplu Pazarlık: Teori ve Uygulama**, s. 32-36.

¹⁰⁷ Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, s. 100.

¹⁰⁸ M. Hakan Koçak, “Küresel Çerçeve Sözleşmeler”, **Uluslararası Sosyal Politika**, ed. Pir Ali Kaya, Ceyhun Güler, 2. Bs., Kocaeli, Umuttepe Yayınları, 2017, s. 327-332.

¹⁰⁹ **A.e.**, s. 339.

verdiği bir yanıt olup hedefi, uluslararası rekabete bağlı olarak ortaya çıkan emek istismarı ve sömürsünün en kötü biçimlerini sınırlandırmaktır.”¹¹⁰

1.6. Toplu İş Sözleşmesinin İktisadi, Sosyal ve Hukuki Etkileri

Sendikal örgütlerin kurumsallaştığı ve güçlendiği, çalışma ilişkilerinin demokratik esaslara bağlandığı endüstri ilişkileri sistemlerinde toplu iş sözleşmeleri yalnız çalışma hayatında iktisadi boyutuyla değil, günümüzde sosyal ve hukuki alanlardaki etkileriyle de birçok bakımdan oldukça önem taşımaktadır.

1.6.1. İktisadi Etkileri

Toplu iş sözleşmesi sistemi temelde sendikaların iktisadi fonksiyonlarını yerine getirdiği bir mekanizma olarak değerlendirilmektedir. İşçilerin, sermaye ve işverenler karşısındaki iktisadi eşitsizliği sonucu işçi sınıfının pazarlık gücünü artırmak amacıyla vücut bulan toplu iş sözleşmesi sisteminin ücretler, istihdam, gelir dağılımı ve işgücünün verimliliği gibi alanlarda iktisadi yapı üzerinde etkili sonuçları olmaktadır.¹¹¹ İktisadi bakımdan toplu iş sözleşmeleri her şeyden önce işçi ile işveren arasında bir denge ve “bir teknik ilerleme ögesi” olarak kabul edilmektedir. Çünkü, toplu iş sözleşmeleri işçinin tek geliri olarak kabul edilen ücretleri normal bir seviyeye getirerek iktisadi gelişmeden ve milli gelirin artışından tüm sosyal sınıfların adaletli bir biçimde yararlanmalarını sağlarken, işverenlere de daha fazla kârı düşük ücretlerle değil, teknik gelişmeleri yakından takip ederek ve verimliliği artırarak arama yolunu göstermektedir.¹¹²

1.6.1.1. Ücretler Üzerindeki Etkisi

Toplu iş sözleşmelerinin konusu ne kadar çeşitlilik kazanırsa kazansın ücret ve ücret düzeyi bu sistem içerisinde başat bir konumda bulunmaktadır. Ücret düzeyleri özellikle sanayileşmesini tamamlamış ülkelerde bir başka deyişle, çalışan nüfusun büyük çoğunluğunun ücretli statüsünde istihdam edildiği ülkelerde iktisadi hayatın bütünü üzerinde derin etkiler bırakmaktadır. Ayrıca ekonominin genel konjonktürü açısından toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi sistemleri ücretleri değişik

¹¹⁰ Barış Erdem Gürkan, “Uluslararası Çerçeve Anlaşmalar ve Sendikalar: Olanaklar, Sınırlar”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı:35, 2012, s. 246.

¹¹¹ Sabahaddin Zaim, “Kollektif Pazarlık Sisteminin Mahiyeti ve Prensipleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:12, 1961, s. 5.

¹¹² Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 373.

biçimde etkilemektedir.¹¹³ Örneğin ekonomide güçlü bir büyüme ve gelişme eğilimine girilmiş refah düzeyi yükselmışse, işverenler ürettikleri mal ve hizmetleri satmakta güçlük çekmiyorlarsa genellikle sendikaların yüksek ücret taleplerini kabul ederek grevleri göze almazlar. Tersine, durgunluk dönemlerinde sendikaların ücretleri artırma talebi işverenler tarafından büyük bir dirençle karşılaştır. Bu dönemlerde sendikalar, toplu iş sözleşmeleriyle yeni haklar elde etmek yerine var olanı koruma eğilimi içerisine girerler.¹¹⁴ Ayrıca; iktisadi durgunluk ve buhran dönemlerinde iş kanunlarının meydana gelen enflasyonist baskılar karşısında dönemin gerekliliklerine ayak uyduramadığı bu tür anlarda toplu iş sözleşmeleri kritik bir rol oynamaktadırlar. Gerçekten iş kanunları işçiler, işverenler ve devlet arasındaki ilişkileri düzenlerken, taraflardan her birinin durumları ile hak ve borçlarını hükme bağlarlar. İş kanunlarında düzenlenen bu hükümlerin zamanın şartlarına göre yorumlanması ve bu suretle iktisadi kriz dönemlerinde tarafların ani ve keskin değişimlerden mümkün olduğunca az etkilenmeleri toplu iş sözleşmeleri sayesinde mümkün olmaktadır.¹¹⁵

Sendikaların toplu iş sözleşmeleriyle ücretleri yükseltme fonksiyonunun yanında ücret farklılıklarını azaltıcı etkisi de bulunmaktadır. Nitekim toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçiler arasındaki ücret farklılıkları kapsamda olmayanlara göre daha düşük bir seviyededir. Toplu iş sözleşmelerinde öngörülen seyyanen ücret zamları ücret farklılıklarının giderilmesinde başlıca araç olmaktadır.¹¹⁶ Ücret artışlarının miktar esasına göre yapılması dışında ayrıca; ücret yapılarının basitleştirilmesi, asgari ücret sisteminin toplu iş sözleşmelerinde düzenlenmesi, enflasyon dönemlerinde uygulanan değişken ücret sistemi ile kıdem, ücret seviyesi farkı gözetmeksizin tüm işçilere eşit oranda sosyal yardımda bulunulmasını öngören hükümler toplu iş sözleşmelerinin ücret farklılığının azaltılmasına katkıda bulunan diğer unsurlarındandır.¹¹⁷ Ayrıca toplu iş sözleşmelerinin yalnız kapsamına aldığı işyerleri ve işçiler için değil, farklı işyerleri ve işkolları üzerinde “tehdit etkisi” olarak adlandırılan dolaylı bir etkisi de bulunmaktadır. Sendikal örgütlülüğün bulunmadığı işyerlerinde işverenler, toplu iş sözleşmelerinin sonucunda ücretlerin artacağı ve yönetim

¹¹³ Cahit Talas, **Toplu İş Sözleşmesi Konferansları**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 1964, s. 26-27.

¹¹⁴ Cahit Talas, **Toplumsal Ekonomi: Çalışma Ekonomisi**, 7. Bs., İmge Kitabevi, 1997, s. 312-315.

¹¹⁵ Mimaroglu, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, s. 19.

¹¹⁶ Kuvvet Lordoglu, Nurcan Özkaplan, **Çalışma Ekonomisi**, 4. Bs., İstanbul, Der Yayınları, 2014, s. 242.

¹¹⁷ Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, s. 191.

özgürlüklerinin kısıtlanacağı düşüncesinden hareketle toplu iş sözleşmesi olmaksızın kendiliğinden ücretleri artırma yoluna gidebilirler.¹¹⁸

Sendikaların ücretler üzerindeki etkilerine yönelik yapılan çalışmaların çoğunda pozitif etkiye rastlanmaktadır. Örneğin ABD’de ulaştırma sektörü özelinde yapılan bir çalışma, sendikaların ücretleri %15-20 arasında artırdığı sonucuna varmıştır. Bir başka çalışma ise sendikaların toplu iş sözleşmeleriyle yalnızca ücretleri değil ücrete ilişkin yan ödemeleri de %18-20 arasında yükselttiğini ortaya koymuştur. Türkiye’de ise 1990 verileriyle yapılan bir çalışma sonucunda, sendikalaşma oranındaki %10’luk artışın ücretleri %11 oranında artırdığı tespit edilmiştir.¹¹⁹ Günümüzde ABD’de sendikalı ve sendikasız çalışanlar arasındaki ücret farklılığı önemini korumaktadır. 2021 Ocak ayı istatistiklerine göre, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki sendikalı işçilerin sendikasız işçilere göre haftalık ortalama kazançları %19,4 daha fazladır.¹²⁰

1.6.1.2. Gelir Dağılımı Üzerindeki Etkisi

Ücretli çalışanların milli gelirden aldığı payı toplu iş sözleşmeleriyle yükseltmek sendikal hareketin temel hedeflerinden birini oluşturmaktadır. 18. ve 19. yüzyılların tamamı ile 20. yüzyılın ilk yarısına kadar görülen gelir dağılımındaki adaletsizlik işçiler açısından toplu iş sözleşmesinin önemini büyük ölçüde artırmış, bugün de toplu iş sözleşmesi sistemi, gelir dağılımında adaleti sağlayan araçlar arasında önemli bir konumda bulunmaktadır.¹²¹ Toplu iş sözleşmeleri ve gelir dağılımı arasındaki ilişki incelendiğinde yapılan araştırmaların vardığı ortak nokta; toplu iş sözleşmeleri sonucu sendika üyelerinin nispi ücretleri artmakla birlikte genel olarak emeğin milli gelirden aldığı payın değişmediği yönündedir.¹²² Uzun dönemde milli gelir içerisindeki üretim faktörlerinin paylarında büyük değişiklikler olmadığı ve sendikaların da gelir dağılımı üzerinde hiçbir etkisinin olmadığını öne süren çalışmalar dışında, sendikaların özellikle belirli dönemlerde toplu iş sözleşmeleriyle işçilerin milli gelir içerisindeki payını yükselttiğini ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur.¹²³

¹¹⁸ Yusuf Balcı, **Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi**, 3. Bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016, s. 88.

¹¹⁹ Mustafa Kemal Biçerli, **Çalışma Ekonomisi**, 11. Bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2019, s. 330.

¹²⁰ U.S. Bureau of Labor Statistics, “Union Members Summary”, (Çevrimiçi) <https://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm>, Erişim Tarihi: 29 Ocak 2021.

¹²¹ Talas, **Toplumsal Ekonomi: Çalışma Ekonomisi**, s. 319.

¹²² Biçerli, **Çalışma Ekonomisi**, s. 348.

¹²³ Balcı, **Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi**, s. 205.

Sonuç olarak, toplu iş sözleşmelerinin uzun dönemde gelir dağılımında herhangi bir etkisinin olmadığı fakat kısa dönemde ücretli emeğin lehine artışlar sağladığı ileri sürülmektedir. Nitekim toplu iş sözleşmelerinin gelir dağılımı üzerindeki uzun dönem etkisi sosyo-ekonomik, siyasal, teknolojik ve diğer yapısal unsurlar gibi birçok farklı ve karmaşık gelişmelerden etkilenmektedir. Son olarak, yapılan çalışmalar ışığında toplu iş sözleşmelerinin ücret artışlarıyla gelir dağılımını bozduğuna yönelik herhangi bir kanıt bulunamamıştır.¹²⁴

1.6.1.3. Verimlilik Üzerindeki Etkisi

Sendikalar ve toplu iş sözleşmelerinin verimlilik üzerine etkileri genel olarak iki farklı biçimde ele alınmaktadır. Birincisi, sendikaların toplu iş sözleşmeleri sonucu işverenlerin işyeri üzerindeki hakimiyetini azaltıp verimlilik açısından olumsuz etkiler yaratmaktadır. Buna göre, sendikanın örgütlü olduğu işyerlerinde işçiler daha verimsiz çalışmakta paralel olarak firma karları düşmektedir.¹²⁵ Buna göre sendikalar emek piyasalarında monopol oluşturarak kaynakların optimal dağılımını engellerken bu durum üretimin azalmasına sebep olmaktadır. Ayrıca sendikalar yeni teknolojilerin işyerinde üretime adaptasyonuna karşı koymakta, kriz dönemlerinde işçi çıkarılmasına direnmekte ve grevler vasıtasıyla üretim kaybına neden olmaktadır.¹²⁶

Verimlilik üzerine ikinci yaklaşıma göre sendikalar ve toplu iş sözleşmeleri hem işyerinin hem de işgücünün verimliliğini artırmaktadır. Çünkü, sendikalar işçilere işyerinde etkin bir “kolektif ses” imkanı vermekte, böylelikle işten ayrılmalar ve işgücü devri azalırken, işverenin bireysel olarak görmezden geleceği sorunlar bu mekanizmayla dikkate alınacak ve işverenin daha duyarlı davranmasını beraberinde getirecektir. Kolektif ses mekanizması haricinde toplu iş sözleşmeleri sonucu işyerlerindeki işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınması da iş kazası sonucu oluşabilecek ölüm ve yaralanma riskini asgari düzeye indirerek işçilerin verimliliğinin artmasına katkıda bulunmaktadır. Yine toplu iş sözleşmeleriyle öngörülen ücret artışları da işçilerin moral ve verimliliğini yükseltmekte ayrıca işçilerin disiplin ve izin kurulları gibi yönetime katılma uygulamalarıyla kısmen de olsa karar alma süreçlerinde yer alması verimlilik artışına yol açmaktadır.¹²⁷ Örneğin ABD’de yapılan

¹²⁴ Balcı, *Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi*, s. 205-206.

¹²⁵ Lordoğlu, Özkaplan, *Çalışma Ekonomisi*, s. 256.

¹²⁶ Balcı, *Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi*, s. 189.

¹²⁷ Biçerli, *Çalışma Ekonomisi*, s. 337-338.

alıřmalar “sendikalařma oranındaki dūřūřūn iřletmenin iřgūcū maliyetlerinde sadece %2 oranında bir azalma” meydana getirdiđini gōstermiřtir. Ayrıca 1980’li yıllarda ABD ve İngiltere’de sendikalı iřyerlerinde verimliliđin sendikasız olanlara gōre daha yūksək olduđu bilinmektedir.¹²⁸ Nitekim ABD’de ūlke çapında 328 okul ve 14.000 ōđrenciyi kapsayan arařtırma, sendika ūyesi ōđretmenler tarafından okutulan ōđrencilerin sendikasız ōđretmenler tarafından okutulan ōđrencilere kıyasla %7 daha fazla bařarılı olduđu sonucuna varmıřtır.¹²⁹

1.6.1.4. İstihdam Ūzerindeki Etkisi

Toplu iř sōzleřmelerinin istihdama etkisi konusundaki ilk gōrūř, ūcret artıřlarının ūcret dūzeyini denge seviyesinin ūzerine çıkararak istihdamı azaltacađını iddia etmektedir. Paralel řekilde, toplu iř sōzleřmeleri ūcretlerin ařađı dođru esnek olmamasının temel nedenidir ve iktisadi daralma dōnemlerinde sōzū edilen bu ūcret katılıđı iřsizliđe neden olmaktadır. Buna karřın modern gōrūře gōre, toplu iř sōzleřmelerindeki ūcret artıřları verimlilik artıřına yol açarak istihdamdaki azalmayı gereksiz hale getirmektedir. Kolektif ses mekanizması, iřçilerin toplulařtırılmıř taleplerini toplu pazarlık sūrelerine yansıtarak iřverenin daha etkin insan kaynakları politikası belirlemesine olanak sađlamakta ve iřgūcū devir oranlarını dūřūrerek istihdamın azalmasını ōnlemektedir. Nitekim arařtırmalar ekonomik kriz dōnemlerinde iřten çıkarmaların sendikalařmanın zayıf olduđu iřkollarında sendikalařma oranlarının yūksək olduđu iřkollarına gōre iki kat daha fazla olduđu sonucuna ulařmıřtır.¹³⁰ Ayrıca sendikalar toplu iř sōzleřmeleriyle iře alma ve diđer çalıřma kořulları konusunda cinsiyet, ırk, din, dil ayrımcılıđını ōnleyerek optimum kaynak dađılımına katkıda bulunurken emek piyasasında tek alıcının ve mal piyasasında tek satıcının karlarını azaltarak istihdam seviyesinin yūkselmesini sađlarlar.¹³¹

1.6.2. Sosyal Etkileri

Endūstri iliřkileri, toplumu oluřturan sosyal sistemin bir alt dalı olarak kabul edildiđinden dolayı endūstri iliřkileri sisteminde meydana gelen her bir olay ve hareket

¹²⁸ Lordoğlu, Özkaplan, **alışma Ekonomisi**, s. 256.

¹²⁹ Recep Seymen, **Endūstri İliřkilerinin Dōnūřūmū ve ABD Sendikacılıđı Ūzerine Bir İnceleme**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997, s. 27.

¹³⁰ Lordoğlu, Özkaplan, **alışma Ekonomisi**, s. 253-255; Biçerli, **alışma Ekonomisi**, s. 347-348.

¹³¹ Seymen, **Endūstri İliřkilerinin Dōnūřūmū ve ABD Sendikacılıđı Ūzerine Bir İnceleme**, s. 27.

toplumları da sosyal anlamda büyük ölçüde etkilemektedir. Bundan dolayı toplu iş sözleşmeleri esas itibarıyla işçi ve işverenler arasında gerçekleşen iki taraflı bir sistem olarak görülse de göz ardı edilmeyecek sosyal sonuçlar doğurmaktadır.¹³²

1.6.2.1. Sosyal Barış ve Sosyal Adalet

Toplumu meydana getiren unsurları ayırtmak yerine toplumu bütünleştirmeyi hedef alan ve temel olarak uyuşmazlık ve çıkar çatışmalarının barışçı yollarla halledilmesini ve bunun yalnızca işçi-işveren arasında değil toplumu oluşturan tüm sınıflar arasında sağlanmasını hedefleyen sosyal barış, sosyal adalet kavramıyla birlikte sosyal politikanın temel amaçlarından birini oluşturmaktadır. Sosyal adalet ise başlarda işçi sınıfını ilgilendiren bir kavram olmasına karşın günümüzde ekonomik açıdan zayıf kesimlerin güçlü olanlara karşı korunmasını ve kendilerini geliştirebilme konusunda eşit fırsatlara sahip olmalarını öngörmektedir.¹³³ Nitekim, toplu iş sözleşmelerinin emek piyasalarında işçi-işveren arasında çalışma şartlarının toplu bir biçimde düzenlenmesi işlevinin yanında sosyal adaleti sağlayıcı bir etkisi de vardır. Toplu iş sözleşmeleriyle işçi ve işverenler çalışma ilişkilerinden doğan problemlerini karşılıklı diyalog çerçevesinde çözerken, aralarındaki çıkar çatışmasını da yasal bir zemine oturtmaktadır. Bu yönüyle toplu iş sözleşmeleri işçi-işveren arasındaki sınıf mücadelesinin durulmasına, taraflar arasındaki iktisadi ilişkilerin karşılıklı anlayış içerisinde sürdürülmesine ve sonucunda sosyal barış ve sosyal adaletin tahsis edilmesine katkıda bulunan bir “barış sözleşmesi” olarak nitelendirilmektedir.¹³⁴ Ayrıca toplu iş sözleşmelerinin bir hukuk kaynağı olarak iş/hizmet sözleşmelerinden önce gelmesi, iş sözleşmelerinde “işçi için elverişli bir ortam ve işçi ile işveren arasında gerçek bir hukuki eşitlik” sağlanmasına katkıda bulunmaktadır.¹³⁵ Toplu iş sözleşmeleri, işçi ve işveren taraflarının olağan ilişkiler kurmasına ve karşılıklı anlayış havasının oluşmasına yardım ederken; emek ile sermayeyi birbirlerinin çıkarları, fikirleri, düşünce yapıları ve zihniyetleri üzerinde anlayışla durmaya ve daha geçerli bir biçimde hareket etmeye sevk etmektedir.¹³⁶

¹³² Kağnicioğlu, “Toplu Pazarlık”, s. 142.

¹³³ Abdülkadir Şenkal, **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika**, 3. Bs., Kocaeli, Alfa Yayınları, 2011, s. 46-48.

¹³⁴ Tuncay, **Toplu İş Hukuku**, s. 112.

¹³⁵ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 33. Bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2020, s. 954.

¹³⁶ Talas, **Toplumsal Ekonomi: Çalışma Ekonomisi**, s. 324.

1.6.2.2. Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma

Endüstriyel demokrasi, tarihsel süreç içerisinde gittikçe büyüyen ve genişleyen sanayi yaşamının demokratik kurallara göre yönetilmesi anlamına gelmektedir. Özel mülkiyet müessesinin mülk sahibine verdiği yönetim ayrıcalığı ve tekeli yumuşatmak, işçi-işveren ilişkilerinde sermayenin yönetim yetkilerini emek ile paylaşmak ve çalışma hayatını daha insani bir seviyeye getirmek ve böylelikle endüstriyel, başka bir ifadeyle ekonomik demokrasiye ulaşmak endüstriyel demokrasinin temelini oluşturmaktadır.¹³⁷ Endüstriyel demokrasinin tahsisinde önemli araçlardan biri olan yönetime katılma mekanizması ise; “sınırları özel mülkiyet tarafından çizilmiş bir alanda ve ortak sorunları çözerek emek verimliliğinin sağlanması amacıyla, işçilerle işverenlerin, taraflara karşı göreceli bağımsızlığı varsayılan ve yönetim hiyerarşisinde yer alan ortak organlarda işbirliği yapmalarını sağlayan mekanizma” olarak tanımlanmaktadır. Yönetime katılma; işyerinde endüstriyel demokrasiyi tesis etmesi bakımından politik, verimlilik ve kalitenin artması yönünden iktisadi, çalışma hayatında uyuşmazlıkları azaltmak ve anlaşmazlıkların barışçı yöntemlerle çözüme kavuşturulması bakımından sosyal ve çalışma yükümlülüğüne bağlı bir hak olduğundan dolayı hukuki nitelikte olmak üzere endüstri ilişkilerinin çok yönlü ve önemli kavramlarından biri olarak kabul edilmektedir.¹³⁸

İşçilerin, işçilik pozisyonlarını koruyarak yöneticilikle nitelendirilebilecek birtakım görevleri doğrudan yahut temsilcileri yoluyla görmesi anlamına gelen yönetime katılma; toplu iş sözleşmeleri vasıtasıyla ücretler, çalışma koşulları, iş tasnifleri, şikayet ve anlaşmazlıkların çözümü gibi birçok konuda işverenlerin yönetim yetkilerini sınırlandırarak uygulama alanı bulmaktadır.¹³⁹ Toplu iş sözleşmeleriyle yönetime katılmanın nihai amacı, işyerindeki işçi sağlığı ve iş güvenliği, disiplin cezaları, işe alma ve işten çıkarma gibi konulara genellikle işyeri veya işletme seviyesinde kurulan kurul ve komitelerle ortak çözümler üretmektir.¹⁴⁰ Yönetime katılma uygulamasının işyerinde “yabancılaşmayı” önleyeceği ve işçilerin bu yolla daha fazla motive edileceği kabul edilmektedir. Buna göre, işçinin karar alma süreçlerinde yer alması istihdam şartlarını iyileştirerek verimliliğinin artmasına neden

¹³⁷ Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 646.

¹³⁸ Ayhan Görmüş, “Toplu Pazarlık Yoluyla Yönetime Katılma”, **İŞGÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C.5, Sayı:2, 2003, s. 2.

¹³⁹ Roger Blanpain, “İşçilerin İşletme Yönetimi Karar Sürecine Etkisi: Yönetime Katılma Konumuna Genel Bir Bakış” Çev. Toker Dereli, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:30, 1979, s. 61.

¹⁴⁰ Görmüş, “Toplu Pazarlık Yoluyla Yönetime Katılma”, s. 3.

olmaktadır. Ayrıca işçi-işveren arasındaki sağlıklı iletişim önemli kararların verilmesinde başarı şansını artırırken, işçiler katkılarının bulunduğu kararlara daha çabuk ve kolay bir şekilde uyum sağlamaktadır.¹⁴¹

1.6.3. Hukuki Etkileri

Toplu iş sözleşmeleri her şeyden önce işçi-işveren ilişkilerinde bir hukuki sistemin kurulmasına yol açmaktadır. Çünkü bir ülkede birbirine benzer işkolları arasında yapılan toplu iş sözleşmeleri çeşitli gruplar bakımından “milli hukuki sistem” ve hukuki bir emsal yaratabilirler. Bunun gibi, herhangi bir ülkede yapılan toplu iş sözleşmeleri de başka bir ülkenin pozitif hukukuna etki yapabilmekte ve bu suretle “uluslararası bir hukuki sistem” meydana gelebilmektedir.¹⁴² Gerçekten endüstri ilişkileri alanında yapılacak karşılaştırmalı çalışmalar ülke içerisindeki toplu iş sözleşmesi sistemi başta olmak üzere endüstri ilişkilerinin güçlü ve geliştirilmesi gereken yönlerinin açığa çıkmasına katkıda bulunur. Böylelikle, uluslararası karşılaştırmalı araştırmalar sonucu farklı ülke sistemleri ışığında ülke içerisindeki bir sorun çok farklı bir biçimde çözümlenebilir ve farklı ülkelerde meydana gelen trendlerin ne ölçüde ulusal sistemde karşılık bulduğu analiz edilebilir.¹⁴³

Toplu iş sözleşmeleriyle taraflar uyulması zorunlu hale gelen kanun niteliğinde kurallar kabul etmektedir. Esasen, İngiltere ve ABD gibi ülkelerde çalışma hayatını düzenleyen bağımsız ve geniş kapsamlı koruyucu iş kanunlarının mevcut olmayışı, iş hukuku alanında yazılı hukuk sistemine sahip olmayan bu tür ülkelerde toplu iş sözleşmelerinin hukuk sisteminde ve endüstri ilişkilerindeki önemini büyük ölçüde artırmaktadır.¹⁴⁴ Son olarak toplu iş sözleşmelerinin hukuki etkisi devletin çalışma hayatındaki düzenleyici rolünün sınırlanmasıyla ilgilidir. 1980’li yıllardan itibaren emek piyasalarında esnekleşme politikaları yaygın bir biçimde uygulama imkanı bulmaktadır. Böylece toplu iş sözleşmeleriyle taraflara verilen özerk düzenleme yetkisi işçi-işveren ilişkilerinde çalışma şartlarının belirlenmesi konusunda devletin müdahalesini azaltarak piyasaların uluslararasılaşması sonucu meydana gelecek

¹⁴¹ Ekin, *Endüstri İlişkileri*, s. 156-157.

¹⁴² Mimaroğlu, *Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi*, s. 23.

¹⁴³ Toker Dereli, “Endüstri İlişkileri ve Çalışma Hukuku Alanında Karşılaştırmalı Araştırmalar ve Yöntem”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:56, 2009, s. 16-17

¹⁴⁴ Zaim, “Kollektif Pazarlık Sisteminin Mahiyeti ve Prensipleri”, s. 5.

koşullara yönelik düzenlemelerin daha efektif bir biçimde hayata geçirilmesine katkıda bulunmaktadır.¹⁴⁵

1.7. Toplu İş Sözleşmelerine Etki Eden Faktörler

Toplu iş sözleşmeleri, yapılması sırasında birçok iç ve dış çevre faktörün etkisi altında kalmaktadır. Toplu iş sözleşmeleri; iktisadi konjonktür, teknolojik gelişmeler, işgücünün ve istihdamın niteliği gibi ekonomik faktörler yanında yasal düzenlemeler, siyasal sistem ve sözleşmenin taraflarıyla bağlantılı olarak örgütsel faktörlerden de ciddi şekilde etkilenmektedir.

1.7.1. İktisadi Faktörler

1.7.1.1. Ekonomik Durum

Ekonominin içinde bulunduğu durum toplu iş sözleşmelerini oldukça yakından ilgilendirmektedir. Ekonomik istikrarın bozulduğu, işsizlik ve enflasyonun arttığı kriz dönemlerinde istihdamın korunmasına ve iş güvencesine yönelik toplu iş sözleşmesi hükümleri ücret, ek ödeme ve sosyal yardım gibi para ve paraya ilişkin hükümlerin önüne geçmektedir. Ayrıca toplu iş sözleşmelerinin süresi ekonomik duruma göre farklılaşmaktadır. Örneğin iktisadi büyümenin yaşandığı refah ve bolluk dönemlerinde toplu iş sözleşmelerinin süresi kısalırken, iktisadi kriz ve durgunluk dönemlerinde işçi sendikalarının daha uzun süreli koruma ve garanti düşüncesinden hareketle sözleşmelerin süresi daha uzun olmaktadır. Bu durumdan farklı olarak enflasyon dönemlerinde de ekonomideki belirsizlik ve hayat pahalılığını karşılama düşüncesiyle toplu iş sözleşmeleri taraflarca daha kısa bir süre için belirlenmektedir.¹⁴⁶

Enflasyon dönemlerinin toplu iş sözleşmelerine bir başka etkisi ise ücret zammının niteliğiyle ilgilidir. Enflasyon oranlarının yükseldiği ve gelecekteki belirsizliklerin arttığı dönemlerde reel ücretlerin korunması amacıyla ücret zamları sabit oranlar yerine değişken biçimde belirlenmektedir. Eşel mobil sistem olarak da bilinen toplu iş sözleşmelerindeki bu değişken ücret uygulamasıyla, toplu iş sözleşmesi tarafları sözleşmenin yürürlük süresi içerisindeki ücret artışlarını kısmen veya tamamen gelecekteki enflasyon oranlarına endekslemektedir. İlk defa 1948

¹⁴⁵ Başterzi, "Toplu İş Sözleşmelerinin Önemi, İşlevleri, İçeriği, Tarihsel Gelişimi ve Toplu İş Sözleşmesi Türleri", s. 92.

¹⁴⁶ Tokol, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, s. 104,106.

yılında ABD otomotiv sanayinde yapılan toplu iş sözleşmesiyle uygulama imkanı bulan “ücretlerin hayat pahalılığına göre düzenlenmesi (cost of living adjustments)” sistemi Türkiye’de 1970’li yıllarda ve 1980 sonrası sendikaların faaliyetlerinin durdurulduğu dönemde YHK tarafından yenilenen toplu iş sözleşmelerinde yer almıştır.¹⁴⁷

İşsizlik oranlarının arttığı ekonomik durgunluk dönemlerinde işçi sendikalarının üye kaybetmesi ve buna bağlı olarak gücündeki zayıflama toplu iş sözleşmelerinin kapsamının daralmasına neden olurken, ekonomik refah ve büyüme dönemlerinde işsizlik oranları azalmakta, sendikaların üye sayısı yükselmekte ve sendikaların toplu pazarlık sürecindeki etkinliği artmaktadır.¹⁴⁸ Buradaki temel düşünce; emek arz fazlalığının sendikaların toplu pazarlık süreçlerindeki etkinliğini azalttığı, buna karşın emek arzının emek talebini yeteri kadar karşılayamadığı durumlarda sendikaların pazarlık güçlerinin arttığı yönündedir. Bundan dolayı emek arzı bolluğu sendikaları zayıflatırken, üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak için çareyi toplu iş sözleşmesi sisteminde değil siyasal düzlemde aramasına yol açmaktadır.¹⁴⁹ Diğer taraftan, ekonomik kriz dönemleri de toplu pazarlığın seviyesini etkilemektedir. Bu dönemlerde işkolu seviyesinde yapılan toplu iş sözleşmeleri yerine çoğunlukla işyeri ve işletme toplu iş sözleşmeleri önem kazanmaktadır.¹⁵⁰

Toplu iş sözleşmelerine etki eden ekonomik faktörlerden bir diğeri de işverenin ödeme kapasitesidir. İşverenin mevcut karlılık durumuna göre, sendikanın ücret taleplerini hangi oranda belirleyeceği ve buna karşılık işverenin de bu artış talebini ne ölçüde karşılayacağı toplu iş sözleşmelerinin önemli bir konusudur. İşverenin ödeme kapasitesindeki yükselme taraflarca farklı boyutlardan ele alınmaktadır. İşçi sendikaları artan ödeme gücünün, karın artışına katkıda bulunan işçiler arasında paylaşılmasını savunurken, işverenler ise bu değerın uzun dönemde işletmenin hayatta kalabilmesi için yatırımların finansmanına ayrılması gerekliliğini ifade etmektedir.¹⁵¹ Bu bakımdan üyelerinin menfaatlerini savunan işçi sendikası toplu iş sözleşmeleriyle işçilerin çalışma şartlarına ilişkin hak ve menfaatlerini korurken işverenin ödeme gücünü de dikkate almak zorundadır. Çünkü, işverenin

¹⁴⁷ Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, s. 319-320,337.

¹⁴⁸ Kağnıcıoğlu, **Toplu Pazarlık: Teori ve Uygulama**, s. 65.

¹⁴⁹ Delican, “Sanayileşmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi”, s. 21.

¹⁵⁰ Kağnıcıoğlu, **Toplu Pazarlık: Teori ve Uygulama**, s. 66.

¹⁵¹ Lordoğlu, Özkaplan, **Çalışma Ekonomisi**, s. 269.

ödeyebileceği ücret seviyesinin üzerindeki talepler işyerinin kapanmasına ve sonucunda sendika üyesi işçilerin işsiz kalmasına yol açabilir.¹⁵²

Son olarak, işyerinde üretilen mal veya hizmetlerin niteliği de toplu iş sözleşmelerini etkileyen faktörlerdendir. Örneğin işyerinde hizmet veya dayanıksız mal üretiliyorsa grev sonucu kaybolan satış potansiyelinin yeniden kazanılması güçleşmekte, üretimi durdurmanın maliyeti yüksek olacağından bu durum toplu pazarlık süreçlerinde işvereni dezavantajlı hale getirmektedir. Tersine; üretimi ertelenebilir, çabuk bozulmayan, stoklanabilir ürün üreten firmaların pazarlık gücü artmaktadır.¹⁵³

1.7.1.2. İstihdamın ve İşgücünün Yapısı

Sendikaları ve toplu iş sözleşmesi sistemini etkileyen ve dönüşüme zorlayan bir diğer faktör istihdamın sektörel dağılımıdır. Sanayileşmesini tamamlayarak endüstri sonrası topluma geçişi yaşayan ülkelerde sanayi sektörünü oluşturan dumanlı endüstrilerin payı giderek azalmakta, hizmet sektörü ise büyük bir hızla büyüyerek kendi içerisinde de yapısal bir dönüşüme uğramaktadır.¹⁵⁴ Nitekim, sanayi sektöründe çalışan mavi yakalı işçilerin sendikalaşma eğilimlerinin daha yüksek olduğu bilinmekle birlikte, bu işçilerin ortak hak ve çıkarlarının bir sendika vasıtasıyla savunulmasının daha yararlı ve işlevsel olduğu kabul edilmektedir. Ancak hizmetler sektörünün büyümesiyle birlikte sayıca artan beyaz yakalı işçiler arasında sendikalaşma bir gelenek olarak görülmemektedir. Hem çalışma şartları sebebiyle hem de daha çok orta sınıf değerine sahip olduklarından dolayı hizmetler sektöründe istihdam edilen beyaz yakalı işçiler sendikalaşmak yerine bireysel mücadeleyi tercih etmektedirler. Bu nedenlerden dolayı sanayi sektöründe istihdamın ağırlığının azalması sendikaların üye sayılarında da düşüşü beraberinde getirerek toplu pazarlık süreci ve toplu iş sözleşmelerinin üzerinde etkide bulunmaktadır. Örneğin beyaz yakalı işçiler toplu iş sözleşmeleriyle sendikalardan ücretlerin yükselmesinden ziyade

¹⁵² Toker Dereli, "Toplu Pazarlık Stratejisi ve Taktikleri", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:19, 1968, s. 181.

¹⁵³ Biçerli, **Çalışma Ekonomisi**, s. 306.

¹⁵⁴ Abdülkadir Şenkal, **Sendikasız Endüstri İlişkileri**, Ankara, Kamu-İş Yayını, 1999, s. 96.

ücret eşitsizliğinin giderilmesi ve yönetime katılma uygulamalarının genişletilmesi talebinde bulunmaktadır.¹⁵⁵

İstihdam edilen işçi sayısına göre işyerlerinin ölçeği de toplu iş sözleşmeleri bakımından önemli bir unsurdur. Ülkemizde olduğu gibi çoğu ülkede de küçük ölçekli işyerlerinde sendikalaşma oranları oldukça düşüktür. Bu tür işyerlerinde işverenler, işçilerin sendikalar tarafından temsil edilmesine müsaade göstermemekte, sendika üyesi olan işçilerin iş sözleşmelerini feshetmek gibi sendikanın işyerinde örgütlenmesini engelleyecek yöntemlere başvurmaktadır.¹⁵⁶ Bu tür işyerlerinde sanki “bir aile babası” rolünde olan işveren, işçinin ailevi problemlerine kadar her türlü ekonomik ve sosyal problemleriyle ilgilenmektedir. Ayrıca iş organizasyonunun yalınlığı uygulanması gereken detaylı kuralların belirlenmesini gerektirmemekte, alınacak kararlar meydana gelen ihtiyaçlara cevap verecek biçimde günü güne yapılmaktadır.¹⁵⁷ Dolayısıyla küçük ölçekli işyerlerinde istihdam edilen işçilerin sayıca artması toplu iş sözleşmelerinin kapsamını daraltarak etkisini azaltmaktadır.

İşgücünün nitelik bakımından değişiminin bir diğer boyutu cinsiyet ile ilişkilidir. İstihdamın sanayi sektöründen hizmetler sektörüne doğru kayması kadınların işgücüne katılım oranlarının artmasının yanında kısmi süreli çalışma, tele çalışma, geçici çalışma gibi atipik istihdam şekillerinin de yaygınlaşmasına neden olmuştur. Bu atipik istihdam modellerinde işçiler arasındaki sınıf bilinci, dayanışma hissi ve birlikte hareket etme eğiliminin daha zayıf olduğu bilinmektedir. Ayrıca kadın işçiler arasında işgücü devir oranlarının erkeklere nazaran daha yüksek olması da sendikalaşma eğilimlerinin düşük olmasına yol açarak, kadın işgücünün erkeklere kıyasla daha yoğun olduğu sektörlerde toplu pazarlığın kapsamının daralmasına neden olmaktadır.¹⁵⁸ Bunun yanında istihdam içerisinde genç işçilerin payının artması da emek piyasalarının yapısını değiştirmektedir. Çünkü, tıpkı kadın işçiler gibi genç işçiler arasında sendikalaşma oranı toplam sendikalaşma oranına kıyasla çok daha düşüktür. Nispeten daha yüksek eğitim düzeyleri ve kariyerlerinde bireysel olarak yükselme istekleri genç işçiler arasında sendikal bilinci zayıflatan başlıca

¹⁵⁵ Meryem Koray, **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, İzmir, Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı, 1994, s. 80-82.

¹⁵⁶ Adnan Mahiroğulları, “Türkiye’de 1980 Sonrası Sendikalaşma ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, **Maliye Araştırma Merkezi Konferansları**, Sayı:40, 2001, s. 129.

¹⁵⁷ Ekin, **Endüstri İlişkileri**, s. 47.

¹⁵⁸ Kağnıcıoğlu, **Toplu Pazarlık: Teori ve Uygulama**, s. 69; Şenkal, **Sendikasız Endüstri İlişkileri**, s. 96.

faktörlerdir.¹⁵⁹ Son olarak, toplu iş sözleşmeleri emek piyasalarında esneklik uygulamalarının hayata geçirilmesinde bir araç olarak kullanılmaktadır. İşverenler, toplu iş sözleşmeleriyle esnek istihdam ve esnek çalışma modellerini uygulanabilir hale getirmek, sendikalar ise esneklik uygulamalarını sınırlandırarak kontrol altına almaya çalışmaktadır.¹⁶⁰ İstihdam ve işgücünün yapısıyla ilgili sayılan tüm bu etkenler sendikacılığı ve buna paralel olarak toplu iş sözleşmelerinin içeriği, düzeyi ve kapsamı üzerinde derin izler bırakmakta ve toplu iş sözleşmelerini bir bütün olarak etkilemektedir.

1.7.1.3. Teknolojik Gelişmeler

Teknolojik gelişmelerin yalnız işin yeniden organizasyonu ve üretim biçimleri üzerinde değil çalışma ilişkileri açısından da etkisi büyük olmaktadır. Teknolojinin ilerlemesi işin niteliğini büyük ölçüde farklılaştırırken, emek piyasalarında esnek çalışma modelleri yaygınlaşmaktadır. Böylelikle yeni teknolojiler endüstri ilişkilerinin çehresini değiştirirken toplu iş sözleşmelerinde de birtakım yeni alanlar ortaya çıkmakta yahut bazı pazarlık konularının önemi artmakta veya azalmaktadır. Örneğin yeni teknolojilerin üretim sürecine adaptasyonunun sonucu olarak işlerin yapısı ve işgücünün niteliği değişirken; ücret yapısı, işin düzenlenmesi, işe alma ve özellikle de işten çıkarma koşulları değişmekte işçilerin yeni teknolojiye adaptasyon problemleri ortaya çıkmaktadır.¹⁶¹

Teknolojik gelişmelerin toplu iş sözleşmeleri üzerindeki en önemli etkisinin toplu iş sözleşmelerinin düzeyiyle ilgili olduğu ifade edilmektedir. Yeni teknolojilerin kullanımıyla işyerlerinde teknoloji yoğun bir üretim sürecinin başlaması üretimde esnek yapılanmaları ortaya çıkarmış, işçiler üretim sürecinde daha aktif rol almaya başlamıştır. Teknolojinin gelişmesi, işin ve işyerinin yeniden örgütlenmesini zorunlu kılarken işyeri seviyesinde mikro sorunların etkisini artırmıştır. Böylelikle toplu iş sözleşmeleri merkezden uzaklaşma yani, adem-i merkezileşme eğilimi içerisine girmiş ve işyeri/işletme seviyesindeki toplu iş sözleşmeleri önem kazanmıştır.¹⁶² Toplu iş sözleşmesi sisteminde görülen merkezden uzaklaşma eğilimlerinin bir başka

¹⁵⁹ Delican, “Sanayileşmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi”, s. 70-71

¹⁶⁰ Sayım Yorgun, **Ekonomik Politikalar ve Endüstri İlişkilerinin Geleceği**, İstanbul, Beta Yayınları, 2019, s. 199.

¹⁶¹ Koray, **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, s. 98-99.

¹⁶² Abdülkadir Şenkal, “Teknolojik Gelişmelerin Toplu Pazarlık Üzerindeki Etkileri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:43-44, 2000, s. 267.

nedeni ise firma yapılarındaki adem-i merkezileşme eğilimi ve kurum kültürünün artmasıdır. Nitekim teknoloji ve rekabet şartlarındaki değişimler firmaların özellikle üretim ve pazarlama alanlarında daha küçük ve birbirinden bağımsız birimlere ayrılması sonucunu doğurmuştur. Böylece bağımsız küçük departmanlar vasıtasıyla firmanın sorumluluk alanları dağıtılırken işyerinde endüstri ilişkilerini ilgilendiren kararlar daha alt kademelerde çalışanlar ve yönetim tarafından alınmaktadır.¹⁶³

İşyerleri ve işçiler için hem birtakım faydalar hem de problemler doğurabilen yeni teknolojilerin üretime adaptasyonu, toplu iş sözleşmelerinin içeriğini büyük ölçüde değiştirmektedir. Yeni teknolojilerin kullanımına bağlı olarak doğan sakıncaları önlemek adına toplu iş sözleşmelerinde; daha düşük ücretli pozisyonlara olası nakillerde ücretin korunmasına ilişkin hükümler, belirli süreliğine işten çıkarma yasakları, erken emeklilik, kısmi süreli çalışma ve ücretsiz izin uygulamalarına yönelik maddeler düzenlenmeye başlamıştır.¹⁶⁴ Bunun yanında birçok AB ülkesinde toplu iş sözleşmeleriyle, işyerinin üretim ve yatırım projeleri, teknolojik ve örgütsel değişim planları ile yeniden yapılanma programları gibi konularda işçilere bilgi edinme hakkı tanınmıştır. Teknolojik gelişme konusunda sendikaların genel tutumu bu olguya karşı çıkmak değil, teknolojik işsizlik ve işgücünün nitelik kaybı gibi olumsuz sonuçları engellemektir. Bunun için sendikalar toplu iş sözleşmelerinde ücret konularının dışında istihdamı korumaya ve işgücünün niteliğini ilgilendiren konulara yönelmektedir.¹⁶⁵ Son olarak, üretim teknolojilerinin kullanımından kaynaklanan olumsuz etkileri bertaraf etme düşüncesinden hareketle işgücünün vasıf seviyesinin yükseltilmesini sağlayan oryantasyon, işbaşı eğitim ve mesleki eğitim programları da toplu iş sözleşmelerinde sıklıkla düzenlenerek işverenlere zorunluluklar getirmektedir.¹⁶⁶

1.7.2. Kurumsal Faktörler

Toplu iş sözleşmeleri tarafların niteliğinden kaynaklanan örgütsel faktörlerle de yakın ilişki içerisindedir. Bu faktörlerden birincisi, işçileri temsil eden işçi sendikasının yapısı ve sendika yöneticileri ile ilgiliyken, ikinci boyutunu ise işletme yönetimi veya işveren sendikası oluşturmaktadır.

¹⁶³ Numan Kurtulmuş, **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, İstanbul, İz Yayıncılık, 1996, s. 217.

¹⁶⁴ Şenkal, "Teknolojik Gelişmelerin Toplu Pazarlık Üzerindeki Etkileri", s. 274-275.

¹⁶⁵ Koray, **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, s. 104.

¹⁶⁶ Şenkal, "Teknolojik Gelişmelerin Toplu Pazarlık Üzerindeki Etkileri", s. 277.

Tarafların ekonomik büyüklüğü toplu iş sözleşmesini etkileyen örgütsel faktörlerin birincisini oluşturmaktadır. Çünkü taraflardan birinin diğerine kıyasla ölçek bakımından daha büyük olması, büyük olan tarafa avantajlar sağlayacaktır. Örneğin üye sayısı yüksek olan bir sendika, küçük ölçekli bir işyerinin işvereniyle yürüttüğü toplu pazarlık görüşmelerinde grevlerin maliyetlerine daha uzun süre dayanabileceğinden nispi bir pazarlık avantajı elde etmektedir. Buna bağlı olarak sendika grev fonları ile işverenlerin grev maliyetlerini azaltmak için aralarında anlaşarak oluşturduğu grev sigortaları da pazarlık sürecinde tarafların güçlerini etkileyerek toplu iş sözleşmelerinin oluşumunda etkili olmaktadır.¹⁶⁷ Ayrıca uzun süreli bir grevden çıkan sendikanın grev fonları azalacağından bu durum yeni bir grev ihtimalini azaltacak, uzlaşmak zorunda kalan sendika toplu iş sözleşmeleriyle beklenen düzeyde kazanımlar sağlayamayacaktır.¹⁶⁸

Toplu pazarlık görüşmelerine katılan sendika temsilcileri ve sendika lideri ile işverenler veya onların temsilcilerinin pazarlık sürecindeki yaklaşımları toplu iş sözleşmeleri üzerindeki örgütsel faktörlerin bir başka boyutunu oluşturmaktadır. Tarafların içerisinde bulunduğu şartlara hakim, kabiliyetli ve deneyimli temsilciler; işkolunun ekonomik yapısı, sendikalaşma oranı, işgücünün yapısı, talepteki uzun dönemli değişimler gibi ekonomik hayatı ilgilendiren konular arasında kendi lehlerine olanlardan büyük ölçüde yararlanabilir ve ileri sürecekleri talepleri akılcı bir yaklaşımla belirleyebilirler. Nitekim sözü edilen bu objektif ekonomik unsurlar uzun dönemde nihai bir rol oynarken, kısa dönemde pazarlığın yürütücülerinden kaynaklanan sezgisel ve sübjektif faktörler ön plana çıkmaktadır.¹⁶⁹

Öte yandan, bir işkolunda veya işyerinde imzalanan toplu iş sözleşmeleri aynı yahut farklı işkollarında da emsal teşkil edebilir ve bir toplu iş sözleşmesi başka bir sözleşme üzerinde etkiye bulunabilmektedir. Birbirlerinin bağıtladıkları toplu iş sözleşmelerini yakından takip eden bazı büyük sendikalar, işçilere önemli kazanımlar sağlayan iyi bir sözleşme yapıldığı hallerde bu sözleşmede düzenlenen şartlara ulaşmayı hedeflemektedirler. Özellikle sendikal rekabetin yoğun olduğu işkollarında sendikalar, diğer sendikaların toplu iş sözleşmeleriyle işverenlerden elde ettiği

¹⁶⁷ Biçerli, **Çalışma Ekonomisi**, s. 307.

¹⁶⁸ Lordoğlu, Özkaplan, **Çalışma Ekonomisi**, s. 262.

¹⁶⁹ Dereli, "Toplu Pazarlık Stratejisi ve Taktikleri", s. 193.

hakların daha fazlasını ya da en azından aynısını elde etme yoluna başvurmaktadır.¹⁷⁰

Toplu iş sözleşmesi sisteminin sağlıklı bir biçimde işleyebilmesinde etkili olan faktörlerden biri de işverenlerin sendikalara ve toplu iş sözleşmelerine ilişkin tutumlarıdır. İşverenlerin sendikal harekete yönelik olumsuz algılarının sonucunda ortaya çıkan sendikasızlaştırma kavramı, işçilerin örgütlenme hakkının kullanımını engelleyerek sendikalaşma oranlarının azaltılması ve buna bağlı olarak sendikaların güçlerinin zayıflatılması anlamına gelmektedir.¹⁷¹ İşten çıkarma tehdidi, terfi etmeme veya çalışma şartlarının geliştirilmemesi, sendika üyesi olmayan işçilere ayrıcalıklar tanıma ve daha iyi haklar verme, yetkili sendikanın belirlenmesi sürecinde yapılan itirazlar, kapsam dışı personel ve taşeronlaşma uygulamaları işverenlerin uyguladıkları sendikasızlaştırma politikalarına örnek olarak verilebilir.¹⁷² İşgücü piyasasında esneklik türlerinden biri olan “uzaklaştırma stratejileri” bir diğer deyişle taşeronlaştırma, fabrika ya da işyerindeki iş veya hizmetin asıl işi yapan işveren tarafından farklı bir kişi, kurum veyahut kurumlara yaptırılması anlamına gelmektedir. İşletmelerin genel olarak uzmanlık alanlarına girmeyen alanlarda tercih ettikleri istihdam ilişkilerinden ziyade ticari ilişkilere dayanan bu yöntem, maliyetlerin düşürülmesi, rekabet gücünün artırılması ve konjonktürel dalgalanmalara hızlı biçimde uyum sağlanabilmesi gibi çeşitli avantajlar sağlamaktadır.¹⁷³ Ancak İngiltere’de yapılan bir araştırma taşeronluk uygulaması kapsamının yalnızca uzmanlık gerektirmeyen veya yardımcı işlerle sınırlılığı kalmadığını; yiyecek, içecek, imalat, satış, finans sektörlerinde faaliyet gösteren 51 firmanın 26’sının (%51) asıl işlerinde taşeronlaşmaya yöneldiklerini ortaya koymuştur.¹⁷⁴ Bu durum Türkiye’de de aynı şekilde karşılık bulmuş, kimi zaman işverenlerin hiç işçi çalıştırmaksızın asıl iş dahil tüm üretim sürecini parçalara ayırarak alt işverene verdiği taşeronluk

¹⁷⁰ Dereli, “Toplu Pazarlık Stratejisi ve Taktikleri”, s. 182.

¹⁷¹ Mahiroğulları, “Türkiye’de 1980 Sonrası Sendikalaşma ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, s. 138.

¹⁷² Engin Yıldırım, Banu Uçkan, “İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı:25, 2010, s. 170-179.

¹⁷³ Arif Yavuz, “Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, Doktora Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1994, s. 24-25.

¹⁷⁴ John Atkinson, Nigel Meager, **Changing Working Patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs**, London, Institute for Manpower Studies, 1986, s. 56

uygulamaları sendikasızlaştırmayı hızlandıran bir yöntem olarak sendikacılık ve toplu iş sözleşmelerini olumsuz etkilemiştir.¹⁷⁵

Ayrıca ABD’de yapılan bir araştırma, sendikacılığın zayıflamasındaki en büyük etkenin %40 oranında sendikalara karşı yoğun bir şekilde yürütülen işveren faaliyetleri olduğu sonucuna ulaşmıştır.¹⁷⁶ Türkiye’de de işverenlerin özellikle işkolu ve yetkili sendikanın belirlenmesine yönelik itirazları toplu pazarlık süreçlerini işlemez hale getirmekte ve sendikaları ödün pazarlığına zorlamaktadır.¹⁷⁷ Ayrıca; mahkemece işe iadesine karar verilen işçileri işe geri almama, işyerine noter getirerek işçileri sendika üyeliğinden istifaya zorlama, kayıt dışı işçi istihdam etme, yerel gazeteler vasıtasıyla kamuoyu oluşturma gibi toplu iş sözleşmesinin kapsamını yakından ilgilendiren birçok sendika karşıtı işveren politikasına da sıklıkla rastlanmaktadır.¹⁷⁸

1.7.3. Hukuki ve Siyasal Faktörler

Toplu iş sözleşmesi sisteminin yapısına etki eden en önemli faktörlerden biri de hukuki düzenlemelerdir. Örneğin, endüstri ilişkilerinin yasal çerçevesini oluşturan yasalar kimi zaman sendikal hareketi ve toplu iş sözleşmesi düzenini destekleyici nitelikte olurken tam tersi bu düzenlemeler sendikal hakları kısıtlamak ve yasaklamak için de kullanılabilir. Bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünün anayasa ve yasalarla özel sektör ve kamu sektörü ayrımı yapmaksızın tüm çalışanlara tanındığı, endüstri ilişkileri sisteminin temel bir kurumu olarak kabul edilen toplu iş sözleşmelerinin teşvik edildiği ülkelerde hukuki düzenlemeler merkezi düzeyde toplu iş sözleşmelerinin yapılmasına olanak sağlamaktadır.¹⁷⁹ Tersine; işletmede çalışan nitelikli işçileri sendika üyesi olsa dahi toplu iş sözleşmesi sistemi dışında bırakan kapsam dışı personel uygulamaları¹⁸⁰; sendikaların kuruluş ve toplu iş sözleşmesi süreçlerinin ayrıntılı biçimde düzenlendiği, geciktirildiği veya zorlaştırıldığı hükümler ile grev yasakları ve grev ertelemelerinin yaygın biçimde uygulanabilmesine imkan sağlayan hukuki düzenlemelerin varlığı sendikaları ve buna paralel olarak toplu iş sözleşmesi sistemini zayıflatmaktadır. Örneğin grev yasağı kapsamında olan bir işyeri veya

¹⁷⁵ Adnan Mahiroğulları, “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.2, Sayı:1, 2001, s. 185.

¹⁷⁶ Seymen, **Endüstri İlişkilerinin Dönüşümü ve ABD Sendikacılığı Üzerine Bir İnceleme**, s. 43.

¹⁷⁷ Murat Özveri, **Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasızlaştırma (1963-2009)**, Ankara, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 2013, s. 295.

¹⁷⁸ Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, s. 244.

¹⁷⁹ Kağınioğlu, **Toplu Pazarlık: Teori ve Uygulama**, s. 29.

¹⁸⁰ Mahiroğulları, “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, s. 184.

işkolunda yürütülen grevsiz, zorunlu tahkim veya hakeme dayalı toplu pazarlıklar sendikaları ödün pazarlığına zorlamaktadır.

Ayrıca grevin yalnızca toplu çıkar uyuşmazlıklarıyla sınırlandırıldığı ve toplu hak uyuşmazlıklarında greve gidilmesinin yasaklandığı hukuki sistemlerde, imzalanmış toplu iş sözleşmeleri yorumdan doğan veya işverenin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan borçlarını yerine getirmemesi gibi çeşitli uyuşmazlıklar sonucu korumasız hale gelebilmektedir. Çünkü bu gibi durumlarda işçi sendikası toplu iş sözleşmesinin uygulanması amacıyla bir baskı unsuru olarak grev yoluna başvuramayacaktır.¹⁸¹

Yürürlükteki bir işyeri ya da işkolu toplu iş sözleşmesinin yer ve kişi bakımından uygulama alanının o işkolundaki farklı işyeri ve işletmelerde çalışan işçileri de kapsayacak biçimde genişletilmesi anlamına gelen teşmil, hukuki düzenlemelerin toplu iş sözleşmeleri üzerindeki etkisinin bir örneğini oluşturmaktadır. Teşmil uygulaması, sendikalı ve sendikasız işçiler arasında istihdam şartlarını birbirine yaklaştırmakta ve özellikle işsizliğin yüksek olduğu dönemlerde toplu iş sözleşmesine taraf olan ile olmayan işverenler arasındaki ücret maliyetlerinden kaynaklanan haksız rekabeti engellemektedir.¹⁸² Bu durumun en somut örneği Fransız endüstri ilişkileri sisteminde karşılık bulmaktadır. “Fransız sendikacılığı paradoksu” olarak adlandırılan bu yapı, sendikalaşma oranının çok düşük buna karşın toplu iş sözleşmesi kapsamının çok yüksek olduğu bir sistemi ifade etmektedir.¹⁸³ Nitekim Fransa’da 2014 yılında sendikalaşma oranı %9 iken, teşmil mekanizmasıyla toplu iş sözleşmelerinin kapsama oranı %98,5’e kadar yükselmiştir.¹⁸⁴

Bu çerçevede değerlendirildiğinde hukuki faktörlerin Türk endüstri ilişkileri sisteminde de önemli bir yeri olduğu söylenebilir. Türkiye’de toplu iş sözleşmesi hakkını düzenleyen ilk yasaların çıktığı 1960’lı yıllarda endüstri ilişkileri sistemi sosyal ve ekonomik gelişmelere bağlı olmaksızın “hukuk eksenli” olarak geliştirilmiştir. Hukuk eksenli endüstri ilişkileri kavramı, öncelikle endüstri ilişkilerinin yasal çerçevesinin

¹⁸¹ Murat Özveri, **Sendikal Haklar ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası**, İstanbul, Birleşik Metal-İş Yayınları, 2012, s. 167.

¹⁸² Atilla Murat Demircioğlu, “Ulusal ve Uluslararası Boyutta Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulaması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:15, 2009, s. 120-121.

¹⁸³ Görmüş, **Endüstri İlişkileri Sistemlerinin Karşılaştırmalı Analizi: Benzeşme ve Farklılaşma Alanları**, s. 59.

¹⁸⁴ OECD Stats, “Collective Bargaining Coverage and Trade Union Density”, (Çevrimiçi) <http://www.oecd.org/employment/collective-bargaining.htm>, Erişim Tarihi: 17 Şubat 2021.

belirlendiği ve ardından sosyo-ekonomik gelişmelerin bu çerçeveyi doldurmasının beklendiği bir sistemi ifade etmektedir. Bu kavram esas olarak gelişmekte olan toplumların modernleşme süreçlerinin çalışma hayatındaki boyutunu oluşturan suni bir yapı olarak değerlendirilmektedir.¹⁸⁵

Nihayet, siyasal faktörler de toplu iş sözleşmeleri üzerinde destekleyici ya da zayıflatıcı etkilerde bulunabilirler. İlk olarak, sanayileşmenin başlangıç dönemlerinde hakim siyasal düşünce olan liberalizm hükümetlerin sendikaları kontrol altına alması sonucunu doğurmuştur. Aksine, sosyalist hükümetler ile iktidara gelen işçi partileri özgür toplu iş sözleşmesi sistemini desteklemiştir.¹⁸⁶ Bununla birlikte 1980'li yıllarda da başta ABD ve İngiltere olmak üzere iktidarların serbest piyasa ekonomisini benimsediği birçok ülkede emek piyasalarında kuralısızlaştırma politikaları hayata geçirilmiş, bu durum toplu iş sözleşmesi sisteminin güç kaybetmesine yol açmıştır.¹⁸⁷ 1979 yılında sendikalarla yakın ilişki içinde olan İşçi Partisi'nin yerine gelen Thatcher Hükümeti'nin sendikal faaliyetleri zayıflatan çeşitli politikalar benimsemesiyle birlikte İngiltere'de toplu iş sözleşmelerinin kapsamı 1984'te %71 iken, 1990 yılında %54'e kadar gerilemiştir.¹⁸⁸ Benzer biçimde hükümetlerin benimsediği neoliberal politikalar, sendikaların güçlü olduğu kamu sektörünün milli ekonomi içerisindeki işlevlerinin sınırlandırılmasına neden olurken, özelleştirme politikaları da toplu iş sözleşmeleri üzerinde birçok etkiyi beraberinde getirmektedir. Birincisi; özelleştirmeye birlikte işveren olarak devletin taraf olduğu sendikal kazançlar yönünden zengin toplu iş sözleşmelerinin özel sektör toplu iş sözleşmeleri üzerindeki etkisi zayıflamaktadır. İkinci olarak ise, özelleştirme uygulamaları sonucu işyerlerinin bölünmesiyle merkezi pazarlık önemini kaybederken bu durum toplu iş sözleşmelerinin adem-i merkezileşmesine yol açmaktadır.¹⁸⁹ Ayrıca özelleştirme politikalarının istihdam edilen işgücüne ilk etkisi işsizlik şeklinde kendini göstermektedir. Özelleştirmeler sonucunda açık iş sayısının artacağı ve işsizliğin azalacağı yönünde birtakım görüşler olsa da özelleştirilen kamu kuruluşları esas itibarıyla işçilerin büyük bir kısmının işten

¹⁸⁵ Delican, "Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü", s. 6.

¹⁸⁶ Akgeyik, "Sendikalara ve Toplu Pazarlığa Yönelik Devlet Politikası", s. 53,57.

¹⁸⁷ Mehmet Hüseyin Bilgin, "Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm ve Yeni Eğilimler", *Kamu-İş Dergisi*, C.6, Sayı:2, 2001, s. 71.

¹⁸⁸ Kağnıcıoğlu, *Toplu Pazarlık: Teori ve Uygulama*, s. 66.

¹⁸⁹ Demir, *Çok Düzeyli Toplu Pazarlık ve Türkiye'de Uygulanabilirliği*, s. 22-24.

çıkarıldığı, sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmelerinin önemli ölçüde zayıfladığı yerler olmuşlardır.¹⁹⁰

Ayrıca, işverenler ve işveren örgütleri çeşitli faaliyetlerle hükümet politikaları üzerinde önemli ölçüde etkiye bulunmaktadır. Örneğin kamu yararından çok işveren menfaatlerinin daha önemli olduğuna inanılan ülkelerde, işverenlerin politik baskısı sonucunda hükümetler sendikal hareket ve toplu iş sözleşmelerine yönelik baskıcı bir politika izlemektedirler. Benzer şekilde ekonominin gelişmediği ve totaliter rejimlerin olduğu ülkelerde de hükümetlerin toplu iş sözleşmeleri üzerindeki müdahalesi yoğun olmaktadır. Tam tersi, örgütlenme eğilimlerinin yüksek ve sendikaların siyasi etkisinin güçlü olduğu sistemlerde siyasal iktidarlar tarafından toplu iş sözleşmelerini teşvik eden politikalar uygulamaya konabilmektedir.¹⁹¹

¹⁹⁰ Nizamettin Aktay, “Bilgi Çağında Sendikacılık”, **Kamu-İş Dergisi**, C.4, Sayı:4, 1999, s. 43.

¹⁹¹ Akgeyik, “Sendikalara ve Toplu Pazarlığa Yönelik Devlet Politikası”, s. 54,57.

İKİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK PETROKİMYA SANAYİ VE TÜRK PETROKİMYA SANAYİNDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

2.1. Petrokimyanın Tanımı ve Özellikleri

Petrokimya sanayi; gaz yağı, sıvılaştırılmış petrol gazı (LPG) ve nafta gibi petrol kaynaklı temel rafineri ürünleri veya doğalgaza dayalı temel girdileri kullanarak yapay kauçuk, yapay elyaf hammaddeleri, plastikler gibi birçok kimyasal madde üreten sermaye ve teknoloji yoğun, büyük ölçekli bir sanayi koludur. Petrokimya sanayinde üretimde kullanılan hammaddeler sayıca sınırlı olsa da nihai ürünler oldukça çeşitlilik göstermekte ve tarım, ambalaj, inşaat, plastik, tekstil, ilaç, otomotiv gibi birçok sektöre girdi sağlamaktadır.¹⁹² Bu bakımdan petrokimya, ham petrol ve doğalgazdan binlerce ürünün üretildiği bir “sanat dalı” olarak da nitelendirilmektedir.¹⁹³ Petrokimya sanayinin ürettiği bu nihai ürünler son tüketicinin doğrudan doğruya kullandığı ürünler olmayıp tüketim malı üretimi yapan sektörlerce ara mal yahut hammadde olarak değerlendirilmektedir.¹⁹⁴

Günümüzde ise insanlar kimyasallardan giyinmekte, onların içinde uyumakta, onlarla beslenmekte, onlarla binalarını inşa etmekte ve boyamaktadır. Böylelikle kimyasallar ve petrokimya ürünleri insan hayatının her alanına girerek ayrılmaz bir parçası olmuştur. Günlük hayatta kullanılan tekstil ürünleri, kablolar, tıbbi ekipmanlar, ilaçlar, her çeşit gıda ambalajları, su şişeleri, deterjanlar, kremler, parfümler, mutfak malzemeleri, beyaz eşyalar, tarım ilaçları, hayvan yemleri, uçak yakıtları, oyuncak, boru, pencere, araç lastiği vb. gibi neredeyse tüm ürünlerin temelinde petrokimya bulunmaktadır.¹⁹⁵

Petrokimyasal üretimin en temel hammaddesi petrol ve doğalgazdır. Bu iki enerji kaynağının rafinerilerde işlenmesi sonucu etan ve metan gibi hafif hidrokarbonlar ile nafta ve gaz yağı gibi ağır hidrokarbon bileşikleri elde edilmektedir. Rafinerilerde işlenen ham petrolde yaklaşık olarak %43 benzin, %18 kalorifer yakıtı

¹⁹² Oğuz Kara, “Petro-Kimya Endüstrisine Yönelik Etkinlik Analizi: DEA ve TOBIT Model Uygulaması”, **Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:2, 2011, s. 7.

¹⁹³ Bilsen Beşergil, **Petrokimya Teknolojisi**, İzmir, Gazi Kitabevi, 2009, s. i.

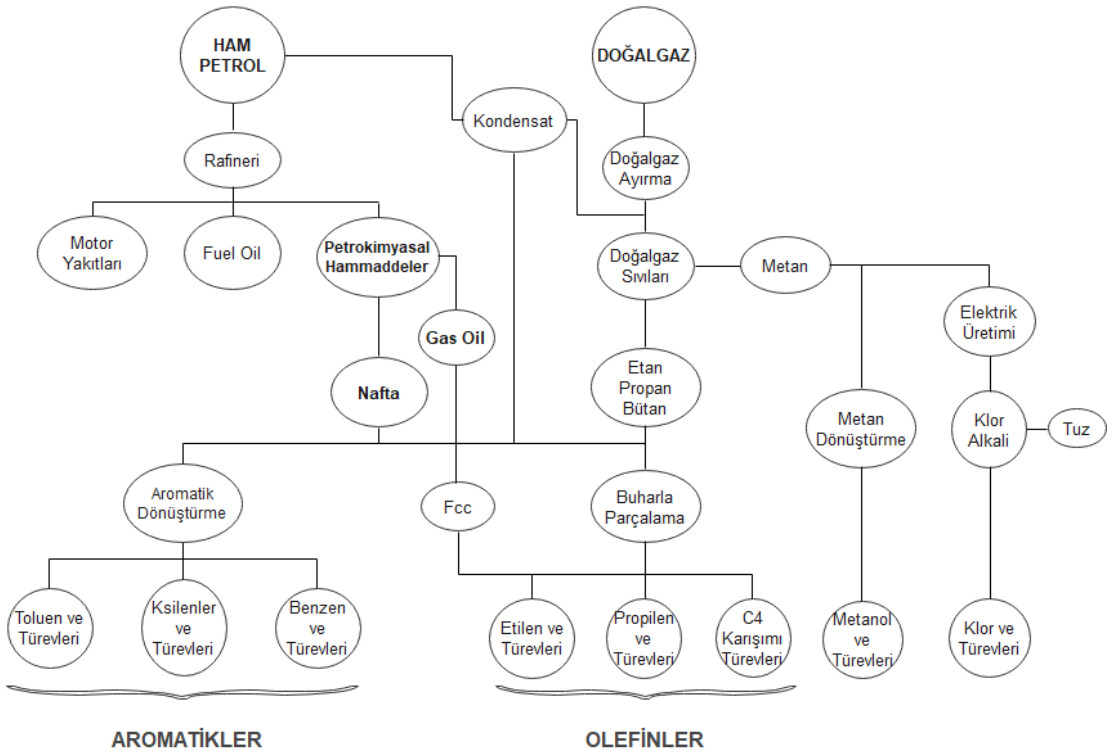
¹⁹⁴ Murat İbrahim Çelebi, “Kimya ve Petrokimya Sektöründe Kazalar ve Petkim Örneği”, Doktora Tezi, Ankara, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2010, s. 19.

¹⁹⁵ **A.e.**, s. 18.

ve motorin, %11 LPG, %9 jet yakıtı ve %14 diğer türev ürünler üretilir. Ayrıca doğalgazın da ayrıştırılması ile birlikte de propan, nafta, etan ve metan elde edilebilmektedir. Nafta esas itibarıyla ham petrolün damıtılmasıyla elde edilen, yanıcı, uçucu sıvı ve diğer maddelerin üretildiği bir ara mamuldür.¹⁹⁶

Petrokimya sanayi üretim süreci, ham petrol ve doğalgazın aranması ve bulunan kaynakların açılan kuyulardan borular veya gemiler vasıtasıyla rafinerilere taşınmasıyla başlamaktadır. Ayrıca ham doğalgaz gaz, petrol ve kondensat kuyularından olmak üzere üç ayrı şekilde temin edilebilmektedir.¹⁹⁷ Petrol ve doğalgazın rezervlerden çıkarılmasıyla başlayan yolculuğun rafineri, doğalgaz ve petrokimya entegrasyonu Şekil 2.1'deki gibi bir diyagramla ifade edilebilir.

Şekil 2.1 Petrokimya Sanayi Başlıca Hammadde Kaynakları



Kaynak: Sanayi ve Kalkınma Bakanlığı, Çukurova Kalkınma Ajansı, **Adana Kimya-Petrokimya Sektör Raporu**, Adana, Çukurova Kalkınma Ajansı Yayınları, 2021, s. 10.

Petrokimyanın hammaddesi; nafta, doğalgaz bileşenleri ile propan ve etan gibi rafineri yan ürünlerinden oluşmaktadır. Bunlardan üretilen benzen, ksilen, tolue gibi

¹⁹⁶ Sanayi ve Kalkınma Bakanlığı, Çukurova Kalkınma Ajansı, **Adana Kimya-Petrokimya Sektör Raporu**, s. 12-13.

¹⁹⁷ Bilsen Beşergil, **Petrol, Petrol Kimyası**, İzmir, Ege Üniversitesi Basımevi, 2009, s. 148.

“aromatikler” ile propilen, etan ve C4 olarak ifade edilen “olefinler” petrokimyanın en temel ve birincil hammaddeleri olarak ifade edilmektedir. İlk olarak, olefinlerin üretimi çeşitlilik göstermekle birlikte nafta, gas oil, etan, propan ve bütan gibi maddeler kullanılmaktadır. Olefinler içerisinde en yaygın biçimde kullanılan etilen, birçok kimyasal ve plastik maddenin üretiminde önemli bir paya sahip olduğundan dolayı bu maddeye yönelik artan talep yalnız petrokimya sanayini değil, rafineri üretimini de yakından etkilemektedir.¹⁹⁸ Ayrıca yakıt amaçlı üretilen ve bütan ile propanın karıştırılmasıyla elde edilen LPG de petrokimya sanayinde hammadde olarak kullanılmaktadır.¹⁹⁹ Günümüzde dünyanın en büyük etilen üreticisi olan ABD’nin etilen tesisleri hammadde olarak doğalgazdan elde edilen etanı kullanmakta, üretim tesislerinin Avrupa’dakilere göre daha büyük ölçekli olması ve boru hatlarıyla olan entegre yapısı sayesinde rekabet avantajını elinde bulundurmaktadır. Batı Avrupa’daki petrokimya tesislerinin büyük çoğunluğu ise hammadde olarak nafta kullanılmaktadır. Petrokimya sanayi hammaddelerinden nafta fiyatı esas itibarıyla ham petrole, etan ise ABD’deki doğalgaz fiyatına göre şekillenmektedir.²⁰⁰ İkinci olarak aromatikler grubunu oluşturan benzen, toluen ve ksilen ise; boya, naylon, yapıştırıcı, parfüm ve ilaç kimyasalı üretiminde kullanılmakta, benzen ve ksilen kullanılarak üretilen ürünlere yönelik talebin artması nedeniyle bu aromatikler giderek daha da önem kazanmaktadır.²⁰¹ Bununla birlikte biyodizel, yakıt katkıları, antifriz, boya gibi birçok ürünün imalatında kullanılan metanol²⁰² ile suların dezenfeksiyonu, böcek ilacı, çamaşır suyu ve kağıt sanayinde kullanılan klor da petrokimyasal üretimde kullanılan diğer hammaddeleri oluşturmaktadır.²⁰³

Üretimin hangi hammaddelerin kullanılmasıyla gerçekleşeceği esas itibarıyla, tesiste üretilmesi planlanan ürünün niteliği, hammaddeye sürekli erişim ve maliyet gibi temel faktörlere göre belirlenmektedir. Genellikle girdi olarak doğalgaz kullanılan

¹⁹⁸ Beşergil, **Petrokimya Teknolojisi**, s. 3-9.

¹⁹⁹ Bilsen Beşergil, **Rafineri Prosesleri**, İzmir, Ege Üniversitesi Basımevi, 2009, s. 66.

²⁰⁰ Devlet Planlama Teşkilatı, **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Petrokimya Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, DPT, 2001, s. 34.

²⁰¹ Beşergil, **Petrokimya Teknolojisi**, s. 84.

²⁰² ATR Petrokimya Makine, “Metanol”, (Çevrimiçi)

<http://www.atrchem.com/urunler/kimyasallar/alkoller/metanol>, Erişim Tarihi: 3 Nisan 2021.

²⁰³ Devlet Planlama Teşkilatı, **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı Kimya Sanayii Özel İhtisas Komisyonu Petrokimya Sanayii – Klor Alkali – Sentetik Elyaf ve İplik Çalışma Grubu Raporu**, Ankara, DPT, 2008, s. 455.

tesislerde üretilen etilen miktarı ağırlıkta olurken, nafta kullanımı aromatikler ve propilen türevleri gibi daha geniş yelpazedeki ürün üretimine imkan sağlamaktadır.²⁰⁴

Belirtildiği gibi dar anlamıyla petrokimya sanayi, üretimde petrol ve doğalgazın işlenmesiyle elde edilen hammaddelerin kullanıldığı bir sanayi dalıdır. Ancak bu tanım zaman içerisinde, ham petrolü işleyerek kullanabilir hale getiren ve petrokimyasal üretimin sözü edilen temel girdilerini temin eden rafineri sektörünü de içine alacak şekilde genişlemiştir. Hammadde bakımından rafineri sektörüne bağlı olan petrokimya, küreselleşme sürecinin de etkileriyle üretim süreçlerini birleştirme ihtiyacı hissetmiş ve yapısal anlamda birbirinden ayıramayacak iki sanayi dalı haline gelmiştir. Rafineri-petrokimya entegrasyonu hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ekonomilerde rekabet avantajı yaratarak; depolama, taşıma ve dağıtım maliyetlerin düşmesine, güvenilir hammadde teminine, iktisadi dalgalanmalara karşı daha güçlü bir yapının oluşmasına katkıda bulunmaktadır. Nitekim BP'nin hayata geçirdiği rafineri-petrokimya entegrasyonu sonucu şirket karlarında %30 oranında artış meydana gelmiştir.²⁰⁵

Petrokimya sanayinde hammaddeler kapalı bir sistem içerisinde farklı kimyasal süreçlerden geçerek son ürünlere dönüştürülürken, üretim zincirleme bir biçimde ve otomasyonun yüksek olduğu büyük fabrikalarda yapılmaktadır.²⁰⁶ Çünkü, petrokimya sektöründe artan üretim ölçeğinin maliyetleri önemli oranda azalttığı bilinmektedir. Nitekim, tesis üretim ölçeğinin %100 artması birim yatırım maliyetini %20 oranında azaltmaktadır. Ayrıca teknolojik gelişmeler de fabrikaların büyümesine neden olmuş, 1970'li yıllardan itibaren 30 yıl içerisinde petrokimya tesislerinin ölçeği yaklaşık 25 kat artmıştır.²⁰⁷

Petrokimya sanayinde hammadde maliyeti toplam maliyetler içerisinde büyük bir paya sahiptir. Üretimin büyük ölçekli ve durmaksızın yapıldığı tesislerde hammaddeler kısa zamanda tüketilmekte, özellikle de normal şartlarda gaz halde bulunan etilen gibi maddelerin taşıma giderleri çok yüksek olmaktadır. Buna bağlı

²⁰⁴ Esin Ertek, "Kimya Sektörü Raporu", Türkiye Sınai Kalkınma Bankası Ekonomik Araştırmalar, İstanbul, 2014, s. 13.

²⁰⁵ Devlet Planlama Teşkilatı, Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı Kimya Sanayii Özel İhtisas Komisyonu Petrokimya Sanayii – Klor Alkali – Sentetik Elyaf ve İplik Çalışma Grubu Raporu, s. 14.

²⁰⁶ Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Petrokimya Sanayii ve Gelişimi, Ankara, TMMOB, 1994, s. 8.

²⁰⁷ Petrol-İş, Petrokimya Sanayii ve Petkim, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2003, s. 11.

olarak hammadde bakımından doğal kaynak avantajını elinde bulunduran ülkelerin rekabet gücü artmaktadır. Ayrıca, teknoloji ve sermayenin yoğun kullanıldığı petrokimya sanayi, iktisadi konjonktüre bağlı olarak dönemsel gelişmelerin etkisiyle karlılık oranları bakımından dalgalı bir seyir izleyebilmekte, yatırımlar kimi zaman zararı beraberinde getirmektedir.²⁰⁸ Teknoloji ve sermaye yoğun bir sanayi dalı olmasının yanı sıra gerek istihdamın büyüklüğü gerekse yüksek işlem hacmi sebebiyle dolaysız ve dolaylı vergi geliri elde etme bakımından yüksek potansiyele sahip olduğu bilinmektedir.²⁰⁹

Petrokimyanın bir başka önemli özelliği ise fabrikaların üretimi aralıksız devam ettirme zorunluluğudur. Üretim süreci içerisindeki fabrika yahut ünitelerden birinde ortaya çıkabilecek bir aksaklık veya duraksama, üretim sürecinin birbirine bağımlı olması ve tıpkı bir zincirin halkaları gibi birbirine hammadde sağlayan fabrikaların varlığı gibi nedenlerle tüm üretimin durmasına yol açmaktadır. Bu nedenle üretimi tamamen durmuş bir petrokimya kompleksinin yeniden faaliyete başlamasının maliyeti, sabit maliyetlerin yüksek oluşu ve üretim ve satışların durması gibi nedenlerle çok yüksek olmaktadır.²¹⁰ Gelişim ve değişime oldukça açık olan petrokimya son derece dinamik bir yapıya sahiptir. Küresel boyutta rekabetin yoğun olduğu ve hızla arttığı petrokimya sanayinde; hammadde ve enerji kaynaklarının varlığı, teknolojik imkanlar ve pazarın büyüklüğü rekabet avantajının sağlanmasında anahtar unsurlar olarak kabul edilmektedir.²¹¹

2.2. Petrokimya Sanayinin Tarihsel Gelişimi

2.2.1. Dünyada

Petrokimya sanayinin tarihsel gelişimine bakıldığında esas itibarıyla ilk kez 20. yüzyılın başlarında kullanılmaya başladığı ve 2. Dünya Savaşı sonrası dönemde ise gelişmiş ülkelerde büyük bir ilerleme gösterdiği bilinmektedir.²¹² 1913 yılında ham petrol arıtma metodu olan “ısı kraking” (parçalanma) tekniğinin geliştirilmesi sonucunda bu sanayi dalı ABD’de güçlenmeye başlamıştır. Parçalanma işlemi

²⁰⁸ Petrol-İş, **Petrokimya Sanayii ve Petkim**, s. 11-12.

²⁰⁹ Kalkınma Bakanlığı, **On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) Kimya Sanayi Çalışma Grubu Raporu**, Ankara, 2018, s. 85.

²¹⁰ Çelebi, “Kimya ve Petrokimya Sektöründe Kazalar ve Petkim Örneği”, s. 20.

²¹¹ Kalkınma Bakanlığı, **On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) Kimya Sanayi Çalışma Grubu Raporu**, s. 85.

²¹² Ayşe Ceyhan, **Petrokimya Sanayii**, Ankara, DPT, 1971, s. 3.

sonucu elde edilen maddeler daha öncesinde yalnızca aydınlatma yakıtı olarak kullanılırken, 1920'li yıllardan itibaren bu maddelerin farklı alanlara girdi sağlayacak kıymetli birer hammadde olduğu anlaşılmıştır.²¹³

ABD'de tüketim ihtiyacını karşılayacak bol miktarda petrole sahip olunması petrol üretimini artırmış, üretim arttıkça tüketime daha çok ve çeşitli petrol ürünleri sunulmuş ve bu karşılıklı gelişme sonucunda petrol sanayi iki dünya savaşı arası hiçbir ülkeyle kıyaslanamayacak seviyeye ulaşmıştır. Ayrıca ABD'de petrokimya sanayinin ilkel maddesi olarak belirli merkezlerde toplanmış çok sayıda ve yüksek kapasitedeki petrol rafinerilerinin gazları ile geniş rezervlerden çekilen doğalgaz kullanılmıştır. Büyük ölçüde ilk üretilen kimyasal maddeler otomobil sanayinde geniş uygulama alanı bulmuştur.²¹⁴

Petrokimya sanayi ikinci dünya savaşı akabinde; rafineri ürünlerinin nispeten düşük fiyatlı ve bol olması, ölçek ekonomilerinin varlığı, üretim maliyetlerinin büyük oranda azaltılabilmesi ve gelişmiş ülkelerdeki hızlı endüstrileşmeyle birlikte petrokimya ürünlerine yönelik talebin genişlemesi sonucunda büyük ilerleme kaydetmiş, 1950-1960 yılları arasında artan doğalgaz üretimine de bağlı olarak %30'lara ulaşan büyüme oranları gerçekleşmiştir.²¹⁵ Nitekim Avrupa kıtasında petrokimya sanayinin gelişimi de bu döneme rastlamaktadır. Avrupa'da, ABD'de olduğu oranda bir doğalgaz üretimi mevcut olmadığı gibi petrol rafinerilerinin adet ve kapasiteleri ABD'deki seviyeye gelememiş ve mevcut rafineriler de ABD'de olduğu gibi belirli merkezlerde toplanamamıştır. Böylelikle İkinci Dünya Savaşı'na kadar kömüre dayalı nispeten ufak ölçekli askeri faaliyetler dışında Avrupa'da petrokimya sanayi olgunlaşamamıştır. İkinci Dünya Savaşı sırasında birtakım gelişmeler olmakla beraber asıl savaştan sonra, savaş sırasında büyük hasarlara uğrayarak kısmen atıl kalmış olan kimya sanayi petrokimyasal yönden büyük gelişme göstermiştir. Avrupa'da petrokimya sanayinde gelişme önce İngiltere'de daha sonra İtalya, Fransa ve Almanya'da olmuştur.²¹⁶

Avrupa ülkelerine paralel şekilde bu dönemde Rusya ve Doğu Asya ülkelerinde de petrokimya sanayinde gelişmeler görülmüştür. Örneğin Rusya'da

²¹³ Devlet Planlama Teşkilatı, **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Petrokimya Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, DPT, 1994, s. 6.

²¹⁴ Ceyhan, **Petrokimya Sanayii**, s. 5.

²¹⁵ Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, **Petrokimya Sanayii ve Gelişimi**, s. 8.

²¹⁶ Ceyhan, **Petrokimya Sanayii**, s. 6-7.

1958-1965 yılları arasında petrokimyasal hammadde üretimi ortalama 4 kat artmıştır. Japonya'da 1950'li yılların sonuna doğru Sanayi Bakanlığı öncülüğünde pilot uygulama olarak petrokimya fabrikaları kurulmuş, 1965'ten itibaren bu sektöre büyük yatırımlar yapılmıştır. Ayrıca Japonya petrokimya konusunda diğer ülkelerden farklı bir yol izlemiş, genellikle satın aldığı lisans ve patentler üzerinde araştırma ve iyileştirmeler yaparak bunların satışına yönelmiştir.²¹⁷ Nihayet 1970'lerde petrokimya sanayi Güney Kore'de de iktisadi büyüme ve kalkınmanın en önemli araçlarından biri kabul edilerek 1972 yılında ilk hammadde üretim tesisi devreye alınmıştır. İkinci dünya savaşı sonrası dönemde gelişmekte olan ekonomilerdeki yatırımların çoğu kamu sektörü tarafından karşılanmıştır. Bu ülkelerde devlet; fiyatlandırma, üretim miktarının tespiti, yatırımların yönlendirilmesi ve tesislerin dikey entegrasyonunun denetlenmesi gibi işlevlerle özel sektör üzerinde yönlendirici etkiye sahip olmuştur.²¹⁸

Petrokimya sanayinin gerek teknolojik gerekse pazar büyüklüğü açısından kaydettiği olağanüstü gelişim, 1973 ve 1979 yıllarında baş gösteren iki büyük petrol krizi sonucu petrol ve petrole bağlı hammadde fiyatlarının yükselmesi sebebiyle sona ermiştir. Arap – İsrail Savaşı olarak da bilinen ve Ekim 1973'te başlayan Yom Kippur Savaşı sırasında Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü (OPEC), İsrail'e destek veren ABD'ye karşı fiyat artışlarını ve petrol arzını kısmayı silah olarak kullanmış bu durumun sonucunda 1974'te artan hammadde girdi fiyatları petrokimya sanayini krize sürüklemiştir.²¹⁹ OPEC'in 1973 sonunda petrol fiyatlarını dört kat artırması doğalgaz, kömür ve nükleer enerjiye yönelik talebi artırarak petrol tüketiminin azalmasına sebep olmuştur.²²⁰

1979 yılında başlayan İkinci Petrol Krizi'nde ise İran'da meydana gelen ekonomik ve toplumsal nitelikli olaylar petrol arzında daralmaya yol açmış, 1980 yılında başlayan İran-İrak Savaşıyla birlikte bu daralma daha da keskinleşmiştir. Nitekim 1975, 1977, 1979 ve 1980 yıllarında petrol fiyatlarına yapılan ardı ardına zamlarla varili 3 dolar olan petrol fiyatı 1980 yılına gelindiğine 30 dolara kadar

²¹⁷ Ceyhan, **Petrokimya Sanayii**, s. 7-8.

²¹⁸ Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, **Petrokimya Sanayii ve Gelişimi**, s. 8-9.

²¹⁹ Devlet Planlama Teşkilatı, **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Petrokimya Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, s. 6.

²²⁰ Kubilay Baysal, "İkinci Dünya Savaşı Sonrasında Petrol Analizi", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, C.35, Sayı:1-4, 1975, s. 222-223.

yükselmiştir.²²¹ 1980'li yılların ekonomik durgunluğu neredeyse bütün ülkelerde petrokimya ürünlerine olan talepte düşümlere sebep olmuştur. Böylelikle petrokimya tesislerinde mevcut üretim kapasitelerinin oldukça altında çalışmak zorunda kalan OECD ülkeleri işgücünün kullanımında büyük ölçüde tasarrufa gitmiştir. Gelişmekte olan ülkeler ise talep düşüşü ve artan maliyetlerden etkilenmekle beraber petrokimya sanayinin performansı diğer ülkelere kıyasla daha az etkilenmiştir. Bu ülkelerde talebin henüz doyum noktasına ulaşmamış olması petrokimya sanayinin üretimi sürdürmesine imkan tanımış, kamu sektörü öncülüğünde yeni yatırımlar yapılmaya devam edilmiştir.²²²

1970'lerde yaşanan iki büyük petrol krizinin dünya ekonomisinde oldukça önemli sonuçları olmuştur. İlk olarak artan petrol fiyatları sonucunda ABD ile Batı Avrupa ülkeleri farklı enerji kaynaklarına yönelmiş, ayrıca kendi ülkelerinde petrol arama faaliyetlerine başlamıştır. Batılı sanayileşmiş ülkeler petrol ihtiyaçlarını Meksika ve Sovyet Rusya gibi ihracatçılardan karşılamaya başlamıştır. Bu durum ülkelerin OPEC'e olan bağımlılıklarını azaltarak petrol fiyatlarının düşmesine neden olmuştur. Petrokimya sanayinin gelişme döneminde kullanılan hammaddeler üretim fazlalığına bağlı olarak Avrupa'da nafta, ABD'de ise etan gazı iken petrol şokları sonrası ABD'de etandan LPG kullanımına değişim yaşanmıştır. Bu değişim Avrupa'da lojistik gibi nedenlerle daha sönük kalsa da çoğu büyük Avrupa tesisinde LPG kullanılmaya başlanmıştır.²²³

1990'lardan itibaren petrokimya sektöründe önemli yapısal değişiklikler meydana gelmiştir. Bu yapısal değişiklikler sonucu petrokimya sanayinde faaliyet gösteren firmalar başka firmalarla birleşerek rekabet edilebilirliği ve karlılığı artırmak amacıyla faaliyet alanlarını farklılaştırma ve genişletme yolunu seçmişlerdir. Aynı zamanda sözü edilen şirket evlilikleriyle küresel olarak faaliyet gösteren şirketlerin sayıca azalması ve böylece çok daha az rakiple pazardaki değişkenlik düzeyinin minimuma indirilmesi hedeflenmiştir. Petrokimya sanayinin yapısal değişimi, karlılık bakımından zirvenin görüldüğü 1995 yılından itibaren başlamış, 1998 yılındaki Asya Krizi ile birlikte daha da hızlanmıştır. Çünkü, petrol fiyatlarının yüksekliği bir yandan

²²¹ Devlet Planlama Teşkilatı, **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Petrokimya Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, s. 6.

²²² UNIDO, "Current World Situation In Petrochemicals", Çev. Rafet Akarsu, **Petrokimya Sanayiinin Dünü-Bugünü-Geleceği**, İzmir, Petkim Petrokimya A.Ş. Genel Müdürlüğü, 1987, s. 1.

²²³ Devlet Planlama Teşkilatı, **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Petrokimya Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, s. 7-9.

petrokimya sanayinin temel hammadde fiyatlarını artırırken bu durum temel petrokimya ürünlerinden biri olan plastiklerin alternatiflerine kıyasla rekabet gücünü zayıflatmıştır. Diğer yandan ise yüksek petrol fiyatları genel anlamda ekonomiyi buna bağlı olarak da petrokimya sanayini büyük ölçüde etkilemiştir.²²⁴

Petrokimya sanayinde 2003'ün son aylarında görülen toparlanma eğilimleri 2004 yılında hızlanarak devam etmiştir. 2004 yılı, petrokimya sanayinin altın yılları olarak nitelendirilen 1987-1995 yılları arasındaki seviyesine ulaşmasa da yüksek karlılık oranlarının görüldüğü bir tarih olmuştur. Petrokimya sanayindeki bu olumlu hava başta Çin olmak üzere gelişen ekonomilerde talebin artması, petrol fiyatlarındaki yükseliş ve neredeyse tüm ülkelerde petrokimyasal ürünlere olan talebin arz miktarından fazla olması gibi unsurlarla açıklanmaktadır. Ayrıca 2004 yılı petrokimya sanayinde bir paradigma değişiminin de başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Bu tarihten itibaren petrokimyanın doğup geliştiği ABD ve Batı Avrupa'da üretim ve tüketim görece zayıflarken; üretim Ortadoğu'da, tüketim ise Asya bölgesinde yoğunlaşmıştır.²²⁵ Dünya petrokimya sanayindeki gelişim; artan küresel ticaret hacmi, petrokimya ürünlerinin kullanım alanlarının çeşitlenmesi ve gelişen ekonomilerin büyüme hızıyla birlikte 2007 yılına kadar devam etmiştir. 2007 yılında varil petrolün 100 dolar seviyesine çıkması hammadde maliyetlerinde artışa sebep olmuş, karlılık oranlarını giderek azalmıştır. Ayrıca yılın ikinci yarısında ABD'de etkisini hissettirmeye başlayan finansal kriz üretim seviyelerinin düşmesine sebebiyet vermiştir.²²⁶ Petrokimya sanayinin temel hammadde bakımından petrol ve doğalgaza bağımlı oluşu krizle birlikte artan girdi maliyetlerine dayanamayan firmaların kapanmasına yahut birleşmelerine sebep olmuştur. Diğer yandan zengin doğal kaynaklara sahip olan ABD ve Orta Doğu ülkeleri büyük ölçekli yatırımlara devam etmiş ancak bu durum küresel arz fazlalığını beraberinde getirerek üretimde kesintilere ve kapasite kullanımında düşüşlere yol açmıştır.²²⁷

2011'in ilk aylarında kısa süreli bir büyüme eğilimi içerisine giren petrokimya sanayinde; Avrupa'daki borç krizinin gitgide büyümesi ve iktisadi dengesizlik, Çin'in artan enflasyon karşısında uyguladığı daraltıcı para politikası, Ortadoğu ve Afrika'nın

²²⁴ Devlet Planlama Teşkilatı, **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Petrokimya Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, s. 33-34.

²²⁵ Petkim, **2004 Yılı Faaliyet Raporu**, Petkim, İzmir, 2004, s. 31.

²²⁶ Petkim, **2007 Yılı Faaliyet Raporu**, Petkim, İzmir, 2007, s. 30.

²²⁷ Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) Kimya Çalışma Grubu Raporu**, Ankara, 2015, s. 51.

Kuzeyini etkisi altına alan Arap Baharı hareketleri, petrol fiyatlarının yüksekliği ve hammadde fiyatlarındaki artışla birlikte son dönemlerin en düşük üretim seviyesi gerçekleşmiştir. Bu eğilim 2012’de de devam etmiş, sanayinin kar oranları son yirmi yılın en düşük seviyesine kadar gerilemiştir.²²⁸

Petrolün tarihsel süreç içerisindeki dalgalı fiyatları, petrol ve doğalgaza ikame yeni kaynak arayışlarını sürekli gündemde tutmuş ve bu arayışların en büyük sonucu kuşkusuz ankonvansiyonel/geleneksel olmayan enerji kaynaklarından şeyl (kaya) gazı üretiminin ABD öncülüğünde başlaması olmuştur. Şeyl gazının kimyasal yapısı yüzyıllardır kullanılan doğalgazın bileşimi ile aynıdır ve bu bakımdan doğalgaza alternatif bir enerji kaynağı olarak ifade edilmektedir. ABD’de yaşanan şeyl gazı devrimi sonucu doğalgaz üretimi 2010-2016 yılları arası %25 artmış, bu durum ABD’yi dünyanın en büyük doğalgaz üreticisi konumuna getirmiştir.²²⁹ Şeyl gazı üretimindeki artış ABD’de doğalgaz fiyatlarında %86’lık düşüşe neden olmuş Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında önemli bir rekabet avantajı elde etmiştir. Bu durum Avrupa’daki petrokimya sanayinin ABD’ye kayma ihtimalini güçlendirmiştir.²³⁰ Ayrıca şeyl gazı gelişimindeki gelişmeler ülkelerin kendi doğalgaz rezervlerini gözden geçirmesine ve petrokimya sanayine yönelik yatırımların hızlanmasına yol açmıştır.

2014-2018 yılları arası dünya ekonomisinde nispeten hızlı büyüme oranlarının görüldüğü ve petrokimya sanayinin de bu büyümeye paralel olarak gelişme gösterdiği bir dönem olarak ifade edilmektedir. Nitekim iktisadi genişleme döneminde artan kar marjları ABD ve Çin başta olmak üzere çoğu ülkede yeni yatırımların önünü açmış, arz miktarındaki artış 2018’in sonuna kadar artan talebi karşılamıştır. Fakat 2019’da ABD ve Çin arasında alevlenen ticaret savaşı petrokimya sanayini olumsuz etkilemiştir. İki ülke arasındaki ticaret savaşının etkisiyle Çin, ABD’nin ihraç ettiği petrokimya ürünlerinin gümrük vergisini büyük oranda artırmış, bu durum azalan ticaret hacminin yanında ABD’nin petrokimyasal ürün ihracatının yönü başta AB ülkeleri olmak üzere diğer pazarlara çevrilmesine yol açmıştır.²³¹

²²⁸ Petkim, **2011 Yılı Faaliyet Raporu**, Petkim, İzmir, 2011, s. 38; Petkim, **2012 Yılı Faaliyet Raporu**, Petkim, İzmir, 2012, s. 35.

²²⁹ Nazan Yalçın Erik, Şerife Merve Koşaroğlu, “Tarihsel Süreç Boyunca Değişen Petrol Fiyatları; Şeyl Gazı Etkisi ve Bazı Öngörüler”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.17, Sayı:2, 2016, s. 124,128.

²³⁰ Cenk Sevim, “Kaya (Şeyl) Gazının Uluslararası Enerji Politikalarına Etkileri”, **Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi**, C.5, Sayı:1, 2014, s. 59-60.

²³¹ Petkim, **2019 Yılı Faaliyet Raporu**, Petkim, İzmir, 2019, s. 61.

2020 yılından ilk aylarından bu yana tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 pandemisi başta sağlık olmak üzere hayatın tüm alanlarında krize sebep olmuştur. Pandeminin yayılımını engellemek amacıyla ülkeler karantina uygulamalarına başvurarak sınır kapılarını kapatmış, ekonomik faaliyetler durma noktasına gelmiştir. Böylelikle uluslararası ticaret hacminin ve talebin azalması, ham petrol fiyatlarındaki düşüş ve Brent petrolünün 10 dolar seviyesinin altına inmesi ve tesislerde üretimin durması petrokimya sanayini ciddi anlamda olumsuz etkilemiştir. Nitekim 2020'nin sonlarına doğru birçok şirket COVID-19'un etkisiyle üretimini durdurarak planlı ve plansız bakımlara yönelmiştir. Petrokimya sanayinin yaşadığı bu kriz, pandemi sürecinde başta cerrahi maskeye olan talebin artması ve küresel ekonomideki toparlanma sinyalleriyle kısmen hafiflese de uluslararası tedarik zincirindeki aksaklıklar maliyetlerin büyük oranda artmasına sebep olmuştur.²³²

1994'te toplam enerji üretiminin %40'ını oluşturan petrol, 2019 yılında %33,1'lik oranla günümüzde halen dünya enerji üretiminde en büyük paya sahiptir. Doğalgaz ve yenilenebilir enerjinin payı ise 2019 yılında rekor seviyeye ulaşmıştır. Doğalgaz ve yenilenebilir enerji kaynaklarının toplam enerji üretimi içerisindeki payı 1994 yılında sırasıyla %21 ve %1 iken bu oran 2019'da doğalgaz için %24,2'ye, yenilenebilir enerji kaynakları için ise %5'e yükselmiştir.²³³ Günümüz teknolojileriyle ekonomik olarak üretimi kanıtlanmış rezervlerin mevcut üretime oranlanmasıyla bulunan "Petrol Rezerv Ömrü" 2019 yılı için 50 yıl olarak hesaplanmıştır. Petrokimya sektörünün bir diğer temel enerji kaynağı olan doğalgaz için ise rezerv ömrü aynı yöntemle hesaplanarak 49,8 yıl olarak belirlenmiştir.²³⁴ Şüphesiz rezerv ömrü üretim teknolojilerinin gelişmesiyle yeni rezervlerin devreye alınması, gaz veya kömürden likit yakıt elde edilmesi veya talepteki değişimler gibi faktörlerden ciddi oranda etkilenmektedir. Dahası, şeyl gazının yaygın biçimde üretilmeye başlamasıyla birlikte tüm dünyada mevcut doğalgaz rezervlerinin iktisadi ömrü 250 yıl olarak ifade edilmektedir.²³⁵ Bu açıdan değerlendirildiğinde petrokimya sanayinin hammadde temini bakımından yakın gelecekte herhangi bir problem yaşamayacağı, küresel ekonominin genişlemesi, teknolojinin gelişimi ve yükselen nüfusla birlikte artması

²³² Petkim, **2020 Yılı Faaliyet Raporu**, Petkim, İzmir, 2020, s. 79.

²³³ BP, "Statistical Review of World Energy", 2020, s.10, (Çevrimiçi) <https://www.bp.com/content/dam/bp/business-sites/en/global/corporate/pdfs/energy-economics/statistical-review/bp-stats-review-2020-full-report.pdf>, Erişim Tarihi: 15 Mart 2021.

²³⁴ A.e., s. 15.

²³⁵ Sevim, "Kaya (Şeyl) Gazının Uluslararası Enerji Politikalarına Etkileri", s. 49.

planlanan talebin petrokimya sanayini, ülkelerin gelişme ve kalkınma süreçlerinde yatırımlarının yoğunlaşacağı temel sanayi kolu haline getirmektedir.

Nitekim petrolün geleceğine yönelik yapılan projeksiyonlarda, petrolün büyük oranda ulaştırma yakıtı ve petrokimya hammaddesi olarak değerlendirileceği, buna karşılık ısınma, elektrik ve sanayideki payının gün geçtikçe azalacağı görüşü önem kazanmaktadır.²³⁶ Petrokimya sanayinin 2030 yılında petrol talebindeki artışın yaklaşık %35'ini, 2050'ye kadar ise yarısını oluşturması tahmin edilmektedir.²³⁷

2.2.2. Türkiye'de

Petrokimya sanayinin Türkiye'deki başlangıcı ve gelişimi dünyadaki diğer ülke örneklerine benzerlik göstermektedir. Türkiye'de günümüz anlamıyla petrokimya sanayinin ortaya çıkışı 1930'lı yılların sonları ile 1950'lerin ortalarına denk gelen dönemde rafineri ve kimya sanayinin kaydettiği büyük gelişmeler sonucu gerçekleşmiştir.²³⁸

Cumhuriyetin ilk yıllarında Atatürk, milli iktisat politikaları çerçevesinde ülke içerisindeki enerji kaynaklarının bulunarak ekonomiye kazandırılmasına ve böylelikle kalkınmanın yurtiçi kaynaklardan sağlanmasına büyük önem vermiştir. Bu amaçla 1926 tarihli 792 sayılı "Petrol Kanunu" çıkarılarak ülke içindeki özel iştiraklerin imtiyazları kaldırılmış, petrol arama ve çıkarma yetkisi hükümete verilmiştir. Kanunun yürürlüğe girmesine rağmen petrol arama faaliyetlerini gerçekleştirecek yapının eksikliği bu dönemde yaşanan en büyük problemlerden biri olmuştur. Bu eksikliği gidermek amacıyla petrol arama ve çıkarma izni 1935 yılında Maden Teknik Arama Enstitüsü'ne (MTA) verilmiş, gerçekleştirilen çalışmalar neticesinde ilk verimli petrol yatağı Batman'ın Raman Dağı bölgesinde çıkarılmıştır. "Milli Dönem" olarak nitelendirilen 1923-1954 döneminde petrolün iktisadi değeri nedeniyle faaliyetler

²³⁶ Tüpraş, **2020 Faaliyet Raporu**, 2020, s. 21.

²³⁷ International Energy Agency, "The Future of Petrochemicals: Towards more sustainable plastics and fertilisers", OECD/IEA, 2018, s. 11, (Çevrimiçi) https://iea.blob.core.windows.net/assets/bee4ef3a-8876-4566-98cf-7a130c013805/The_Future_of_Petrochemicals.pdf, Erişim Tarihi: 12 Mayıs 2021.

²³⁸ Devlet Planlama Teşkilatı, **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Petrokimya Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, s. 39.

kamu sektörü öncülüğünde gerçekleşmiş fakat teknolojik imkansızlıklar ve sermaye yokluğundan dolayı istenilen üretim seviyesine ulaşamamıştır.²³⁹

Petrole olan ihtiyacın artması ve arama çalışmalarında istenilen sonuçların elde edilememesi sebebiyle Türkiye’de petrol rezervlerinin özel sektör eliyle hızlı, aralıksız ve verimli bir biçimde işletilip geliştirilmesi amacıyla 1954 tarihli “6326 sayılı Petrol Kanunu” yürürlüğe girmiştir. Türkiye’deki petrol arama ve çıkarma çalışmalarında yabancı sermaye teknolojilerinden yararlanması amaçlayan kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren yabancı yatırımlar artmış ülkeye büyük miktarda döviz girişi sağlanmıştır.²⁴⁰ 1954 tarihli Kanunun hemen akabinde yine aynı tarihte Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) kurulmuştur. Böylelikle MTA’nın petrole ilişkin görevleri TPAO’ya devredilmiş, devlet adına petrol arama, çıkarma, üretim, rafineri, satış ve dağıtım faaliyetlerini TPAO üstlenmiştir.²⁴¹ Ardından üretilen petrolün işlenebilmesi amacıyla 1955 yılında TPAO öncülüğünde Batman Rafinerisi faaliyetine başlamıştır. 1950’de yalnızca 18 bin ton olan Türkiye’nin ham petrol üretim kapasitesi TPAO’nun kuruluşu ve 6326 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra 1960 yılında 362 bin tona ulaşmıştır. TPAO dışında bu dönemde 13 ortaklık daha petrol üretim iznine sahip olmuştur.²⁴²

TPAO Batman rafinerisi devreye alındıktan sonra zaman zaman rafineriyi büyütmek yanında yeni tip ürünlerin de piyasaya sürülmesi düşüncesi ortaya çıkmıştır. Bu arada LPG üretimi etütleri daha rafineri inşaatı tamamlanmadan düşünülmeye başlanmış, bu etütler sırasında bir petrokimya tesisinin de kurulması konusuna zaman zaman yer verilmiştir. Fakat Batman’ın tüketim merkezlerinden uzaklığı ve kapasitesinin küçüklüğü, yakınlarına petrokimya sanayinin kurulmasına imkan tanımamıştır. Bu nedenle petrokimya tesisi TPAO tarafından İstanbul civarında ayrı bir konu olarak ele alınmıştır.²⁴³ 1960 yılında ise İstanbul’un oldukça yakınında yer alan İzmit Tütünçiftlik bölgesinde askeriye ve şehirlerin gaz ihtiyacının

²³⁹ Uğur Selçuk Akalın, Suat Tüfekçi, “Türkiye’nin Petrol Politikaları ve Enerji Özelleştirmelerine Bir Bakış”, **İktisat Politikaları Araştırmaları Dergisi**, C.1, Sayı:1, 2014, s. 55-56.

²⁴⁰ Yavuz Haykır, Özkan Demir, “6326 Sayılı Petrol Kanunu ve Demokrat Parti Dönemi Petrol Politikası”, **Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi**, Sayı:41, 2017, s. 258,261.

²⁴¹ Akalın, Tüfekçi, “Türkiye’nin Petrol Politikaları ve Enerji Özelleştirmelerine Bir Bakış”, s. 57.

²⁴² Haykır, Demir, “6326 Sayılı Petrol Kanunu ve Demokrat Parti Dönemi Petrol Politikası”, s. 262.

²⁴³ Ceyhan, **Petrokimya Sanayii**, s. 9.

sağlanması için İstanbul Petrol Rafinerisi A.Ş. (İPRAŞ) TPAO'nun %51, ABD'li CALTEX firmasının %49 ortaklığıyla kurulmuştur.²⁴⁴

İlk petrokimyasal üretim tesisinin kurulması için yapılan ön çalışmalar 1961 yılında bu konuda geniş bilgi ve tecrübe sahibi olan Fransız Petrol Enstitüsü'yle (IFP) başlamış ve Nisan 1962'de bu enstitüden gelen iki uzmanla çalışmalara başlanmıştır. 1 Mayıs 1963 tarihinde "6224 sayılı Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu"na göre ilgili makamlara başvuran National Distillers and Chemical Corporation, TPAO ile çoğunluğa kendisinin sahip olacağı şekilde bir ortaklık kurma isteğini TPAO ve DPT'ye iletmış ancak bu istek ülke çıkarlarına uygun bulunmamıştır. Ortaklık arayışı için birçok yabancı şirketle görüşülse de petrokimya tesisinin yabancı ortak ile gerçekleştirilemeyeceği anlaşılmış bunun üzerine Petkim Petrokimya A.Ş. 3 Nisan 1965 tarihinde İzmit Yarımca'da İPRAŞ rafinerisine çok yakın bir yerde kurulmuştur.²⁴⁵

1970'li yıllar arama ve sondaj faaliyetlerinin hız kazandığı bir dönem olmuştur. İlk deniz sondajı 1970 yılında Hatay'ın Payas bölgesinde TPAO tarafından yapılmıştır. Yine aynı yıl ilk kez Kırklareli'nin Hamitabat ilçesinde doğalgaz rezervi keşfedilmiştir.²⁴⁶ Türkiye'de petrokimyasal ürün pazarında 1970'ten sonra tüketim artışlarına bağlı olarak önemli gelişmeler meydana gelmiştir. İlk olarak, yurt içinde petrokimyasal ürün talebinin 1972-1977 yılları arasında %147 oranında artması sonucunda ülke içerisindeki tüketimin yerli üretimle karşılanabilmesi için Petkim Yarımca tesisinde yer alan birimlerin üretim kapasiteleri iki katına çıkarılmıştır. Kapasite artışına rağmen üretim talebi karşılamada yetersiz kalmış, böylece 1973-1977 yılları arasını kapsayan 3. Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde kurulması planlanan Petkim'in ikinci petrokimya tesisine ilgili çalışmalar başlamıştır.²⁴⁷ Kurulması düşünülen ikinci kompleks için yer seçimi etüdü yapılmış, İzmir, Mersin ve Samsun arasında; hammadde ve ara mamul temini, pazarlama, enerji, su kaynaklarına yakınlık, iklim koşulları, lojistik, toplumsal faktörler, atıkların tasfiyesi ile işgücünün miktarı ve niteliği üzerinden yapılan karşılaştırmalar sonucunda en uygun bölge İzmir olarak kararlaştırılmıştır.²⁴⁸ 1985 yılına gelindiğinde ise Petkim

²⁴⁴ Akalın, Tüfekçi, "Türkiye'nin Petrol Politikaları ve Enerji Özelleştirmelerine Bir Bakış", s. 57.

²⁴⁵ Ceyhan, **Petrokimya Sanayii**, s. 9-13.

²⁴⁶ TPAO, "Tarihçe", (Çevrimiçi) <https://www.tpao.gov.tr/tarihce>, Erişim Tarihi: 14 Nisan 2021.

²⁴⁷ Devlet Planlama Teşkilatı, **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Petrokimya Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, s. 39-40.

²⁴⁸ Hasan Toker Alban, **Petrokimya Sanayii ve Petkim İkinci Petrokimya Kompleksi Üzerine İnceleme**, Ankara, Devlet Yatırım Bankası Yayınları, 1971, s. 220.

Petrokimya A.Ş.'nin Alağa Kompleksi, İPRAŞ'ın 1972'de üretime başlayan İzmir Rafinerisine çok yakın bir bölgede işletmeye alınmıştır. Alağa petrokimya kompleksinin üretime başlamasından itibaren petrokimya ürünlerinin ithalatında önemli ölçüde düşüş meydana gelmiştir.²⁴⁹ Ayrıca bu dönemde rafineri yatırımları da devam etmiş 1986 yılında önceliği Ankara olmak üzere İç Anadolu Bölgesi'nin petrol ürünleri gereksiniminin karşılanması için Kırıkkale Rafinerisi kurulmuştur.²⁵⁰

Petrokimya sanayinin uluslararası gelişmelerine bağlı olarak Türkiye'de de 1987 – 1990 yılları arası petrokimya sanayi en verimli dönemini yaşamış ancak 1991 yılından sonra bu sefer küresel gelişmelerin etkisiyle kriz içerisine girmiştir. Yine benzer biçimde 1994'ün sonlarına doğru dünya petrokimya sanayindeki olumlu hava Türkiye'de de aynı şekilde karşılık bulmuştur. Söz konusu dönemdeki dönemsel dalgalanmalar üretim teknolojileri bakımından ömrünü dolduran tesislerin kapanmasına ve yeni yatırım projelerinin ertelenmesine yol açmıştır.²⁵¹

1995 – 1999 döneminde temel petrokimya ürünlerinin yurt içi talebi öngörülen seviyenin oldukça üzerine çıkmıştır. Bu dönemde petrokimya sanayine yapılan yatırımlar tüketime cevap veremediğinden petrokimyasal ürünlerin ithalat hacminde artışlar meydana gelmiştir. Nitekim 1995'te miktar olarak 720.000 ton olan petrokimyasal ürün ithalatı 1999'da 1.431.000 tona, değer olarak ise 412 milyon dolardan 879 milyon dolara yükselmiştir. 1999 yılında yurt içi üretimin yurt içi tüketimi karşılama oranı %40'ın altına inmiştir.²⁵² Bu durum bir süre kadar daha devam etmiş, tesis üretim kapasitelerinin artırılmasına yönelik yatırımlara rağmen üretimin tüketimi karşılama oranı 2005 yılında %33'e düşmüştür. Petrokimyasal ürün ithalatı 2000 yılında 1 milyar dolara, 2005 yılında ise 3 milyar dolara ulaşmıştır.²⁵³

2000'li yıllar Türkiye'de özelleştirme uygulamalarının hız kazandığı bir dönem olmuştur. Bu durumun petrokimya sanayindeki karşılığı ise Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Raporu'nda açıkça görülmektedir. Buna göre; petrokimya sanayindeki özelleştirme uygulamalarının rekabetçi yapıyı tesis etmesi ve ekonomik

²⁴⁹ Devlet Planlama Teşkilatı, **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Petrokimya Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, s. 40.

²⁵⁰ Petrol-İş, **Ülkemizin En Büyük Sanayi Kuruluşu Tüpraş**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2005, s. 17-18

²⁵¹ Petrol-İş, **Petrokimya Sanayii ve Petkim**, s. 25.

²⁵² Devlet Planlama Teşkilatı, **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Petrokimya Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, s. 28.

²⁵³ Devlet Planlama Teşkilatı, **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı Kimya Sanayii Özel İhtisas Komisyonu Petrokimya Sanayii – Klor Alkali – Sentetik Elyaf ve İplik Çalışma Grubu Raporu**, s. 13.

etkinlikte bir artışa yol açması öncelikli hedef olarak belirlenmiş, bu hedefin başarıya ulaşabilmesi için önerilerde bulunulmuştur. Bunlardan ilki Petkim'in Yarımca ve Aliağa komplekslerinin satışının farklı alıcılara yapılması, diğeri ise Aliağa'daki tesisin ana üretim biriminin parçalanması da dahil liman, enerji santrali gibi tüm altyapı hizmetlerinin ayrı bir şirket bünyesinde özelleştirilmesi yani Aliağa kompleksinin birden fazla teşebbüsün faaliyet gösterdiği "bir petrokimya endüstrisi merkezi" haline getirilmesi olmuştur.²⁵⁴ Böylelikle özelleştirme kapsamına alınan Petkim'in Yarımca'daki üretim tesisi 2001 yılında Tüpraş'a devredilmesi sonucu petrokimya-rafineri entegrasyonunun hayata geçirilmesi daha da güçleştirmiştir.²⁵⁵ Tüpraş ise 2005'te kamuya ait %51'lik hissesinin "Koç-Shell Ortak Girişim Grubu"na satılmasıyla tümüyle özelleşmiştir.²⁵⁶ Son olarak Petkim de 2007 yılında %51'lik payı blok satış yöntemiyle özelleştirilerek "Socar-Turcas-Injas Ortak Girişim Grubu" tarafından satın alınmıştır.²⁵⁷

Başta Avrupa ülkeleri olmak üzere, Çin, Japonya, Malezya ve Kore gibi Asya ülkeleri 2000'lerle birlikte petrokimya-rafineri entegrasyonuna büyük yatırımlar yapmış ve küresel düzeyde faaliyet gösteren büyük ölçekli firmalar yaratmışlardır. Ancak bu entegrasyon eğilimi Türkiye'de aynı şekilde karşılık bulmamış, hatta daha da bozulmuştur. 2002 yılına kadar Petkim ihtiyacı olan hammadde miktarının neredeyse tümünü Tüpraş'tan boru hatlarıyla temin ederken bu tarihten sonra Tüpraş, petrokimya sanayinin ihtiyaç duyduğu hammaddenin tamamını rafineri ürünlerine dönüştürmeye yönelmiş ve naftayı kurşunsuz benzin elde etmek için kullanarak ihraç etmeye başlamıştır. Bu durum Petkim'i nafta ithalatına zorlamış ve hammadde kalitesinde düşüşler gözlenmiştir. 2002'den itibaren Tüpraş'tan temin edilen nafta miktarı oldukça azalmış, 2005 yılında Tüpraş'ın Petkim'in nafta ihtiyacını karşılama oranı %35'lere kadar düşmüştür.²⁵⁸

Küresel kriz ortamı başta rafineri olmak üzere petrokimya sanayini de ciddi şekilde etkilemiş 2008 ve 2009 yıllarında üretimde düşüşler meydana gelmiştir.

²⁵⁴ Devlet Planlama Teşkilatı, **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Petrokimya Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, s. 31.

²⁵⁵ Çetin Yılmaz, "Özelleştirme Karşıtı Mücadele ve İşçi Sınıfı Bilinci: Petkim Örneği", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C.72, Sayı:4, 2017, s. 921.

²⁵⁶ Kara, "Petrokimya Endüstrisine Yönelik Etkinlik Analizi: DEA ve TOBIT Model Uygulaması", s. 10.

²⁵⁷ Yılmaz, "Özelleştirme Karşıtı Mücadele ve İşçi Sınıfı Bilinci: Petkim Örneği", s. 921.

²⁵⁸ Devlet Planlama Teşkilatı, **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı Kimya Sanayii Özel İhtisas Komisyonu Petrokimya Sanayii – Klor Alkali – Sentetik Elyaf ve İplik Çalışma Grubu Raporu**, s. 53.

Örneğin; Tüpraş'ın İzmit, İzmir, Batman ve Kırıkkale Rafinelerinde toplam üretim miktarı 2008'de bir önceki yıla göre %5,1 azalırken; 2009'da ise bir önceki yıla göre %29,9 azalmıştır. Kar marjının düşük olmasından dolayı yurt içi rafinerilerdeki nafta üretimi de 2009 yılında %20,3 oranında azalmıştır.²⁵⁹ Bu durum petrokimyasal üretimi de etkileyerek rafineri üretimindeki düşüş kadar büyük olmasa da kapasite kullanım oranlarında gerilemelere sebebiyet vermiştir. Nitekim Petkim'in satılabilir ürün üretimi 2007'de %3,1 daralırken 2008 ve 2009'da artış trendi yakalamış, 2010 yılında ise tüm zamanların üretim ve satış rekoru kırılmıştır. Bu dönemde dünyanın en hızlı büyüyen sanayilerinden biri olan Türk petrokimya sanayi yurt içi talebin ancak %25'ini karşılayabilmiştir.²⁶⁰

2016 yılında Türkiye, Çin'den sonra en fazla petrokimya ürünü ithal eden ülke olmuştur. Fakat Çin son yıllarda yaptığı büyük yatırımlarla petrokimya sanayinde dışa bağımlılığı azaltarak kendi ihtiyacını karşılayabilecek düzeye ulaşmıştır. Böylelikle Türkiye petrokimya ürünlerinde dünyanın en dışa bağımlı ülkesi haline gelmiştir. Aliağa kompleksinin faaliyete alınmasından itibaren talebin en yoğun olduğu plastik üretiminde %100'ün üzerinde, tesis genelinde ise %60 kapasite yatırımı yapılmasına karşın artan talebi karşılayacak üretim seviyesinin oldukça altında kalmıştır. Nitekim 2016 yılında yurt içi talebin %20'si yurt içi üretimle, geri kalan kısım ithalat yoluyla karşılanmıştır.²⁶¹

Tablo 2.1 Türkiye'de Petrokimyasal Hammadde İmalatı Yapan Şirketlerin Üretim Kapasiteleri, 2016

Firma	Miktar (Ton)	Toplam Üretimdeki Payı (%)
Petkim Petrokimya Holding A.Ş.	3.507.805	72,25
Aksa Akrilik Kimya Sanayi A.Ş.	308.000	6,34
Sasa Polyester Sanayi A.Ş.	60.000	1,24
Indorama Ventures Pet. San.	302.000	6,22
Polypex	80.000	1,65
Meltem Kimya ve Tekstil Sanayi	36.000	0,74
Başer Kimya San. Tic. A.Ş.	50.000	1,03
Köksan Pet ve Plastik Ambalaj Sanayi	180.000	3,71

²⁵⁹ Tüpraş, **2008 Faaliyet Raporu**, 2008, s. 35; Tüpraş, **2009 Faaliyet Raporu**, 2009, s. 38.

²⁶⁰ Petkim, **2009 Yılı Faaliyet Raporu**, Petkim, İzmir, 2009, s. 46; Petkim, **2010 Yılı Faaliyet Raporu**, Petkim, İzmir, 2010, s. 34.

²⁶¹ Kalkınma Bakanlığı, **On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) Kimya Sanayi Çalışma Grubu Raporu**, s. 91.

Koza Polyester San. Ve Tic. A.Ş.	96.000	1,98
Korteks Mensucat San. Ve Tic. A.Ş.	120.000	2,47
Plastifay Kimya Endüstrisi A.Ş.	40.000	0,83
Eastchem	75.000	1,54
TOPLAM	4.854.850	100

Kaynak: Kalkınma Bakanlığı, **On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) Kimya Sanayi Çalışma Grubu Raporu**, Ankara, 2018, s. 92.

Türkiye petrokimya sanayinde faaliyet gösteren firmalar incelendiğinde, Petkim'in geri kalan tüm firmaların toplamından neredeyse iki buçuk kat fazla üretim kapasitesine sahip olduğu görülmektedir. Ancak bu üretim kapasitesi yurt içi tüketimi karşılamaktan oldukça uzak kalmakta Petkim, Türkiye'nin petrokimyasal hammadde talebinin sadece %18'ini²⁶² karşılayabilmektedir. Türkiye petrokimya sanayinin en büyük üstünlüğü, sözü edilen yurt içi hammadde ihtiyacının dünya ölçeğinde yurt içi üretim yapılmasına imkan verecek düzeyde olmasıdır. Entegre ve büyük ölçekli tesislerin kurulmasına imkan tanıyan geniş arazilerin varlığı, kişi başına düşen plastik tüketiminin gelişmiş ülkelere kıyasla düşük olması ile petrol ve doğalgaz hatlarına yakınlık gibi faktörler yeni yatırımların hayata geçirilmesini cazip hale getirmektedir.²⁶³

2018 yılı Türkiye için rafineri-petrokimya entegrasyonunun gerçekleştirilmesi bakımından önemli bir tarih olmuştur. İzmir Aliağa'da 2011 yılında temeli atılan ve 2018'de de faaliyete başlayan Star Rafineri, 1986'de kurulan Kırıkkale Rafinerisi'nden sonra özel sektör tarafından kurulan ilk rafineri niteliğindedir. Petrokimyasal ürünlerin üretimi için gerekli olan ve Türkiye ekonomisindeki cari açığın önemli kısmını oluşturan motorin ve LPG gibi petrol türevlerinin üretimini gerçekleştiren Star Rafineri, Türkiye'nin işlenmiş petrol ürünü talebinin %25'ini karşılayacak üretim seviyesine ulaşmıştır.²⁶⁴

Tablo 2.2 Türkiye'de Faaliyet Gösteren Rafinerilerin Üretim Kapasiteleri, 2020

Rafineri	Ham Petrol İşleme Kapasitesi (ton)	Toplam Üretimdeki Payı (%)
İzmit Rafinerisi (Tüpraş)	11.300.000	28,25
İzmir Rafinerisi (Tüpraş)	11.900.000	29,75

²⁶² Petkim, **2020 Yılı Faaliyet Raporu**, s. 5.

²⁶³ Devlet Planlama Teşkilatı, **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı Kimya Sanayii Özel İhtisas Komisyonu Petrokimya Sanayii – Klor Alkali – Sentetik Elyaf ve İplik Çalışma Grubu Raporu**, s. 14.

²⁶⁴ Petkim, **2020 Yılı Faaliyet Raporu**, s. 23.

Star Rafineri (Socar)	10.000.000	25
Kırıkkale Rafinerisi (Tüpraş)	5.400.000	13,5
Batman Rafinerisi (Tüpraş)	1.400.000	3,5
TOPLAM	40.000.000	

Kaynak: Sanayi ve Kalkınma Bakanlığı, Çukurova Kalkınma Ajansı, **Adana Kimya-Petrokimya Sektör Raporu**, s. 10.

2004'e kadar rafineri üretimini gerçekleştiren ve bu tarihten sonra ise faaliyetine depo ve akaryakıt terminali olarak devam eden Ataş Rafinerisi dışında,²⁶⁵ rafinaj sektöründe 2018'e kadar Tüpraş'a ait İzmit, İzmir, Kırıkkale ve Batman tesisleri hariç üretim yapan başka bir firma olmamıştır. Star Rafineri ise kısa zamanda üretim kapasitesi bakımından en büyük üçüncü rafineri konumuna gelmiştir. Star Rafineri, başta yıllık 1,6 milyon tonluk nafta üretimi olmak üzere petrokimya sanayinin ihtiyaç duyduğu hammaddelerin üretiminde oldukça önemli bir yer tutmaktadır.²⁶⁶ Tüpraş ise sektördeki dörtte üçlük üretim payının yanında Türkiye'nin en büyük, Avrupa'nın ise en büyük yedinci rafinaj şirketi konumundadır.²⁶⁷

Türkiye ekonomisinin 2018 yılının ikinci yarısından itibaren yaşadığı kur şoku ekonomide de daralmayı beraberinde getirmiştir. Ülke ekonomisinin yaşadığı dalgalanma ve küresel petrokimya sanayindeki durgunluk, yurt içi petrokimyasal ürün talebinin ciddi biçimde daralmasına yol açmıştır. Nitekim 2019'da plastik hammadde üretimi değer olarak %18, miktar olarak ise %11 düşmüştür.²⁶⁸ Pandeminin etkisini hissettirmesiyle beraber çoğu petrokimya tesisi talep yetersizliği ve tedarik zincirindeki aksamalar nedeniyle üretimi durdururken, 2019 yılında tam kapasiteyle çalışmaya başlayan Star Rafineri'nin Petkim ile olan entegre yapısı hammadde teminini sorunsuz şekilde gerçekleştirmiştir. Böylece başta maske olmak üzere, temizlik ve tıbbi malzeme hammadde üretimi bu dönemde durmaksızın devam etmiştir.²⁶⁹

Ülkelerin pandeminin etkisini azaltmak için başvurduğu karantina önlemleri özellikle ulaşımdan kaynaklanan sebeplerle en çok rafineri üretimini etkilemiştir.

²⁶⁵ Turcas Petrol, "Ataş Terminali", (Çevrimiçi) <https://www.turcas.com.tr/faaliyetlerimiz/akaryakit-dagitimi-ve-madeni-yaglar/atas-terminali>, Erişim Tarihi: 31 Mart 2021.

²⁶⁶ SOCAR Türkiye, "Star Rafineri", (Çevrimiçi) <http://www.socar.com.tr/star-rafineri.html>, Erişim Tarihi: 31 Mart 2021.

²⁶⁷ Tüpraş, **2020 Faaliyet Raporu**, 2020, s. 1

²⁶⁸ Petkim, **2019 Yılı Faaliyet Raporu**, s. 61.

²⁶⁹ Petkim, **2020 Yılı Faaliyet Raporu**, s. 79.

Küresel enerji talebinin büyük bir düşüş göstermesi rafineri sektöründe 1929 Ekonomik Krizi'nden beri yaşanan en büyük daralmaya yol açmıştır. Ürün karlılıkları ve üretim seviyeleri tarihin en düşük seviyesine ulaşmıştır. Ürün bazında incelendiğinde talep daralmasından en çok etkilenen ürün jet yakıtı olmuş, pandemi nedeniyle artan bireysel taşıt kullanımı nedeniyle benzin ve motorin talebi nispeten daha az düşmüştür. Yıl boyunca canlı kalan petrokimya sanayinin de etkisiyle nafta satışlarında çok büyük düşüşler gözlenmemiştir. Pandemiye bağlı olarak talebin düşmesiyle birlikte Mayıs ve Haziran aylarında İzmir Rafinerisi'nde üretime ara verilmiştir.²⁷⁰ 2020'nin Ocak ayı ile karşılaştırıldığında Nisan ve Mayıs aylarında petrol ürünleri tüketiminde sırasıyla %27 ve %27,3'lük azalma gerçekleşmiştir. Türkiye'nin miktar bazında petrol ürünleri ithalatı ise yine bu dönemde %40 oranında düşmüştür.²⁷¹

2.3. Türkiye'de Petrokimya Sanayinin Mevcut Durumu ve Yapısı

2.3.1. Avantajlar ve Dezavantajlar

Petrokimya sanayinde hammadde bakımından ithalata bağımlı olan Türkiye'de, dışa bağımlılığın azaltılması amacıyla büyük ölçekli yatırımların hayata geçirilmesi ve entegre üretim tesislerinin kurulmasına büyük önem verilmektedir. Bu amaçla Adana Ceyhan'da kurulacak sanayi bölgesinde temel petrokimyasal ürünlerin üretimini gerçekleştirecek tesis çalışmaları hız kazanmıştır.²⁷²

2005-2015 yılları arası gerçekleşen petrokimya ürünlerinin yurt içi fiili talep verilerinden hareketle hazırlanan talep tahminine göre, 2023-2030 yılları arasında Türkiye'de petrokimyasal ürünlere yönelik talebin yıllık ortalama %5,8 oranında artacağı öngörülmektedir. Petrokimya pazarında Çin ve Hindistan'dan sonra en hızlı gelişen ülke olan Türkiye'de, talebe cevap veremeyen yurt içi üretim miktarı, iç pazarın büyüklüğü sebebiyle küresel çaptaki üreticiler için hedef pazar niteliğini muhafaza etmektedir. Nitekim, yeni istihdam olanaklarının yaratılması, katma değer in ülke

²⁷⁰ Tüpraş, **2020 Faaliyet Raporu**, 2020, s. 70-72.

²⁷¹ Türkiye Sınai Kalkınma Bankası, "Enerji Görünümü", İstanbul, TKSİB, 2020, s. 52, (Çevrimiçi) <https://www.tskb.com.tr/i/assets/document/pdf/enerji-sektor-gorunumu-2020.pdf>, Erişim Tarihi: 12 Mayıs 2021.

²⁷² Sanayi ve Kalkınma Bakanlığı, Çukurova Kalkınma Ajansı, **Adana Kimya-Petrokimya Sektör Raporu**, s. 27.

içerisinde tutulması ve ülke içindeki pazarın kaybedilmemesi için yeni yatırımların hızlandırılması gerekmektedir.²⁷³

Yapısı gereği sermaye ve teknoloji yoğun tesislere sahip petrokimya sanayinde yatırımların büyük çoğunluğu uluslararası düzeyde gerçekleşmekte ve yönlendirmesi merkezi seviyede olmaktadır. Türkiye’de de 2016 yılından itibaren başlayan petrokimya sanayine yönelik proje bazlı devlet destekleri uygulamalarıyla birlikte büyük ölçekli yatırımların ülke içerisine çekilmesi amacıyla önemli adımlar atılmıştır. Bununla birlikte, sanayi bölgelerinin oluşturulması için mekânsal planlama ve yerel düzeydeki arazi çalışmalarının yoğunlaştırılması son dönemdeki önemli gelişmelerden bir diğeri olmuştur.²⁷⁴

Türkiye’nin enerji kaynaklarına olan bağımlılığını azaltacak bir gelişme de 2020 yılında meydana gelmiştir. Doğalgaz ihtiyacının %99’unu ithal eden Türkiye’de TPAO öncülüğünde 2004 yılından beri Karadeniz’de yoğun bir şekilde gerçekleştirilen arama ve sondaj çalışmaları sonucu 320 milyar metreküp doğalgaz rezervi keşfedilmiş, ithalatı önemli ölçüde düşüreceği tahmin edilen doğalgaz rezervinin 2023 yılında üretime başlayacağı ifade edilmiştir.²⁷⁵

Türkiye petrokimya sanayinin gelişiminin önündeki engeller esas itibariyle dört başlık altında incelenmektedir. Bunlar; mevzuattan doğan problemler, kurumsal yapılanmadan doğan problemler, işgücünün yapısından doğan problemler ve altyapıdan doğan problemlerdir. Mevzuattan doğan problemlerin birinci ayağını ÖTV uygulaması oluşturmaktadır. Çünkü Türkiye’de petrokimya ürünleri ÖTV’den muafken, rafineri ürünlerinde muafiyet bulunmamakta bu durum rafineri ve petrokimyanın birbirleriyle bağımlı yapısının da etkisiyle üretim maliyetlerine yük getirmektedir. Nitekim ÖTV’nin yüksekliği hammadde ithalatının büyük ölçüde artmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte mevzuat kaynaklı serbest ticaret anlaşmaları ve uluslararası anlaşmalar petrokimya sanayinin önündeki en büyük engel olarak ifade edilmektedir. Türkiye’nin 1996 yılında imzaladığı Gümrük Birliği

²⁷³ Kalkınma Bakanlığı, **On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) Kimya Sanayi Çalışma Grubu Raporu**, s. 93.

²⁷⁴ Sanayi ve Kalkınma Bakanlığı, Çukurova Kalkınma Ajansı, **Adana Kimya-Petrokimya Sektör Raporu**, s. 27.

²⁷⁵ Anadolu Ajansı, “Türkiye tarihindeki en büyük doğal gaz keşfini Karadeniz’de yaptı”, (Çevrimiçi) <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/turkiye-tarihindeki-en-buyuk-dogal-gaz-kesfini-karadenizde-yapti/1949239>, Erişim Tarihi: 14 Nisan 2021.

Kararı ile Avrupa menşeli ürünler yurt içine gümrük vergisiz girerken, bu durum gün geçtikçe yaygınlaşan serbest ticaret anlaşmalarının da eklenmesiyle yerli üreticilerin rekabet gücünü zayıflatmaktadır.²⁷⁶ Bu durumun çözüme kavuşturulması için 2013 yılında hammadde bakımından ithalata bağımlılık oranının %50'ye düşürülmesi yönünde karar alınmış, enerji maliyetlerinin düşülmesi amacıyla şeyl gazı üretimine öncelik verilmesi ve enerji tasarrufunu teşvik edici politikalar hazırlanmasına yer verilmiştir. İlgili bakanlıklar ve üniversiteler öncülüğünde en geç 2017 yılına kadar hayata geçirilmesi planlanan bu strateji²⁷⁷ uygulamada oldukça başarısız olmuştur.

Kurumsal yapılanmadan doğan problemlerin ilki enerji maliyetlerinin rekabet edilen ülkelere kıyasla oldukça yüksek oluşudur. ABD'de şeyl gazının gelişimi, Ortadoğu ülkelerinde zengin petrol ve doğalgaz rezervlerinin varlığı ve Fransa, Tayvan, Güney Kore'de nükleer enerji teknolojilerinin yaygınlaşması bu ülkeleri hammadde bakımından avantajlı konuma getirmiştir. Nitekim Türkiye'de doğalgaz fiyatların Suudi Arabistan'dan yaklaşık 8 kat, ABD'den yaklaşık 2 buçuk kat, Çin'den 1 buçuk kat daha pahalı olması üretim süreçlerini olumsuz etkilemektedir. İkinci olarak teknolojinin yetersizliği, bilgi birikimi eksikliği ve lisans açısından dışa bağımlılık yeni yatırımların maliyetlerini ciddi oranda artırmaktadır. Son olarak, yatırımların yapılması aşamasında yetkili makamlardan alınan izin sürecinin oldukça uzun olması ve işletme lisansı kapsamında EPDK'nın petrokimya sanayinde faaliyet gösteren tesislerden katılım payı alması gibi faktörler ithal ürünler karşısında yerli üretimi dezavantajlı hale getirmektedir.²⁷⁸

Türkiye'deki genç nüfusun birçok Avrupa ülkesine kıyasla sayıca fazla olmasına rağmen nitelikli insan kaynağının yetersizliği petrokimya sanayinde yaşanan bir diğer sorunu oluşturmaktadır. Teknolojik değişimin çok hızlı bir biçimde

²⁷⁶ Kalkınma Bakanlığı, **On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) Kimya Sanayi Çalışma Grubu Raporu**, s. 94.

²⁷⁷ Ekonomi Bakanlığı, İstanbul Kimyevi Maddeler ve Mamulleri İhracatçıları Birliği, **Plastik Hammadde Sektörü Gelecek Araştırması**, Muğla, 2013, s. 13, (Çevrimiçi) https://www.ikmib.org.tr/files/downloads/bilgi_bankasi/raporlar/plastik_hammadde_sektoru_gelecek_arastirmasi_sonuc_raporu.pdf, Erişim Tarihi: 10 Mayıs, 2021.

²⁷⁸ Kalkınma Bakanlığı, **On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) Kimya Sanayi Çalışma Grubu Raporu**, s. 95-96.

gerçekleştiği ve katma değerli üretimin oldukça yüksek olduğu bu sanayi dalında çağın gereksinimlerine ayak uyduracak işgücünün varlığına ihtiyaç duyulmaktadır.²⁷⁹

Son olarak sanayide bölgesel kümelenme eksikliği, Türkiye petrokimya sanayinin gelişiminin önündeki bir diğer engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Küresel petrokimya şirketlerinin neredeyse tamamı yatırımlarını rafineri ve petrokimya sanayinin entegre bir biçimde üretim yapabileceği bölgelere kaydırmaktadır. Bu durumun dünya çapındaki en somut örneği Singapur'da hayata geçirilen "Jurong Adası Projesi" olmuştur. Bu projeyle; kurulan altyapı sistemi üretim yapan tesisler arasında hammadde tedarikini gerçekleştirmiş, ayrıca atıkların arıtılması, liman ve depolama gibi yardımcı faaliyetlerin tek bir merkezden yürütülmesi maliyetlerin düşmesine yardımcı olmuştur.²⁸⁰ Türkiye'de ise başlangıçta rafineri-petrokimya entegrasyonu düşüncesinden hareketle kurulan Yarımca petrokimya tesisinin özelleştirilmesiyle kümelenme ihtimali ortadan kalkmıştır.²⁸¹

3.3.2. İstihdamın Yapısı

Talebin ve yatırımların hızla arttığı hem ulusal hem de uluslararası pazar payı bakımından en önemli sanayi kollarından biri olan petrokimya, kendi içerisinde barındırdığı işgücünün haricinde, niteliği gereği birçok sektöre hammadde teminini sağladığından dolayı güçlü bir istihdam yaratma kapasitesine sahiptir

Gerek petrokimyasal üretim gerekse rafineri tesislerinde üretim büyük ölçekli, birbirine sıkı biçimde bağımlı ve yüksek teknolojilerin oldukça yoğun kullanıldığı komplekslerde gerçekleştirilmektedir. Bundan dolayı üretim sürecinde kritik öneme sahip, herhangi bir arıza veya plansız duruş sırasında işletmeye büyük maliyet yükleyen ve yüksek teknolojiyle çalışan makinelerin bakım, onarım veya devreye alma işlemlerini gerçekleştirecek farklı alanlarda uzmanlaşmış mühendisler, kalite kontrol uzmanları ile petrokimya tesislerinin çok tehlikeli işyeri sınıfında değerlendirilmesinden dolayı işçi sağlığı ve iş güvenliği uzmanları gibi nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Bununla birlikte teknik bilgi ve beceri bakımından özel eğitim veya yüksek nitelik gerektirmeyen elektrik, makine, laboratuvar, bakım ve

²⁷⁹ Kalkınma Bakanlığı, **On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) Kimya Sanayi Çalışma Grubu Raporu**, s. 96.

²⁸⁰ Ertek, "Kimya Sektörü Raporu", s. 62-63.

²⁸¹ Kalkınma Bakanlığı, **On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) Kimya Sanayi Çalışma Grubu Raporu**, s. 96.

onarım teknisyenleri, forklift operatör ve yardımcıları, saha elemanları ile üretilen ürünlerin nakliyat öncesi bekletildiği tesis içerisindeki depolarda çalışan depo görevlileri de istihdam edilmektedir. Özel olarak petrokimya sanayine ait bu meslek grupları dışında finans, araştırma – geliştirme, insan kaynakları ve yönetim gibi ofis faaliyetleri ile güvenlik, koruma ve temizlik gibi temel yardımcı faaliyetlerde işçi istihdam edilebilmektedir.

Türkiye’de petrol ve doğalgaz arama, sondaj ve rafineri ile petrokimyasal ürün imalatı alanlarında faaliyet gösteren şirketler incelendiğinde petrokimya sanayinin istihdam ettiği işgücünün yapısı ve nitelikleri açık bir şekilde görülebilmektedir. Sözü edilen faaliyetler ışığında İstanbul Sanayi Odası’nın Türkiye’nin en büyük sanayi kuruluşlarını listelediği 2019 yılı verilerine göre, Tüpraş net satışlar bakımından hem Türkiye ekonomisi hem de petrokimya sanayinin en değerli şirketi iken; Star Rafineri Türkiye’nin en değerli beşinci, petrokimya sanayinin ikinci; Petkim Petrokimya Türkiye’nin en değerli on üçüncü, petrokimya sanayinin üçüncü; TPAO ise Türkiye ekonomisinin en değerli otuz yedinci şirketi ve petrokimya sanayinin en büyük dördüncü şirketi konumundadır.²⁸²

Tüpraş 2020 yılında bünyesinde çalıştırdığı 5354 kişiyle petrokimya sanayinde istihdam edilen işçi sayısı bakımından öncü şirketlerden biri olmuştur. Cinsiyet bakımından incelendiğinde kadın çalışanlar toplam istihdamın yalnızca %10’unu oluşturmaktadır. İşgücünün niteliği bakımından ise çalışanların %23,9’u beyaz yakalı, %76,1’i mavi yakalı statüsündedir. Bununla birlikte şirket çalışanlarının %73’ü Petrol-İş Sendikası çatısı altında örgütlülüğünü sürdürmektedir.²⁸³

Socar Türkiye iştiraklerinden Star Rafineri ile Petkim 2020 yılında toplamda 3493 çalışanla faaliyetini sürdürmüştür. Star Rafineri’de 1114 çalışanın %90,1’ini erkekler, %9,9’unu ise kadınlar oluşturmuştur. Eğitim seviyelerine bakıldığında en büyük pay %40’lık oranla önlisans mezunlarındayken bunu, %30’la lisans, %25,1’le lise, %4,2’yle yüksek lisans, %0,2’yle doktora ve %0,2’yle ilkokul mezunları

²⁸² İstanbul Sanayi Odası, “Türkiye’nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu”, (Çevrimiçi) <http://www.iso500.org.tr/500-buyuk-sanayi-kurulusu/2019/>, Erişim Tarihi: 16 Nisan 2021.

²⁸³ Tüpraş, **2020 Faaliyet Raporu**, 2020, s. 66,69.

izlemiştir.²⁸⁴ Petkim’de ise 2379 çalışanın çoğunluğunu %78,2’lik oranıyla mavi yakalı, %21,8’ini beyaz yakalı personel oluşturmaktadır.²⁸⁵

Son olarak, Aralık 2019 verilerine göre TPAO’da 3686 kişi istihdam edilmektedir. Benzer şekilde toplam istihdamda %84,7’lik oran ile erkek çalışanlar çoğunluktadır. Ayrıca 1277 personel kapsam dışı statüsünde olup toplu iş sözleşmesi kapsamının dışında bırakılmıştır. Eğitim seviyesi bakımından değerlendirildiğinde çalışanların %0,9’u doktora, %23,4’ü yüksek lisans, %28,8’i, lisans, %12,4’ü önlisans ve %34,5’i lise ve altı dereceden mezundur.²⁸⁶

Genel itibariyle değerlendirildiğinde petrokimya sanayinde erkek işçilerin toplam istihdam içerisinde çok büyük bir çoğunluğu oluşturduğu, istihdam statüsü açısından üretim bandında, sahada ve teknik bakım, onarım işlerinde saatlik ücretle çalışan mavi yakalıların oranının toplam çalışanlar içerisinde %70 seviyesine ulaştığı söylenebilir. Birinci bölümde toplu iş sözleşmesine etki eden faktörler kısmında incelendiği üzere; beyaz yakalı işçilere kıyasla mavi yakalılarda, kadın işçilere kıyasla erkek işçilerde, hizmetler sektöründe faaliyet gösteren işyerine kıyasla sanayi sektöründe ve son olarak küçük ve orta ölçekli işyerlerine kıyasla büyük ölçekli işyerlerinde sendikalaşma oranı nispeten daha yüksektir. Petrokimya sanayinin genel nitelikleriyle karşılaştırıldığında bu sanayi dalının sendikalaşma potansiyelinin güçlü ve toplu iş sözleşmelerinin çalışma hayatında kritik öneme sahip olduğu söylenebilmektedir. Ayrıca genel itibariyle petrokimya sanayinde faaliyette bulunan işyerlerinin ağır ve tehlikeli işler statüsünde olması iş kazası riskini yükseltirken, işçiler işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik taleplerinin hayata geçirilmesi amacıyla da sendikaları araç olarak kullanabilmektedirler.

2.3.3. Petrokimya Sanayinde Şirketler

Türkiye’de petrokimya sanayi sanayileşmenin ilk yıllarında oldukça önemli yatırımların yapıldığı stratejik bir alan olmuştur. Genel olarak petrokimya sanayinde, özelde ise sözü edilen şirketlerde toplu iş ilişkileri incelenirken tarihsel süreç içerisinde meydana gelen değişimler ile üretim sürecinin gerçekleştirildiği işyerlerinin nitelikleri göz önünde bulundurulmalıdır. Bu bakımdan Türkiye ekonomisinin en büyük şirketleri

²⁸⁴ Star Rafineri, **2019 Yılı Faaliyet Raporu**, İzmir, 2019, s. 31.

²⁸⁵ Petkim, **2020 Yılı Faaliyet Raporu**, s. 95

²⁸⁶ TPAO, **Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı 2019 Yıllık Rapor**, TPAO, Ankara, t.y., s. 55.

arasında yer alan Tüpraş, Petkim ve TPAO; kuruluş ve gelişme dönemleri, özelleştirme süreçleri, ortaklık ve sermaye yapısı ile gerçekleştirilen üretim faaliyetleri gibi faktörler ışığında incelenecektir.

2.3.3.1. Tüpraş

İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde küresel tüketim alışkanlıklarında meydana gelen gelişmeler Türkiye’de de karşılık bulmuş, bu durum Türkiye’nin enerji politikalarında değişimi kaçınılmaz hale getirmiştir. Nitekim bu dönemde yeni rezervlerin bulunması ve üretilen ham petrol miktarındaki artış yeni rafinerilere olan ihtiyacı artırmıştır. 1957 yılında yapılan yeni bir düzenlemeyle 1954 tarihli Petrol Kanununda değişiklik yapılarak yabancı sermaye yatırımını teşvik eden düzenlemeler hayata geçirilmiştir.²⁸⁷ Ülke içerisinde sanayileşme politikalarının hayata geçirilmeye başlandığı, kırdan kente göç hareketiyle birlikte kentleşmenin hız kazandığı bu dönemde hem sanayinin hem de kentlerin enerjiye olan talebi artmış, böylelikle Türkiye’de akaryakıt dağıtım sektöründe faaliyette bulunan CALTEX firması ile TPAO arasında yapılan anlaşma sonucunda İzmit Körfezi’nin kuzey kıyısında yeni bir rafineri kurulmasına karar verilmiştir. 23 Nisan 1960 tarihinde temeli atılan İstanbul Petrol Rafinerisi Anonim Şirketi (İPRAŞ), yapımından çok kısa bir süre sonra 24 Ağustos 1961’de 1 milyon ton/yıl ham petrol işleme kapasitesiyle üretime başlamıştır.²⁸⁸

CALTEX ile TPAO arasında imzalanan ortaklık anlaşmasının 10 yıl süre yürürlükte kalması kararlaştırılmış, bu anlaşmanın sonra erdiği 1972 yılında İPRAŞ TPAO çatısı altında tamamen ulusal bir şirket haline gelmiştir. Yabancı sermaye ortaklığıyla kurulan ve Tüpraş’ın nüvesini teşkil eden rafinerinin dönemin koşullarıyla değerlendirildiğinde oldukça modern bir rafineri olduğu belirtilmekte ve 1980’li yıllarda oldukça ilgi gören yap-işlet-devret modelinin erken dönem uygulaması olarak nitelendirilmektedir.²⁸⁹ İPRAŞ’ın ham petrol işleme kapasitesi 1967, 1972, 1977 ve 1982 yıllarında yapılan yatırımlar sonucunda 11,5 milyon ton/yıla yükselmiştir.²⁹⁰

²⁸⁷ Temuçin F. Ertan, “Petrol Rafinericiliğinde Öncü Bir Kuruluş: İpraş’tan Tüpraş’a”, **İkinci Uluslararası Kara Mürsel Alp ve Kocaeli Tarihi Sempozyumu**, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, Kocaeli, 2015, s. 2129.

²⁸⁸ TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası, “Enerji ve Sanayi Tesisleri”, **Türkiye Mühendislik Haberleri**, C.51, Sayı:442-443, s. 127.

²⁸⁹ Ertan, “Petrol Rafinericiliğinde Öncü Bir Kuruluş: İpraş’tan Tüpraş’a”, s. 2129,2131.

²⁹⁰ TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası, “Enerji ve Sanayi Tesisleri”, s. 127.

Devlete ait rafinerileri tek bir çatı altına alma girişimleri sonucunda; 25.05.1983 tarihine değin TPAO bünyesinde faaliyetlerini sürdüren İPRAŞ, bu tarihte kabul edilen 60 sayılı KHK ile kurulan Türkiye Petrol Kurumu'nun bağlı ortaklığı olmuştur. Ardından 28.10.1983 tarihinde yürürlüğe giren 98 sayılı KHK'nın 8. maddesi uyarınca İPRAŞ'ın tüm borç, varlık ve hakları 16.11.1983 tarihinde kurulan Tüpraş'a devredilerek hukuki varlığı son bulmuştur. 08.06.1984 tarihli ve 233 sayılı KHK ile ise TPAO'ya ait Batman ve İzmir Rafinerileri ile yapımı devam eden Kırıkkale Rafinerisi Tüpraş'a devredilmiş, böylelikle Batman, İzmit, İzmir ve Kırıkkale Rafinerileri Tüpraş çatısı altında toplanmıştır. 1989 yılında Tüpraş'ın tamamı TPAO'ya olan sermayesinin %49'u bugünkü adıyla Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'na (ÖİB) devredilmiş, 1990'da ise TPAO'nun geri kalan %51'lik hissesi de özelleştirme kapsamına alınmıştır.²⁹¹

İlk kez 1991 yılında Tüpraş'ın %2,5'luk hissesi halka arz edilmiştir. İkinci halka arz ise Nisan 2000'de gerçekleşmiş, Tüpraş hisseleri İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nın yanında Londra borsalarında da işlem görmeye başlamıştır. İkinci halka arz ile birlikte Tüpraş'ın işlem gören hisselerinin oranı %34,24'e yükselmiştir.²⁹² 2001 yılında Petkim'in Yarımca'daki petrokimya tesisi arsa, arazi, makineler, taşıtlar ve demirbaşlar da dahil olmak üzere Petkim ve Tüpraş arasında yapılan anlaşma ile 60 milyon dolar karşılığında Tüpraş'a devredilmiştir. 2008 yılına kadar devralınan Yarımca tesisinde petrokimyasal hammadde üretimi Tüpraş tarafından gerçekleştirilmiş, bu tarihten sonra tesis rafineri faaliyeti gerçekleştirilmesi için restorasyona tabi tutulmuştur.²⁹³ 2003 yılına gelindiğinde Tüpraş'ı özelleştirme çalışmaları hız kazanmıştır. Nitekim Ekim ayında kamuya ait %65,76'lık hissenin özelleştirilmesi amacıyla ihaleye çıkılmış, Ocak 2004'te 1,3 milyon dolarlık teklifiyle "Efremov-Kautschuk" firmasına devri kabul edilmiştir. Ancak Petrol-İş Sendikası bu sonuca itiraz ederek ihalenin hukuka aykırı gerçekleştiğini iddia etmiş ve yürütmenin durdurulması için dava yoluna gitmiştir. Sendikanın Tüpraş'ın özelleştirilmesine ilişkin ayrı ayrı açtığı sekiz dava sonucunda söz konusu ihale mahkeme tarafından iptal edilmiştir. Bu karardan sonra özelleştirme girişimleri hız kesmemiş, İMKB Toptan Satışlar Pazarı'nda Tüpraş hisselerinin kamuya ait payının %14,76'sı 15,46 YTL birim

²⁹¹ Petrol-İş, **Ülkemizin En Büyük Sanayi Kuruluşu Tüpraş**, s. 17-18

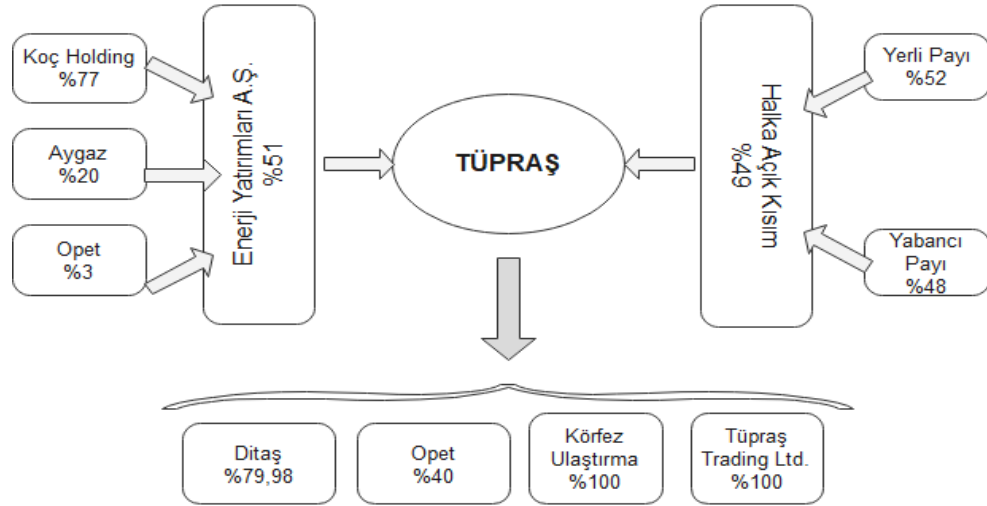
²⁹² Petrol-İş, "Ülkemizin En Büyük Sanayi Kuruluşu TüPRAŞ", Petrol-İş Araştırma Servisi, Ağustos 2005, s. 14, (Çevrimiçi) <https://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/tupras.pdf>, Erişim Tarihi: 24 Şubat 2021.

²⁹³ Petrol-İş, **Rafinaj Sektörü ve TüPRAŞ**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2003, s. 18,28; Tüpraş, **2020 Faaliyet Raporu**, s. 43.

fiyat üzerinden 03.03.2005 tarihinde uluslararası fonlara satılarak şirketin halka açıklık oranı %49'a yükseltilmiştir. Bununla birlikte Haziran 2005'te %51'lik kamu hissesinin satışı amacıyla ihale süreci ÖİB tarafından başlatılmıştır.²⁹⁴

Yerli ve yabancı sermayeli 13 şirket ve grubun katıldığı ihalede Koç-Shell Ortaklığı 4 milyar 140 milyon dolar teklifiyle Tüpraş'ın %51'lik payının sahibi olmuştur. 2004 yılında yapılan ve mahkeme tarafından iptal edilen ihalede %65,76'lık Tüpraş hissesi 1 milyar 302 milyon dolara özelleştirilmişken ikinci ihale sonucunda %51'lik payın 4 milyar 140 milyon dolara satılmasıyla hisse fiyatlarında 4 kattan fazla artış yaşanmıştır.²⁹⁵ Ortak girişim anlaşması doğrultusunda satın alınacak %51'lik Tüpraş hissesi için yeni bir anonim şirket kurulması öngörülmüş, toplamda 5 üyeden oluşacak yönetim kurulunun 4 üyesinin Koç Grubu tarafından atanacağı, Shell'in ise azınlık haklarına sahip olacağı belirtilmiştir. Ancak anlaşmadaki "Tüpraş rafinerileri için gerekli olan bütün ham petrol ve/veya hammadde ihtiyacının en az %40'ını 3 yıl boyunca piyasa koşulları çerçevesinde münhasıran STASCO'dan (Shell International Trading and Shipping Company Limited) alınacaktır" hükmü başta Petrol-İş Sendikası olmak üzere çeşitli çevrelerce eleştirilmiştir.²⁹⁶

Şekil 2.2 Tüpraş'ın Hissedarlık Yapısı



²⁹⁴ Petrol-İş, "Ülkemizin En Büyük Sanayi Kuruluşu TÜPRAŞ", s. 14.

²⁹⁵ "Tüpraş, Koç-Shell Ortaklığının", (Çevrimiçi)

<https://www.cnnturk.com/2005/ekonomi/sirketler/09/12/tupras.koc.shell.ortakliginin/124675.0/index.html>, Erişim Tarihi: 20 Nisan 2021.

²⁹⁶ Petrol-İş, "Tüpraş'ın Satışında Büyük Pay Küçük Ortak Shell'in", (Çevrimiçi) <https://www.petrol-is.org.tr/haber/tuprasin-satisinda-buyuk-pay-kucuk-ortak-shellin-446>, Erişim Tarihi: 20 Nisan 2021.

Kaynak: Tüpraş, “Nisan 2021 Yatırımcı Sunumu”, s. 14. (Çevrimiçi) <https://tupras.com.tr/yatirimci-sunumlari?q=2021>, Erişim Tarihi: 20 Nisan 2021.

Enerji Yatırımları A.Ş., ana ortak olarak Tüpraş'ın %51'lik hissesini elinde bulundurmaktadır. Bu ana ortağın yönetiminde ise Koç Holding'in yanında, holding bünyesinde faaliyetlerini sürdüren Aygaz ve Opet şirketleri de bulunmaktadır. İlk kez 1991 yılında halka arz edilen Tüpraş hisselerinin halka açıklık oranı bugün %49'a ulaşmış, borsada işlem gören hisselerin %52'sini yerli yatırımcılar oluştururken %48'i yabancı yatırımcılar tarafından satın alınmıştır. Ham petrolü işleyerek benzin, jet yakıtı, dizel, LPG, asfalt, gaz yağı ve fuel oil gibi petrol türevlerinin üretimini gerçekleştiren Tüpraş, bununla birlikte başta hammadde temini, depolama ve taşımacılık faaliyetlerinin güçlendirilmesi amacıyla yatırımlar yapmaya devam etmektedir. Bu amaçla şirket deniz yolu ticareti, kılavuzluk, denetim ve römorkörcülük hizmeti veren Deniz İşletmeciliği ve Tankerciliği A.Ş.'nin (DİTAŞ) %79,98; akaryakıt dağıtım ve depolama faaliyetini gerçekleştiren Opet'in %40; Kırıkkale ve İzmit rafineleri arasında akaryakıt taşımacılığı yapan Körfez Ulaştırma'nın %100; Avrupa'daki petrol piyasasını yakından takip etmek amacıyla Londra'da kurulan ticaret merkezi niteliğindeki Trading Ltd.'nin %100 hissesine sahiptir.²⁹⁷

2.3.3.2. Petkim

Türkiye'nin ilk ve tek entegre petrokimya kuruluşu niteliğindeki Petkim Petrokimya Holding A.Ş., İzmir Aliağa'da kurulu 15 ana üretim fabrikası ve 6 yardımcı tesisiyle temel ve ara petrokimyasal hammadde üretimi gerçekleştirmektedir. Başta termoplastik ve elyaf gibi ürettiği yüksek katma değere sahip ürünler olmak üzere neredeyse tüm sanayi dalları ve onların alt sektörlerine hammadde sağlamaktadır.²⁹⁸

1960'lı yılların başından itibaren hız kazanan sanayileşme hareketi petrokimya sanayinde de karşılık bulmuş, çeşitli firmalarla yapılan çalışmalardan sonra 1964 yılında Sanayi Bakanlığı tarafından çıkarılan bir protokol ile petrokimya sanayinin hangi esaslar dahilinde kurulacağı kararlaştırılmıştır. Buna göre; kurulacak ortaklığın çoğunluk sermaye hissesinin ve yönetiminin Türk hissedarlarda bulunması gerektiği, yabancı sermaye hissesinin hangi şartla olursa olsun 1/3 oranını aşamayacağı ve ortaklığın TPAO tarafından kurulacağı öngörülmüştür. Böylelikle Türkiye'nin ilk

²⁹⁷ Tüpraş, “İş Ortaklarımız ve Bağlı Ortaklıklarımız”, (Çevrimiçi) <https://tupras.com.tr/isortaklarimiz>, Erişim Tarihi: 20 Nisan 2021.

²⁹⁸ Petkim, **2020 Yılı Faaliyet Raporu**, s. 5

petrokimya şirketi Petkim 1965 yılında 250 milyon TL sermayesi ile faaliyetine başlamıştır. %55'lik sermaye payıyla TPAO tesisin kuruluşuna öncülük ederken, diğer ortaklar ise %25'lik payla T.C. Emekli Sandığı ve %20 ile Ordu Yardımlaşma Kurumu olmuştur.²⁹⁹ Kuruluşundan itibaren 1971 yılına kadar tesisin çeşitli ünitelerinde kapasite geliştirme yatırımlarına hız verilmiştir. Ancak bu dönemde karşılaşılan en büyük problem inşa çalışmaları sırasında meydana gelen gecikmeler olmuştur. Petkim'in Yarımca Kompleksi'nde gecikme süresi çeşitli üniteler için 9,5 ay ile 33 ay arasında değişmiş bu durum verimliliğin düşmesine yol açmıştır. Tesisin yatırım süresinin uzamasına paralel olarak yatırım tutarı da her yıl normalin üzerinde artış göstermiş, proje maliyeti 1971'de 1965'e kıyasla %305 yükselmiştir.³⁰⁰

ABD kökenli mühendislik, inşaat ve güvenlik şirketi Kellogg, Petkim'deki maliyet artışları ve irrasyonel yönetimin %10 kötü tesis dizaynı, %20 hatalı ortaklık sözleşmesi, %40 hatalı teçhizat, %30 işletmede insan hatasından kaynaklandığı belirtmektedir. Imperial Chemical Industries ise Petkim'in kötü gidişini %10 kötü tesis dizaynı, %16 hatalı sözleşme, %61 hatalı teçhizat ve %13 işletmede insan hatası faktörleriyle açıklamaktadır. Maliyet artırıcı tüm faktörler Yarımca Kompleksi'nde karşılık bulmuş, proje hatalı hazırlanmış ve ne yapılacağının iyi bilinmemesi nedeniyle tesis tasarımı başarılı olamamıştır. Bu duruma en somut örnek olarak etilen, klor, propan ve benzin tankı kapasitelerinin ihtiyacı karşılamaktan çok uzak biçimde küçük yapılması gösterilmektedir. Ayrıca sözleşme kapsamında saha yapımını üstlenen Foster Wheeler Turkey ile yapılan anlaşmada maliyet üzerinden ücret prensibi kabul edilmiş, bu durum firma maliyetlerinin artmasında önemli bir unsur oluşturmıştır. Bunun yanında üretimi gerçekleştirecek makine ve teçhizat seçiminde önemli hatalar yapıldığı belirtilmektedir. Son olarak işgücünün optimizasyonu konusunda da problem yaşanmış, bu durum yatırım maliyetlerini önemli ölçüde etkilemiştir. Tesisin faaliyette olan üretim tesislerinde, yapılan hesaplamalara göre 1437 kişinin çalışması gerekirken 1971 yılında toplam 1897 kişinin istihdam edildiği bilinmektedir.³⁰¹

Tablo 2.3 Petkim Yarımca Kompleksinde Üretim Tesislerinin Kapasite Kullanım Oranları, Haziran 1971

Ünite	Gerçekleşen Üretim Miktarı (Ton)	Toplam Kapasite (Ton)	Kapasite Kullanım Oranı (%)
-------	----------------------------------	-----------------------	-----------------------------

²⁹⁹ Ceyhan, *Petrokimya Sanayii*, s. 12-13.

³⁰⁰ Alban, *Petrokimya Sanayii ve Petkim İkinci Petrokimya Kompleksi Üzerine İnceleme*, s. 197.

³⁰¹ A.e., s. 198-199.

Etilen	7.989	30.000	53,4
Polietilen	4.468	13.500	66,2
VCM (Vinil Klorür Monomer)	3.693	26.000	28,4
Klor	4.382	18.500	47,4

Kaynak: Hasan Toker Alban, **Petrokimya Sanayii ve Petkim İkinci Petrokimya Kompleksi Üzerine İnceleme**, Devlet Yatırım Bankası Yayınları, Ankara, 1971, s. 199.

Görüldüğü üzere, bu dönemde Türkiye’de petrokimyasal ürünlere olan talep yeterli olmasına rağmen Petkim Yarımca Kompleksi’nin işletmeye alınan üniteleri teknik nedenler ve yönetimde tecrübe eksikliği gibi nedenlerle tam kapasite üretim seviyesinin oldukça uzağında kalmış, ilk petrokimya tesisi Türkiye için bir kazanç olmaktan ziyade kayıp olma niteliğini taşımıştır.³⁰² 1972-1976 arası ana ünitelere ek olarak kurulan dört yardımcı fabrika ile Yarımca Kompleksi’nin kuruluşu tamamlanmıştır. Ayrıca bu dönemde Aliağa Kompleksi’nin temeli atılmış, otomotiv sektöründeki büyümeye paralel olarak Petlas Lastik Sanayi A.Ş. Petkim öncülüğünde kurulmuştur.³⁰³ Haziran 1969’da İzmir Aliağa çevresinde ikinci bir petrokimya tesisinin kurulması için etütlere başlanmıştır. Bu komplekse ait fizibilite etütleri Badger firması tarafından yapılmış, daha sonra Petkim tarafından bu incelemeler geliştirilmiştir. Badger tarafından hazırlanan ön proje çalışmasına göre Aliağa kompleksi toplamda yıllık 808 bin ton üretim kapasitesine ulaşacak 15 ayrı üniteden oluşacaktı. Ancak önemli ölçüde değişen ekonomik şartlar nedeniyle bu ön proje Petkim tarafından revizyona tabi tutulmuş, bu revizyona göre yeni kompleksin 11 üniteyle toplamda yıllık 785 bin kapasiteye ulaşacağı planlanmıştır.³⁰⁴ Nitekim 1985 yılında faaliyetine başlayan Petkim’in Aliağa fabrikası; Yarımca kompleksinde bulunmayan 7 yeni ünite ile Yarımca’da üretimi yapılmasına karşın yurt içi talebi karşılayamayan 4 ünitesiyle dönemin en ileri üretim teknolojilerine sahip bir şekilde kurulmuştur.³⁰⁵

1986 yılında Petkim’in Yarımca ve Aliağa kompleksleri YARPET A.Ş. ve ALPET A.Ş. adı altında bağlı ortaklık haline getirilerek, 1987’de 3291 sayılı Kanun çerçevesinde özelleştirme kapsamına alınmıştır. 1988 yılında şirket ana sözleşmesinde yapılan değişikliklerle şirketin ismi Petkim Petrokimya A.Ş. olarak belirlenmiştir. Şirketin hukuki niteliği konusundaki son düzenleme ise tüzel kişilikleri

³⁰² Alban, **Petrokimya Sanayii ve Petkim İkinci Petrokimya Kompleksi Üzerine İnceleme**, s. 229.

³⁰³ Petkim, “Kilometre Taşları”, (Çevrimiçi) <https://www.petkim.com.tr/Sayfa/1/9/KURUMSAL-KILOMETRE-TASLARI.aspx>, Erişim Tarihi: 23 Nisan 2021.

³⁰⁴ Alban, **Petrokimya Sanayii ve Petkim İkinci Petrokimya Kompleksi Üzerine İnceleme**, s. 203-204.

³⁰⁵ Petrol-İş, **Petrokimya Sanayii ve Petkim**, s. 23.

sona erdirilen YARPET ve ALPET'in tüm borç ve alacaklarıyla 1990 yılında Petkim'e devredilmesi olmuştur. Yine bu tarihte %4,14 oranındaki Petkim payı halka arz edilerek borsada işlem görmeye başlamıştır.³⁰⁶ 1990'lı yıllarda Petkim özelleştirme tartışmalarının odağında olmuş, çeşitli uluslararası şirketlerle görüşmeler gerçekleştirilse de satış için anlaşılamamıştır. 1997'de ÖİB'nin talimatıyla Yarımca Kompleksi'ni tanıtıcı bilgi kitapçıkları hazırlanmıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda Yarımca Kompleksi'nin Tüpraş'a devri konusunda anlaşmaya varılmıştır. Yarımca Kompleksi'nin kuruluş ve daha sonraki dönemlerinde karşılaşılan etkisizlik ve verimsizliğe karşın Aliğa'da optimal kapasite ve öngörülen standartlarda üretim sürdürülmüştür. 2002 yılında bazı ünitelerde %106'ya varan kapasite kullanım oranı Aliğa Kompleksi genelinde %99 olarak gerçekleşmiştir.³⁰⁷

Kamunun sahip olduğu %88,9 oranındaki Petkim payının blok satış yöntemiyle özelleştirilmesi için 13.01.2003'te ihale süreci başlamıştır. Toplamda beş şirketin katıldığı ihalede en yüksek teklife sahip iki şirket haziran ayında yapılan açık artırmada yarışmış, ihaleyi 605 milyon dolarlık teklifiyle Uzan Grubu'nun sahibi olduğu Standart Kimya Tic. A.Ş. kazanmıştır. Ancak şirket ihale sonrası sorumluluklarını yerine getirmemiş, ihale iptal edilmiştir. Ağustos 2003'te Petkim'in satışı için ihale süreci yeniden başlatılsa da yeterli teklifin verilmemesi sebebiyle ihale sonuçlandırılmamıştır. %71,5'i yabancı yatırımcıya, %28,5'i yerli yatırımcıya olmak üzere Petkim hisselerinin %34,5'i, 15 Nisan 2005 tarihinde 267,7 milyon dolar bedelle halka arz edilmiştir. Böylelikle Petkim'in borsada işlem gören hisselerinin payı %38,68'e yükselmiştir.³⁰⁸ İdareye ait %44 hisse ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na devredilen Emekli Sandığı Genel Müdürlüğüne ait %7 oranında hisse, gerçekleştirilen ihale sonucunda 22.11.2007 tarihinde "Socar&Turcas-Injaz Ortak Girişim Grubu"na satılmıştır. Bu satışla Petkim'in %51'ne karşılık gelen kamu hissesi için 2 milyar 40 milyon dolar ödenmiştir.³⁰⁹ 2011 yılında yeniden yapılanma sürecine giren Socar, ortağı Turcas'ın %25 oranındaki hissesini satın almış, şirketin ünvanı "SOCAR Turkey

³⁰⁶ Petrol-İş, **Sanayinin İtici Gücü Petkim**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2007, s. 21-22.

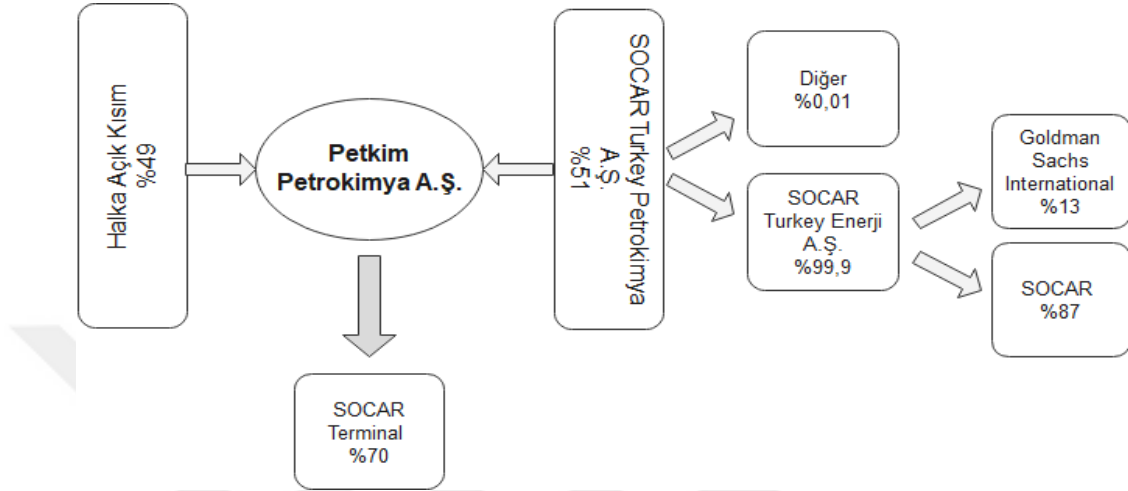
³⁰⁷ Petrol-İş, **Petrokimya Sanayii ve Petkim**, s. 38,64-65.

³⁰⁸ Petrol-İş, **Sanayinin İtici Gücü Petkim**, s. 23-24.

³⁰⁹ Resmi Gazete, "PETKİM A.Ş.'nin %51 Oranındaki Hisselinin Özelleştirilmesi", 22 Kasım 2007, Sayı: 26709. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/11/20071123-5.htm>, Erişim Tarihi: 23 Nisan 2021.

Enerji A.Ş.” olarak değişmiştir. Nihayet, kamunun elinde kalan %10,32’lik Petkim payı ise 2012 yılında yapılan ihalede Socar Grubu tarafından satın alınmıştır.³¹⁰

Şekil 2.3 Petkim’in Hissedarlık Yapısı



Kaynak: Petkim, “Sermaye ve Ortaklık Yapısı”, (Çevrimiçi) <https://www.petkim.com.tr/Sayfa/1/182/YATIRIMCI-ILISKILERI-KURUMSAL-YONETIM-SERMAYE-VE-ORTAKLIK-YAPISI.aspx>, Erişim Tarihi: 23 Nisan 2021.

Günümüzde Petkim hisselerinin %49’u borsada işlem görmektedir. Şirketin çoğunluğa sahip büyük ortağı ise Azerbaycan devletine ait doğalgaz ve petrol şirketi SOCAR’ın Türkiye’deki temsilciliğini yürüten SOCAR Turkey Enerji A.Ş.’dir. SOCAR, Türkiye’deki temsilcisinin %87’lik hissesini elinde bulundururken %13 oranındaki pay Goldman Sachs Yatırım Bankası’na aittir. Ayrıca Aliğa tesisinin entegre konteyner limanı niteliğindeki SOCAR Terminal de Petkim iştiraki olarak faaliyetlerine devam etmektedir.

2010 yılı Petkim için sanayide kümelenme modelinden hareketle Aliğa Yarımadası’nın “Kimya Endüstri Parkı” haline getirilmesi için yatırımlara başlandığı tarih olmuştur. Petkim’in sahip olduğu arsa ve altyapının en verimli şekilde kullanılabilmesi ve böylelikle petrokimya, rafineri ve lojistik alanlarında entegrasyonun sağlanması amacıyla daha önce büyük çaplı benzer projeleri hayata geçiren Jurong International şirketi ile danışmanlık anlaşması yapılmıştır.³¹¹ Anlaşma sonrası Star Rafineri A.Ş., kurulacak yeni petrol rafinerisi için lisans işlemlerini tamamlamış, yine

³¹⁰ Petkim, “Mart 2013 Analyst Sunumu”, s. 12, (Çevrimiçi) [https://www.petkim.com.tr/UserFiles/file/INVESTOR_PRESENTATION_WEBtr\(2\).pdf](https://www.petkim.com.tr/UserFiles/file/INVESTOR_PRESENTATION_WEBtr(2).pdf), Erişim Tarihi: 23 Nisan 2021.

³¹¹ Petkim, **2010 Yılı Faaliyet Raporu**, s. 33.

aynı yıl lojistik faaliyetlerinin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi amacıyla Petkim Limancılık A.Ş. kurulmuştur. 2011 yılında inşaatına başlanan Star Rafineri ise 2019 sonunda tüm üniteleriyle üretime başlamış, 2020 yılında 10,5 milyon ton üretim ve %70'i iç pazara olmak üzere 10,3 milyon tonluk satış gerçekleştirmiştir.³¹²

2.3.3.3. TPAO

Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı, Türkiye’de ham petrol aramak, sondajı yapmak, rafine etmek, alım, satım ve pazarlamasını gerçekleştirmek ve bu alanlarda hem şirket kurmak hem de yurt içi ve yurtdışındaki şirketlere ortak olmak amacıyla 10.12.1954 tarihinde dönemin yürürlükteki “6326 sayılı Petrol Kanunu”na dayanılarak kurulmuştur. TPAO, kuruluş esasına uygun olarak zaman içerisinde petrol arama ve çıkarma, rafinaj, pazarlama, petrokimya ve taşıma faaliyeti gerçekleştiren şirketlerin kuruluşuna öncülük ederek dünyadaki örneklerine paralel biçimde dikey entegre yapının tahsis edilmesi için yatırımlarda bulunmuştur.³¹³

Türkiye’de petrol arama girişimleri ve TPAO’nun temelini oluşturan çalışmalar 1920’li yıllara rastlamaktadır. Cumhuriyet’in ilanıyla birlikte petrol arama çalışmalarına öncelik verilmiş, bu amaçla hükümet tarafından görevlendirilen “Lucius” adında bir uzmanın yurt içindeki petrol alanlarının birçoğunu ziyaret ederek hazırladığı raporlar daha sonraları yapılan çalışmaların özünü oluşturmıştır. Nitekim bu dönemde nitelikli işgücünün yetiştirilmesi amacıyla ABD’de bir petrol şirketinde çalışan Cevat Eyüp Taşman Türkiye’ye davet edilmiş, kurduğu genç mühendislerden oluşan grupla birlikte petrol bulunması muhtemel alanları gezerek incelemelerde bulunmuştur. Türk gençlerinin bu çalışması Türkiye’de petrol aramacılığının çekirdeğini teşkil etmiştir.³¹⁴

1934-1954 dönemi petrol arama ve sondaj çalışmalarının yoğunlaştığı bir dönem olmuştur. Devlet eliyle yürütülen çalışmalar özellikle Raman ve Garzan bölgelerinde yoğunlaşmış, toplamda 95 adet kuyu sondajı yapılan bu dönemde çıkarılan petrolden faydalanabilmek için günlük 9 ton ham petrol işleme kapasitesine sahip basit bir rafineri 1941’de Raman petrol sahası çevresinde kurulmuştur. 1955 yılında tamamen ulusal sermaye kullanılarak ve peşin ödeme ile kurulan Batman

³¹² Socar, “Star Rafineri 2020’de 10,5 Milyon Ton Ham Petrol İşledi”, (Çevrimiçi) <http://www.socar.com.tr/kurumsal-iletisim/haberler/2021-haberler//2021/02/15/star-rafineri-2020-de-10-5-milyon-ton-ham-petrol-isledi>, Erişim Tarihi: 24 Nisan 2021.

³¹³ Petrol-İş, **Türkiye’de Petrol Faaliyetleri ve TPAO**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2007, s. 40.

³¹⁴ TPAO, **İlk 50 Yıl 1954-2004**, Ankara, 2005, s. 23-24.

Rafinerisi'nde gerçekleştirilen üretim sayesinde Türkiye 1956'da 8 milyon dolarlık döviz tasarrufu sağlamıştır.³¹⁵ Böylelikle TPAO, daha önceleri Raman ve Garzan'da MTA Enstitüsü tarafından kurulan petrol sahalarını ve Batman Rafinerisi'ni tamamen devralarak Türkiye Cumhuriyeti'nde petrol üretimi yapan ilk şirket niteliğine sahip olmuştur.³¹⁶

TPAO, yurt içi faaliyetlerinin yanı sıra yurtdışında da petrol ve gaz keşfine yönelik arama, sondaj, rafinaj, petrokimya, taşıma, pazarlama, petrol sahası müteahhitlik alanlarında faaliyet göstermek yahut kurulmuş şirketlere ortak olma yoluyla birçok ülkede yatırımlarda bulunmuştur.

Tablo 2.4 Faaliyet Alanlarına Göre TPAO'nun Kuruluşuna Öncülük Ettiği Yurt İçi ve Yurt Dışı İştirakleri, 1960-1997

Şirket	Kuruluş Yılı	Faaliyet Alanı	Faaliyet Bölgesi
İPRAŞ (İstanbul Petrol Rafinerisi A.Ş.)	1960	Rafineri	Yurt içi
TPAO Akaryakıt İstasyonları	1963	Satış	Yurt içi
Petkim	1965	Petrokimya	Yurt içi
İpragaz	1966	Taşıma, Satış	Yurt içi
İGSAŞ (İstanbul Gübre Sanayi A.Ş.)	1971	Petrokimya	Yurt içi
İzmir Rafinerisi	1973	Rafineri	Yurt içi
DİTAŞ (Deniz İşletmeciliği ve Tankerciliği A.Ş.)	1974	Taşıma	Yurt içi
BOTAŞ (Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş.)	1974	Taşıma	Yurt içi
ADAŞ (Akaryakıt Dağıtım A.Ş.)	1974	Taşıma, Satış	Yurt içi
Kıbrıs Türk Petrolleri LTD	1974	Tüm Teknik ve Ticari Faaliyetler	KKTC
İSİLİTAŞ (Petrol Ürünleri Pazarlama ve Taşıma A.Ş.)	1975	Taşıma, Satış	Yurt içi
Kırıkkale Rafinerisi	1986	Rafineri	Yurt içi
TPIC (Turkish Petroleum International Company Limited)	1988	Tüm Teknik ve Ticari Faaliyetler	Yurt dışı
KTM LTD (KazakTürkMunay LTD)	1993	Arama, Sondaj, Satış	Kazakistan
ETPCO (Egyptian Turkish Petroleum Company)	1993	Arama, Sondaj	Mısır
TPOC (Turkish Petroleum Overseas Company)	1995	Tüm Teknik ve Ticari Faaliyetler	Azerbaycan , Libya
TEPCO	1997	Arama, Sondaj, Taşıma	Kazakistan

Kaynak: TPAO, **İlk 50 Yıl 1954-2004**, Ankara, 2005.

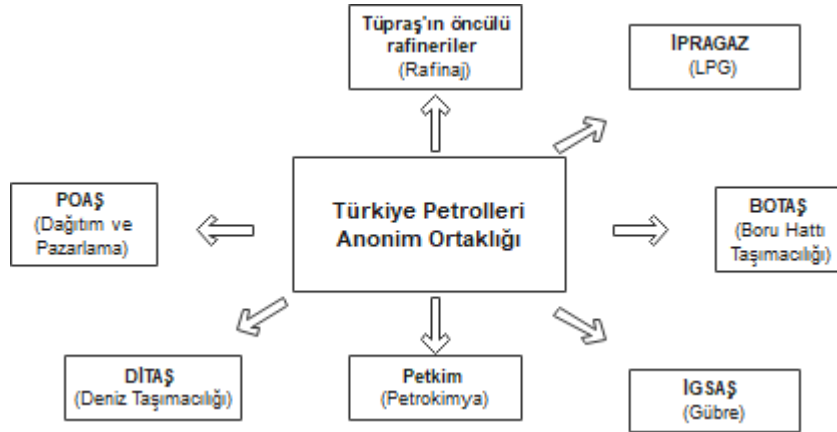
1980'li yıllar TPAO'nun yeniden yapılanması bakımından önemli bir dönüm noktası olmuştur. 31.10.1983 tarihinde TPAO Ana Sözleşmesi'nde yapılan değişiklikle Ortaklığın faaliyet alanları arama, üretim ve sondaj ile sınırlandırılmış,

³¹⁵ Petrol-İş, **Türkiye'de Petrol Faaliyetleri ve TPAO**, s. 36-37

³¹⁶ Haykır, Demir, "6326 Sayılı Petrol Kanunu ve Demokrat Parti Dönemi Petrol Politikası", s. 260.

petrol taşımacılığı, satış, pazarlama ve rafinaj TPAO'nun faaliyet konusu olmaktan çıkarılmıştır. Nitekim bu dönemde Batman-Dörtüol ile Yumurtalık-Kırıkkale Boru Hatları BOTAŞ'a devredilmiş; İPRAŞ'ın hukuki statüsü Tüpraş olarak değiştirilerek Batman, İzmir ve Kırıkkale Rafinerileri Tüpraş çatısı altında toplanmıştır. Ayrıca ADAŞ'ın ismi POAŞ olarak değiştirilmiş, TPAO'ya ait ISİLİTAŞ ile Kıbrıs Türk Petrolleri hisseleri POAŞ'a devredilmiştir. 1990'dan itibaren TPAO içerisinde özelleştirme çalışmaları hız kazanmış; Tüpraş ve POAŞ 1990 yılında DİTAŞ 1993'te, İGSAŞ ise 1998 yılında özelleştirme kapsamına alınmıştır. Faaliyetlerini TPAO'nun bağlı ortaklığı olarak devam ettiren BOTAŞ 1995'te Kamu İktisadi Teşekkülü olarak yeniden yapılandırılmıştır. TPAO bünyesinde faaliyetlerini sürdüren sözü edilen şirketlerin devir işlemleri esasen bedelsiz olarak yapılmış, entegre yapısını kaybeden TPAO, yalnızca petrol ve doğalgaz arama ve sondaj faaliyetlerini gerçekleştiren bir şirket hüviyetine bürünmüştür. Nitekim dönemin genel müdürlerinden Özer Altan, parçalanma sürecindeki TPAO'nun içerisinde bulunduğu durumu "çapası elinden alınmış bir çiftçi" olarak tanımlamıştır.³¹⁷

Şekil 2.4 Özelleştirmeler Öncesi TPAO'nun Dikey Entegre Yapısı



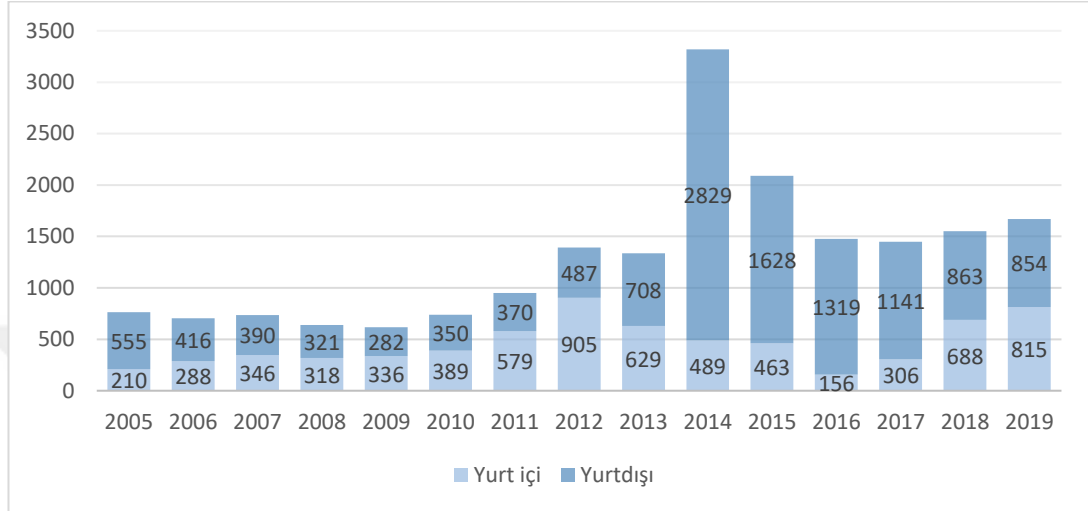
Kaynak: Petrol-İş, **26. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu 2007-2011**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2011, s. 226.

1980'lerin başından itibaren neoliberal politikaların yaygınlaşmasına karşın çoğu ülke petrol ve petrokimya sanayindeki kamu kuruluşlarının dikey entegre yapısını korurken, Türkiye'de bu alanda gerçekleştirilen özelleştirmeler hiçbir üretim veya tüketim projeksiyonuna dayanmadan, sosyal ve ekonomik çıkarlar

³¹⁷ TPAO, **İlk 50 Yıl 1954-2004**, s. 82-85.

gözetilmeden, tamamen plansız ve programsız bir biçimde gerçekleştirilmiş, “TPAO adeta kolsuz-kanatsız hale getirilmiştir.”³¹⁸

Grafik 2.1 TPAO'nun 2005-2019 Döneminde Yaptığı Yatırım Miktarı (milyon dolar)



Kaynak: TPAO, 2014-2019 Yılları Arası Sektör Raporları verilerden yararlanılarak düzenlenmiştir.

1990'ların başından itibaren yurtdışı faaliyetlerine ağırlık vermeye başlayan TPAO; Azerbaycan, Kazakistan, Cezayir, Irak, Libya ve Suriye'deki arama ve sondaj anlaşmalarına ek olarak Bakü-Tiflis-Ceyhan Boru Hattı Projesi ile Şah Deniz Projesi'ne ortak olmuştur.³¹⁹ 2000'lerle birlikte kara aramacılığına ek olarak yurt içinde başta Karadeniz ve Akdeniz olmak üzere denizlerdeki çalışmalar yoğunlaştırılmış, 2003 – 2013 döneminde toplamda 97.500 km veri toplama çalışması yapılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda Karadeniz'deki ilk doğalgaz rezervi 2004 yılında keşfedilmiştir.³²⁰ Özelleştirme politikaları sonucunda TPAO'nun yeniden yapılandırıldığı dönem sonrası yurt içi ham petrol üretiminde ciddi düşüşler meydana gelmiştir. 1991'de 4,5 milyon ton olan TPAO üretimi, 2003'te 2,4 milyon tona, 2005 yılında ise 1,6 milyon ton olarak gerçekleşmiştir.³²¹ Bu dönemden itibaren “uluslararası bir milli petrol şirketi” olma gayesini taşıyan TPAO, Türkiye'nin enerji

³¹⁸ Petrol-İş, **26. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu 2007-2011**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2011, s. 228.

³¹⁹ Petrol-İş, **Türkiye'de Petrol Faaliyetleri ve TPAO**, s. 62-65.

³²⁰ TPAO, **Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı 2014 Yıllık Rapor**, TPAO, Ankara, t.y., s. 26; TPAO, **Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı 2019 Yıllık Rapor**, s. 13.

³²¹ Petrol-İş, **Türkiye'de Petrol Faaliyetleri ve TPAO**, s. 104.

ihtiyacının ekonomik, güvenli ve kesintisiz bir biçimde karşılanması amacıyla yurtdışı faaliyetlerini yoğunlaştırmıştır.³²²

2.4. Petrokimya Sanayinde Endüstri İlişkileri

Toplu iş sözleşmesi sistemi, sendikalaşma ile başlayan toplu pazarlık süreciyle devam eden ve birçok kez toplu iş uyuşmazlıkları ile sonuçlanan bir süreçtir. Bundan dolayıdır ki tarihsel süreç içerisinde toplu iş sözleşmelerinin yaşadığı değişim ve dönüşümün boyutları analiz edilirken onu meydana getiren endüstri ilişkileri sistemiyle birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir.

2.4.1. İşkolunda Sendikacılığın Gelişimi

Petrol, kimya ve lastik sanayi kolları Türkiye’de öteki sanayi kollarına kıyasla daha geç kurulmuştur. Nitekim 1946 yılında kurulan sendikalar içerisinde petrol, kimya ve lastik sanayi kollarında örgütlenen bir işçi örgütü olmamıştır.³²³ Eyüp ve Fatih semtleri civarında faaliyet gösteren atölye işçileri tarafından 04.04.1949 tarihinde kurulan “İstanbul Lastik ve Kauçuk İşçileri Sendikası” bu işkolunda kurulan ilk sendika olmuştur. 1959’da sendikanın adı “Türkiye, Lastik, Kauçuk ve Plastik Sanayi İşçileri Sendikası (Lastik-İş)” olarak değiştirilmiştir. Faaliyetlerini 1961-1966 arası Türk-İş daha sonra ise DİSK çatısı altında sürdüren Lastik-İş, bugün “Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası” adıyla kurulu bulunduğu işkolunda toplu iş sözleşmesine taraf olma yetkisine haiz iki sendikadan biridir.³²⁴ İkincisi ve işkolunda üye sayısı bakımından çoğunluğu oluşturan “Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası (Petrol-İş)” ise 06.09.1950 tarihinde “Akaryakıt İşçileri Sendikası” adıyla kurulmuştur. 1958’deki genel kurul toplantısıyla hem Türk-İş hem de Uluslararası Petrol İşçileri Federasyonu’na üyelik kararı alan Petrol-İş Türkiye’de ilk kez uluslararası bir işçi örgütüne katılan sendika olmuştur. 1963 yılında kabul edilen kanunlarla birlikte işkolunda kurulan İzmit, Ankara, İzmir, Batman ve Ankara’daki çok sayıda yerel sendika olsa da bunlar zaman içerisinde kendilerini feshederek Petrol-İş Sendikası’na ilhak etmiştir.³²⁵ Buna karşılık petrokimya sanayinde işveren sendikacılığının gelişimi

³²² TPAO, “2019 Yılı Ham Petrol ve Doğal Gaz Sektör Raporu”, 2019, s. 45.

³²³ İlyas Köstekli, “Petrol-Kimya ve Lastik İşkolu”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C.2, İstanbul, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, 1998, s. 532.

³²⁴ Lastik-İş, “Tarihçe”, (Çevrimiçi) http://lastik-is.org.tr/?page_id=143, Erişim Tarihi: 2 Mayıs 2021.

³²⁵ Ziya Hepbir, “Türkiye’de Petrol Sanayiinde Sendikacılık Faaliyetleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:16, 1965, s. 96-98.

ise 1960'lı yıllara rastlamaktadır. 1947 tarih "5018 sayılı Sendikalar Kanunu" işverenlere de örgütlenme hakkı tanınmasına karşın 1947-1960 döneminde henüz sanayileşme hareketinin başlamamasından dolayı işveren sayısı sınırlı kalmış, yasal düzenlemelerin de etkisiyle işçi sendikaları, işverenleri örgütlenmeye sevk edecek bir güç oluşturamamıştır.³²⁶ Petrol, kimya ve lastik işkolunda kurulan ilk işveren sendikası olan "Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası (Kiplas)" 1961 Anayasası'nın tanıdığı sendika kurma hakkına istinaden 03.02.1961 tarihinde "İstanbul Kimyevi ve Tıbbi Müstahzarat İşverenleri Sendikası" adıyla kurulmuştur.³²⁷

Kamuya ait işletmelerin sayıca artmasıyla özel sektör işverenleri arasındaki sendikalaşma eğilimi kamu sektöründe de karşılık bulmuş, 1965 yılında petrol arama, nakil ve satış alanlarında faaliyet göstermek üzere "Türkiye Petrol İşverenleri Sendikası" kurulmuştur. 1985'te farklı işkollarındaki kamu işveren sendikalarının Türkiye Petrol İşverenleri Sendikası'na katılması üzerinde sendikanın adı "Türkiye Maden Enerji ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (Türk Kamu-Sen)" olarak değiştirilmiştir. 1995 yılında ise kamu işverenleri arasında koordinasyonu sağlamak amacıyla Türk Kamu-Sen'in "Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (Kamu-İş)"na katılmasına karar verilmiştir.³²⁸ Bundan sonra kamu işveren sendikaları arasındaki birleşme eğilimi hız kesmemiş, Kamu-İş 23.11.2019 tarihinde yapılan genel kurulda "Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS)"na katılma kararı almıştır. Böylece TÜHİS kamu sektöründe faaliyet gösteren tek kamu işveren sendikası olmuştur.³²⁹

274 sayılı Kanun ile birlikte petrokimya ve lastik sanayi; petrol işkolu, kimya işkolu ve lastik işkolu olmak üzere üç ayrı işkolu olarak tanımlanmıştır. 2821 sayılı Kanun ise bu işkollarını "petrol, kimya ve lastik" olarak 3 numaralı işkolunda bir araya toplamıştır. Bu durum yapılan iş, üretim biçimi ve işyeri büyüklükleri bakımından birbirinden çok farklı özelliklere sahip üç sanayi kolunun bir araya toplamıştır. Çünkü ham petrol, kömür ve doğalgaz türevleri alanında faaliyet gösteren şirketler ağırlıklı olarak büyük ölçekli ve kamu kesimindeyken; kimya, lastik ve kauçuk faaliyetleri özel

³²⁶ Meltem Tekerek, "Türkiye'de İşveren Sendikacılığının Tarihi Seyri", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C.74, Sayı:2, 2019, s. 610.

³²⁷ Oya Baydar, "Kiplas", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C.2, İstanbul, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, 1998, s. 267.

³²⁸ Oya Baydar, "Türk Kamu-Sen", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C.3, İstanbul, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, 1998, s. 358.

³²⁹ TÜHİS, "Tarihçe", (Çevrimiçi) <https://tuhis.org.tr/tuhis-tarihce/>, Erişim Tarihi: 2 Mayıs 2021.

sektörde, az işçi çalıştıran çok sayıda küçük işletmelerde sürdürülmektedir. Ayrıca küçük ölçekli lastik ve plastik atölyeleri gibi işyerlerinde kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu bilinmektedir.³³⁰ 6356 sayılı Kanun ise 4 numaralı işkolunu “petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç” olarak düzenlemiştir.

2.4.2. İşkolunun Yapısı

Petrokimya sanayi katma değer yaratma bakımından diğer tüm sanayi kolları içerisinde en üst sırada yer almaktadır. Petrokimya ve lastik sanayinde çalışan başına yaratılan katma değer, bir diğer deyişle verimlilik endeksi 1970-1992 döneminde her yıl imalat sanayi ortalamasının neredeyse 3 kat üzerinde gerçekleşmiştir. Buna paralel şekilde işkolundaki ücret artış endeksi de imalat sanayi ortalamasının üzerinde seyretmektedir. İşkolunda reel ücretler 1970 yılı için 100 kabul edildiğinde bu değer 1992’de 544’e yükselirken, imalat sanayi ortalaması 100’den 423’e yükselmiştir. Ücret düzeyleri bakımından incelendiğinde işkolundaki işçiler diğer işkollarında çalışanlardan daha yüksek ücret alıyorsa da yaratılan katma değer işin içine katıldığında ücret artışları diğer işkollarına kıyasla daha düşük kalmaktadır. Ayrıca petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç işkolu yalnızca Türkiye’de değil tüm dünyada işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından en tehlikeli işkollarındandır. Bundan dolayı bu işkolu toplu iş sözleşmelerinde özel emeklilik koşulları, bireysel kaza sigortası ile çalışma ve dinlenme sürelerini ayrıntılı biçimde düzenleyen koruma önlemleri sıklıkla yer almaktadır.³³¹

2.4.3. İşkolunda Örgütlü Sendikalar ve Sendikalaşma Oranları

Bir ülkede yahut işkolunda sendikal hareketin örgütlenme seviyesini gösteren sendikalaşma oranları, endüstri ilişkileri sistemi üzerindeki araştırma, inceleme ve analizlerde kullanılan temel göstergelerden birini oluşturmaktadır. Bu oranın Türkiye’de toplu iş sözleşmesi sistemi bakımından asıl önemi ise işkolu yetki tespit işlemlerinde temel kriter olarak kabul edilmesinden kaynaklanmaktadır.

İşkolunda sendikalaşma oranları genel olarak dönemden döneme inişli çıkışlı seyir izlese de esas itibarıyla toplam sendikal işçi oranındaki değişime paralel bir biçimde hareket etmektedir. 2003 yılından 2009’a kadar %45 ile %55 arasında değişen petrol, kimya ve lastik işkolu sendikalaşma oranı, 2012 yılında yürürlüğe giren

³³⁰ İlyas Köstekli, “Petrol-Kimya ve Lastik İşkolu”, s. 528-529.

³³¹ A.e., s. 529-531.

6356 sayılı Kanun'un işkolları üzerinde yaptığı değişiklikler sonucu %7,52'ye gerilemiştir. 6356 sayılı Kanun ile birlikte işkollarının kapsamı genişletilmiş ve sendikalaşma oranının hesaplanma yönteminde değişiklik yapılmıştır. Nitekim bu işkolu 2821 sayılı Kanun döneminde petrol, kimya ve lastik olarak düzenlenirken, 2012 tarihli kanun işkolu kapsamına "plastik" ve "ilaç" sektörlerini de eklemiştir. 2010-2012 yılları arasında Bakanlık tarafından işkolu istatistikleri yayımlanmamış, bu dönem içerisinde yetki tespit başvuruları Temmuz 2009 istatistiğine göre sonuçlandırılmıştır.

2009 yılı ve öncesinin gerçeği yansıtmayan sendikalaşma verileri, 6356 sayılı Kanun'un yeni düzenlemeleriyle birlikte nispeten sağlıklı bir biçimde hesaplanmaya başlansa da uluslararası çalışma standartlarıyla uyumlu değildir. 2013 yılından itibaren sendikalaşma oranının, sendikalı işçi sayısının SGK'ye kayıtlı sigortalı işçi sayısına bölünerek hesaplanacağı kabul edilmiş, bu durum hem kayıt dışı istihdam edilenlerin hem de ücret dışında maaş geliri elde eden işgücünün paydaya dahil edilmemesi sonucu sendikalaşma oranlarının gerçekte olduğundan daha yüksek görünmesine yol açmıştır.³³²

Tablo 2.5 Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç İşkolunda Sendikalar ve Sendikalaşma Oranları, 2003-2021

Yıl	Dönem	İşkolunda Çalışan Toplam İşçi Sayısı	İşkolunda Örgütlü Sendika Sayısı	Sendika	Üye Sayısı	Sendikanın İşkolunda Temsil Oranı	İşkolunda Sendikalaşma Oranı	Genel Sendikalaşma Oranı
2003	Ocak	223.577	3	Petrol-İş	69.405	31,04	48,54	57,98
				Lastik-İş	39.027	17,45		
				Diğer	134	0,05		
	Temmuz	213.531	3	Petrol-İş	70.364	32,95	51,32	57,54
				Lastik-İş	39.115	18,31		
				Diğer	134	0,06		
2004	Ocak	219.699	3	Petrol-İş	71.922	32,73	50,93	57,78
				Lastik-İş	39.872	18,14		
				Diğer	134	0,06		
	Temmuz	225.721	3	Petrol-İş	73.167	32,41	50,13	58,05
				Lastik-İş	39.899	17,67		
				Diğer	133	0,05		
2005	Ocak	227.666	4	Petrol-İş	75.985	33,37	51,33	58,37
				Lastik-İş	40.217	17,66		
				Diğer	718	0,3		
	Temmuz	229.191	4	Petrol-İş	77.856	33,96	52,08	58,65
				Lastik-İş	40.832	17,81		
				Diğer	751	0,31		
2006	Ocak	232.293	4	Petrol-İş	79.185	34,08	52,11	58,7
				Lastik-İş	41.103	17,69		
				Diğer	813	0,34		
	Temmuz	236.766	4	Petrol-İş	81.171	34,28	52,04	58,21
				Lastik-İş	41.266	17,42		
				Diğer	832	0,34		
2007	Ocak	238.950	4	Petrol-İş	82.697	34,6	52,38	58,42
				Lastik-İş	41.638	17,42		

³³² DİSK Araştırma Enstitüsü, **Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Raporu (2013-2017)**, İstanbul, DİSK, 2017, s. 2-4.

				Diğer	890	0,36		
	Temmuz	241.794	4	Petrol-İş	84.430	34,91		
				Lastik-İş	41.727	17,25	52,52	58,4
				Diğer	899	0,36		
2008	Ocak	243.096	4	Petrol-İş	85.907	35,33		
				Lastik-İş	42.354	17,42	53,12	58,65
				Diğer	919	0,37		
	Temmuz	245.121	4	Petrol-İş	87.650	35,75		
				Lastik-İş	42.672	17,4	53,39	58,72
				Diğer	604	0,24		
2009	Ocak	246.510	4	Petrol-İş	88.569	35,92		
				Lastik-İş	42.888	17,39	53,56	59
				Diğer	646	0,25		
	Temmuz	245.877	4	Petrol-İş	89.442	36,37		
				Lastik-İş	42.926	17,45	54,08	59,88
				Diğer	651	0,26		
2013	Ocak	466.031	4	Petrol-İş	27.392	5,88		
				Lastik-İş	7.168	1,54	7,52	9,21
				Diğer	476	0,10		
	Temmuz	470.178	4	Petrol-İş	28.643	6,09		
				Lastik-İş	7.816	1,66	7,85	8,88
				Diğer	483	0,10		
2014	Ocak	421.649	5	Petrol-İş	32.837	7,79		
				Lastik-İş	7.852	1,86	9,82	9,45
				Diğer	715	0,17		
	Temmuz	435.281	6	Petrol-İş	33.024	7,59		
				Lastik-İş	8.639	1,99	9,78	9,68
				Diğer	800	0,2		
2015	Ocak	445.846	6	Petrol-İş	34.570	7,76		
				Lastik-İş	9.964	2,24	10,21	10,65
				Diğer	823	0,21		
	Temmuz	452.960	6	Petrol-İş	35.092	7,75		
				Lastik-İş	11.748	2,6	10,57	11,21
				Diğer	901	0,22		
2016	Ocak	452.389	6	Petrol-İş	36.343	8,04		
				Lastik-İş	11.207	2,48	10,75	11,96
				Diğer	927	0,23		
	Temmuz	449.143	6	Petrol-İş	36.440	8,12		
				Lastik-İş	12.197	2,72	11,3	11,5
				Diğer	1.952	0,46		
2017	Ocak	455.415	6	Petrol-İş	36.532	8,03		
				Lastik-İş	12.212	2,69	11,27	12,18
				Diğer	2.398	0,55		
	Temmuz	470.494	7	Petrol-İş	37.361	7,95		
				Lastik-İş	13.232	2,82	11,33	11,95
				Diğer	2.480	0,56		
2018	Ocak	482.142	6	Petrol-İş	36.275	7,53		
				Lastik-İş	13.363	2,78	10,95	12,38
				Diğer	3.007	0,64		
	Temmuz	491.679	6	Petrol-İş	37.796	7,69		
				Lastik-İş	14.050	2,86	11,15	12,76
				Diğer	2.850	0,6		
2019	Ocak	473.045	6	Petrol-İş	37.703	7,98		
				Lastik-İş	13.748	2,91	11,51	13,86
				Diğer	2.857	0,62		
	Temmuz	490.306	6	Petrol-İş	40.235	8,21		
				Lastik-İş	13.880	2,84	11,4	13,76
				Diğer	1.637	0,35		
2020	Ocak	502.615	6	Petrol-İş	40.413	8,05		
				Lastik-İş	13.338	2,66	11,37	13,84
				Diğer	3.488	0,71		
	Temmuz	526.133	6	Petrol-İş	40.084	7,62		
				Lastik-İş	13.340	2,54	10,87	13,66
				Diğer	3.639	0,71		
2021	Ocak	548.076	6	Petrol-İş	41.092	7,5		
				Lastik-İş	13.393	2,45	10,68	14,4
				Diğer	3.872	0,73		
	Temmuz			Petrol-İş				
				Lastik-İş				
				Diğer				

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları Hakkında Tebliğler”, (Çevrimiçi) <https://www.csqb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati->

[istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/](#),
Erişim Tarihi: 5 Mayıs 2021.

İşkolunda kurulu işçi sendikaları incelendiğinde, Petrol-İş ile Lastik-İş üye sayıları bakımından en büyük ve toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip sendikalar olarak Ocak 2021’de işkolundaki sendikal işçilerin %93,4’ünü temsil etmektedir. Zaman içerisinde bu iki sendika haricinde farklı sendikalar örgütlenme girişimlerinde bulunsalar da üye sayılarının sınırlı olması nedeniyle işkolu barajını aşamamışlardır. Ayrıca 2013 yılından itibaren işkolunda sendikalaşma oranı artış eğilimi içerisindeyken Ocak 2019’dan sonra bu durum tersine dönmüş, işkolunda istihdam edilen toplam işçi sayısı sürekli artarken sendikal işçi sayısının aynı oranda artmaması sonucunda işkolu sendikalaşma oranlarında düşüş meydana gelmiştir.

2.4.4. Grev Yasakları ve İş Mücadeleleri

Grev hakkı, demokratik toplumlarda iktisadi ve sosyal hak ve menfaatlerin elde edilmesi ve korunması bakımından bir denge unsuru niteliği taşımaktadır. En temel sosyal ve ekonomik haklardan olan grev hakkı, demokratik sistemlere sahip ülkelerde Anayasa ve kanunlarla koruma altına alınmakta, bu yönüyle “tanınması ve korunması kural, sınırlandırılması ve yasaklanması ise istisna” olmaktadır.³³³ Petrol veya doğalgaz türevlerinin üretildiği, işlendiği yahut dağıtımının gerçekte işleri de Türkiye’de geçmişten günümüze kadar grev yasağı kapsamında değerlendirilmiş, bu işlerde çalışan işçilerin grev hakları ellerinden alınmıştır.

1983 yılında yürürlüğe giren “2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu” petrol ve petrokimya işleri de dahil olmak üzere birçok iş ve işyerlerinde grev yapılmasını yasaklamıştır. Kanunun 29. maddesinin 3. fıkrası uyarınca “Su, elektrik, havagazı, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işlerinde” grev yapılmasını yasaklanmıştır. 2012 yılında kabul edilen 6356 sayılı Kanun ise grev yasakları bakımından yerine geldiği 2822 sayılı Kanun’un neredeyse tekrarı niteliğindedir. Nitekim 6356 sayılı Kanun’un “Grev ve Lokavt Yasakları” başlıklı 62. maddesi; “şehir şebeke suyu, elektrik, doğalgaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde” grevi yasaklayarak esas itibariyle 1983 Kanunlarının temel felsefesini muhafaza etmiştir.

³³³ Alptekin Güney, Kemale Aslanova, “Türk Hukuku’nda Grev Yasakları ve ILO Normları”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı:40, 2014, s. 258.

Belirtmek gerekir ki grev yasağı kapsamında olan işlerde toplu pazarlık ve arabuluculuk süreçleri serbestçe yürür ancak toplu çıkar uyuşmazlığının sona erdirilememesi halinde grev kararı alınamaz. Grev yasağı kapsamındaki işlerde taraflar arasındaki anlaşmazlık arabuluculuk süreci sonucunda çözülemezse 6356 sayılı Kanun'un 51. maddesi uyarınca uyuşmazlık, YHK tarafından kesin olarak hükme bağlanır ve toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girer.

Her ne kadar 6356 sayılı Kanun gerekçesinde, grev ve lokavt yasakları kapsamının ILO normları dikkate alınarak hazırlandığı ifade edilse de ILO tarafından belirlenen standartları aşan düzenlemeler varlığını sürdürmektedir.³³⁴ Örneğin ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi'ne göre grev hakkı ancak "kesintiye uğraması halinde halkın yaşamını, kişisel güvenliğini veya nüfusun tamamının veya bir kısmının sağlığını tehlikeye sokma sonucunu doğuracak esaslı hizmetler" ile "devlet adına otorite icra eden kamu görevlilerinin çalıştığı kamu hizmetleri" olmak üzere iki şekilde sınırlandırılabilir veya yasaklanabilir.³³⁵ Kolluk kuvvetleri, elektrik, su, telefon hizmetleri, hava trafik kontrolü, itfaiye ve hastaneler komitenin esaslı hizmet olarak kabul ettiği işlere örnek olarak verilebilir. Buna karşın; limanlar, petrol faaliyetleri, bankacılık hizmetleri ile demiryolu, hava, kara taşımacılığı gibi ulaştırma işleri esaslı hizmet kapsamında değerlendirilmemektedir.³³⁶ Buna göre, 2822 ve 6356 sayılı Kanunların petrol üretimi ile petrokimya işlerine getirdikleri grev yasakları, ILO'nun esaslı hizmet kavramı çerçevesinde değerlendirilememekle birlikte uluslararası normlara aykırı biçimde sözü işlerde çalışan işçilerin grev hakkını kullanılamaz hale getirmektedir.

Toplu pazarlık sürecinde sendikaların işverenler karşısında etkin bir konumda olması öncelikle işverene karşı baskıda bulunabileceği bir güce sahip olmasıyla mümkündür. Üretimden gelen bu güç, işçilerin topluca iş bırakma hareketi, yani grevdir. Nitekim grev; "iş tümüyle bırakma biçiminde olabileceği gibi, işi yavaşlatma veya aksatma biçiminde de olabilir."³³⁷ Türk endüstri ilişkileri sisteminde de petrol ve petrokimya işlerinde mücadeleci anlaşmazlık çözüm yollarından olan grevin

³³⁴ Sayım Yorgun, "Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", **Çalışma ve Toplum**, Sayı:39, 2013, s. 375.

³³⁵ Nurşen Caniklioğlu, "6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi", **Çalışma ve Toplum**, Sayı:39, 2013, s. 300.

³³⁶ Melda Sur, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi", **Çalışma ve Toplum**, Sayı:39, 2013, s. 349-350.

³³⁷ Koray, **Endüstri İlişkileri**, s. 147-148.

yasaklanması sendikaların taleplerini kabul ettirmek ve haklarını korumak amacıyla farklı bir yol aramalarına sebep olmuş, sendikalar sıklıkla grev yasağı kapsamındaki işyerlerinde boykot, eylem, protesto gibi iş mücadeleleri araçlarına başvurmuşlardır.

Tablo 2.6 Tüpraş, Petkim ve TPAO Şirketlerinde Petrol-İş Sendikasının Gerçekleştirdiği Eylemler ve Direnişler, 1988-2000

İşyeri	Yıl	Direnış Nedeni	Direnış Biçimi	Katılan Üye Sayısı	İşyeri	Yıl	Direnış Nedeni	Direnış Biçimi	Katılan Üye Sayısı
Petkim Aliağa	1988	Tis Uyuşmazlığı	Açlık grevi, fazla mesaiye kalmama (2 Kez)	3200	Petkim Yarımca	1991	Tis Uyuşmazlığı	Toplu vizite, açlık grevi	2880
Tüpraş	1988	Skala Ayarlamasının Gecikmesi	Açlık grevi, fazla mesaiye kalmama	1200	Petkim Yarımca	1991	Tis Farklarının Ödenmemesi	Toplu vizite, yemek boykotu (2 Kez)	2800
TPAO	1988	Skala Ayarlamasının Gecikmesi	Vizite ve yemek boykotu (1 hafta)	1000	TPAO Batman	1991	Tis Uyuşmazlığı	Toplu vizite	5000
Tüpraş, Aliağa	1988	Skala Ayarlamasının Gecikmesi	Vizite ve yemek boykotu (1 hafta)	160	Petkim Yarımca	1991	Tis Uyuşmazlığı	İşyerini terk etmeme, açlık grevi	5900
Tüpraş Batman	1988	Skala Ayarlamasının Gecikmesi	Sakal bırakma, yemek boykotu	750	TPAO	1991	Tis Uyuşmazlığı	Servis boykotu	4200
TPAO ve Tüpraş Batman	1988	Yemeklerin Kalitesizliği	Yürüyüş, yemek boykotu	3100	Petkim Aliağa	1992	Tis Uyuşmazlığı	İşyerini terk etmeme, üretimi durdurma (8 Kez)	4125
TPAO ve Tüpraş İzmit	1988	Skala Ayarlamasının Gecikmesi	İş Yavaşlatma	2000	Petkim Aliağa	1993	Taşeronlaşmaya Karşı	Miting	600
Tüm İşyerleri	1988	Alpet ve Yarpet ile Dayanışma	Yemek Boykotu	55000	Petkim Yarımca	1994	5 Nisan Paketi, Özelleştirmeye Karşı	İşyerini terk etmeme	3500
Tüpraş Batman	1989	Tis, Sendikal Haklar	Üretimi düşürme	500	Petkim Aliağa	1994	5 Nisan Paketi, Özelleştirmeye Karşı	İşyerinde yürüyüş	2500
TPAO Batman	1989	Tis, Sendikal Haklar, Yemeklerin Kalitesizliği	Yemek boykotu, üretimi düşürme	3000	Petkim Aliağa, Tüpraş Aliağa, POAŞ	1995	Tis Uyuşmazlığı	İşe geç gitme	4500
Tüpraş, Aliağa	1989	Tis, Sendikal Haklar	Toplu vizite, sakal bırakma	1200	Petkim Yarımca	1995	Tis Uyuşmazlığı	İşyerini terk etmeme	3000
Petkim Aliağa	1989	İş Kazası Sonucu Ölüm	Yürüyüş, saygı duruşu (3 Kez)	1200	Tüpraş Batman	1995	Tis Uyuşmazlığı	İşyerini terk etmeme	500
Petkim Aliağa	1989	İşten Çıkarmalar	Toplu yürüyüş, fazla mesaiye kalmama (2 Kez)	1700	Petkim Aliağa ve Yarımca	1996	Özelleştirmeye Karşı	İşyerini terk etmeme	5300
Petkim Aliağa	1990	Özelleştirmeye Karşı	TBMM'ye protesto telgrafı	750	Tüpraş	1996	Ücret Ayarlamasının Yapılmaması	2 saat işbaşı yapmama	3500
Petkim Aliağa	1990	İş Kazası Sonucu 1 İşçinin Ölümü	Fabrika içi yürüyüş	5000	Petkim Aliağa ve Yarımca	1996	Tis Maddesinin Uygulanmaması	Satışları durdurma (2 Kez)	5300
Tüpraş İzmit	1990	85 İşçinin İşten Çıkarılması	Fazla mesaiye kalmama	1300	Petkim Aliağa	1996	Asgari Ücrete Bağlı Ücret Ayarlamasının Yapılmaması	Satışları durdurma	3000

Petkim Aliğa	1991	Tis Uyuşmazlığı	48 saat işyerini terk etmeme	2924	Tüpraş, Petkim, Tügsaş, Etibank	1997	97 Kamu Sözleşmesinin Tıkanması	Alkışlı protesto, işe geç gelme, işyerini terk etmeme	22000
Petkim Yarımca	1991	Tis Uyuşmazlığı	103 gün işyerini terk etmeme	2500	POAŞ, Tüpraş, Petkim	1998	Özelleştirmeye Karşı	Yarım gün iş bırakma	20000
Tüpraş, Aliğa	1991	Tis Uyuşmazlığı	Toplu vizite	1194	Tüpraş Aliğa	2000	İşten Çıkarmalar	İşe 1 saat geç başlama	400
Petkim Aliğa	1991	Ek Ücret Zammı Talebi	İşe 1 saat geç gelme	3000	Tüpraş İzmit	2000	İşten Çıkarmalar	Servis boykotu, işyerini terk etmeme	750
Tüpraş İzmit	1991	Tis Uyuşmazlığı	Servis boykotu, toplu vizite (2 Kez)	1200	Tüpraş İzmit ve Aliğa	2000	Sendikalaşan Taşeron İşçilerin İşten Çıkarılması	Sabah iş durdurma	3500

Kaynak: Petrol-İş, "Petrol-İş'in Gerçekleştirdiği Eylemler-Direnişler-Toplu Gösteriler",**1950-2000 50. Yılında Petrol-İş**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2000, s. 423-457'deki verilerden yararlanılarak düzenlenmiştir.

Bu dönem içerisinde toplu iş sözleşmesinin yapılması ve uygulanması sırasında çıkan uyuşmazlıklar, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki eksiklikler, grev yasaklarının varlığı, taşeronlaşma ve özelleştirme uygulamaları sonucu işten çıkarmalarda yaşanan artış gibi problemler karşısında Petrol-İş Sendikası geniş katılımlı farklı türde eylemlere öncülük etmiştir. Özellikle toplu viziteye çıkma, yemek boykotu, açlık grevi, toplu yürüyüşler, fabrikayı terk etmeme, işe geç gelme ve iş yavaşlatma gibi uygulamalara işçiler tarafından sıklıkla başvurulmuş, direnişler 1993 yılına kadar çoğunlukla toplu pazarlık süreçlerinin tıkanması ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmamasından kaynaklanmakta iken bu tarihten sonra özelleştirme, kamu kuruluşlarında taşeronlaşma gibi gelişmelere bağlı olarak şekillenmiştir. Bunun dışında toplumsal, makro ekonomik, hukuki ve siyasi gelişmelere bağlı olarak da çeşitli dayanışma eylemleri gerçekleştirilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜPRAŞ, PETKİM VE TPAO ŞİRKETLERİ İLE PETROL-İŞ SENDİKASI ARASINDA İMZALANAN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN ÇALIŞMA ŞARTLARININ GELİŞİMİ BAKIMINDAN ANALİZİ

Çalışmanın bu bölümünde; Türkiye petrokimya sanayinde faaliyet gösteren en büyük üç sanayi şirketinde Petrol-İş Sendikası'nın taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinin çalışma şartlarına ilişkin normatif hükümleri, tarihsel süreçteki değişimler çerçevesinde analiz edilecektir. Tüpraş, Petkim ve TPAO toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümleri; iş sözleşmesinin yapılmasına ve sona ermesine ilişkin hükümler, işin düzenlenmesine ilişkin hükümler, para ve paraya ilişkin hükümler ve izinlere ilişkin hükümler olmak üzere dört ayrı başlıkta incelenecek, en son kısımda ise toplu iş sözleşmeleri hükümlerindeki değişim ve dönüşümün boyutları ile toplu iş sözleşmelerine etki eden faktörler etraflıca açıklanacaktır.

3.1. Tüpraş İşyerlerinde Petrol-İş Sendikası Tarafından Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmelerinin Çalışma Şartlarının Gelişimi Bakımından Analizi

3.1.1. Tüpraş İşyerlerinde Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmeleri

İzmit, İzmir, Batman ve Kırıkkale Rafinerilerinin 1983 yılından itibaren Tüpraş çatısı altında birleştirilmesinin ardından günümüze kadarki süreçte Petrol-İş Sendikası Tüpraş işyerlerindeki tek yetkili sendika olmuştur. 1985-2021 yılları arasında imzalanan toplu iş sözleşmelerinin düzeyi, yürürlük tarihi ve tarafları Tablo 3.1'de belirtilmiştir.

Tablo 3.1 Tüpraş İşyerlerinde Petrol-İş Sendikası Tarafından Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmeleri, 1985-2021

Dönem	Yürürlük Tarihi	Sözleşme Düzeyi	Sözleşme Tarafları
1. Dönem	01.01.1985 – 31.12.1986	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik İşverenleri Sendikası – Petrol-İş
2. Dönem	01.01.1987 – 31.12.1988	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	TÜRK KAMU-SEN – Petrol-İş
3. Dönem	01.01.1989 – 31.12.1990	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	TÜRK KAMU-SEN – Petrol-İş
4. Dönem	01.01.1991 – 31.12.1992	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	TÜRK KAMU-SEN – Petrol-İş
5. Dönem	01.01.1993 – 31.12.1994	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	TÜRK KAMU-SEN – Petrol-İş

6. Dönem	01.01.1995 – 31.12.1996	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	TÜRK KAMU-SEN – Petrol-İş
7. Dönem	01.01.1997 – 31.12.1998	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş
8. Dönem	01.01.1999 – 31.12.2000	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş
9. Dönem	01.01.2001 – 31.12.2002	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş
10. Dönem	01.01.2003 – 31.12.2004	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş
11. Dönem	01.01.2005 – 31.12.2006	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş
12. Dönem	01.01.2007 – 31.12.2008	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	TÜPRAŞ – Petrol-İş
13. Dönem	01.01.2009 – 31.12.2010	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	TÜPRAŞ – Petrol-İş
14. Dönem	01.01.2011 – 31.12.2012	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	TÜPRAŞ – Petrol-İş
15. Dönem	01.01.2013 – 31.12.2014	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	TÜPRAŞ – Petrol-İş
16. Dönem	01.01.2015 – 31.12.2016	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	TÜPRAŞ – Petrol-İş
17. Dönem	01.01.2017 – 31.12.2018	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	TÜPRAŞ – Petrol-İş
18. Dönem	01.01.2019 – 31.12.2021	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KİPLAS – Petrol-İş (YHK)

Kaynak: Petrol-İş Sendikası'nın Tüpraş işyerlerinde imzaladığı toplu iş sözleşmelerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

1. dönemden itibaren toplu iş sözleşmesinin işçi temsilcisi hiç değişmese de işveren tarafı dönemler itibariyle değişime uğramıştır. 18. dönem toplu iş sözleşmesinin tarafı olan Kiplas, yine birinci dönemde Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik İşverenleri Sendikası adıyla Tüpraş işverenini temsilen toplu iş sözleşmesinin tarafı olmuştur. Bu tarihten itibaren kamu işveren sendikalarından Türk Kamu-Sen 1995 yılında Kamu-İş'e katılana değin kamu işverenini temsil etmiş, bu tarihten itibaren Tüpraş'ın tamamen özel sektöre devredildiği 2005 yılına kadar toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı Kamu-İş olmuştur. Ayrıca Tüpraş işvereni özelleştirme sürecinin tamamlanmasıyla 12. dönemden 18. döneme kadar toplu pazarlık süreçlerini herhangi bir işveren sendikasına üye olmadan yürütmüş, toplu iş sözleşmelerine işveren sendikası olmaksızın taraf olmuştur. Son dönem sözleşmesi ise Tüpraş toplu iş sözleşmeleri arasında sözleşme süresi ve YHK kararı bakımından önem taşımaktadır. 1985 yılından 2019 yılına kadarki 34 yıllık süre ve 17 dönem boyunca toplu iş sözleşmesi süresinin taraflarca iki yıl olarak belirlenmesine karşın grev yasağı olan işyerinde tarafların anlaşamaması sonucu 18. dönem toplu iş sözleşmesi YHK tarafından bağitlanmış, yürürlük süresi üç yıl olarak belirlenmiştir. Böylelikle Tüpraş işyerlerinde toplu iş sözleşmeleri; sendikaların faaliyetlerinin durdurulduğu, toplu iş sözleşmelerinin YHK tarafından yenilenerek tekrar yürürlüğe sokulduğu 1980-1983 ara dönemi sonrası ilk kez 2019 yılında YHK kararıyla bağitlanmıştır.

18. dönem toplu iş sözleşmesinin üç yıl olarak kabul edilmesinin gerekçesi YHK başkanı tarafından "Madem siz, işçinin aleyhine olduğunu söylediğiniz bu maddeyi Petkim'de neden imzaladınız" söylemiyle Petrol-İş'in Petkim işyerlerinde

imzaladığı 01.01.2017-31.12.2019 dönemini kapsayan üç yıllık sözleşme olarak gösterilmiştir.³³⁸

3.1.2. İş Sözleşmesinin Yapılmasına ve Sona Ermesine İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmelerinin bu hükümleri esas itibariyle iş sözleşmesinin kimlerle, ne şekilde, nasıl yapılacağı ile iş sözleşmelerinin hangi koşullarda ve nasıl sona ereceğini düzenlemektedir. Engelli işçi çalıştırma, mazeretli işten ayrılımlar ve ihbar süreleri bu hükümler içerisinde en fazla değişiklik yapılan maddeleri oluştururken, en az değişiklik kıdem tazminatı, geçici işçi çalıştırma ile tutukluluk halinde fesih ve tekrar işe başlama hükümlerinde gerçekleşmiştir.

Tablo 3.2 Yıllar İtibariyle İş Sözleşmesinin Yapılması ve Sona Ermesine İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (Tüpraş)*

DÖNEM	YILLAR	İşe Alma	Geçici İşçiler	Deneme Süresi	Engelli İşçi Çalıştırma	İşverenin Haklı Nedenle Feshi	Tutukluluk Halinde Fesih ve Tekrar İşe Başlama	Toplu İşten Çıkarma ve İş Güvencesi	İhbar Süreleri	Kıdem Tazminatı	Mazeretli İşten Ayrılımlar
1	1985-1986	Değişikliklerde baz alınan dönem									
2	1987-1988	-	-	-	-	-	-	-	-	+	+
3	1989-1990	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-
4	1991-1992	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	1993-1994	+	-	-	-	-	-	+	-	-	-
6	1995-1996	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	1997-1998	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-
8	1999-2000	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-
9	2001-2002	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-
10	2003-2004	-	-	-	+	-	-	+	-	-	-
11	2005-2006	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	2007-2008	+	-	+	-	+	+	-	-	-	+
13	2009-2010	-	-	-	+	-	-	-	-	-	+
14	2011-2012	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-
15	2013-2014	-	-	-	+	+	-	-	-	-	-
16	2015-2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17	2017-2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
18	2019-2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* : Tablolama biçiminin belirlenmesinde; *M.Enes Kayagil, Hava Ulaştırma Sektöründe Toplu İş Sözleşmeleri: THY Örneği, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014, s.92'den yararlanılmıştır.*

+ : Konu ile ilgili değişiklik yapılmıştır.

0 : Konu ile ilgili hüküm yoktur.

- : Konu ile ilgili değişiklik yapılmamıştır.

i : Konu ile ilgili düzenleme ilk kez yapılmıştır.

³³⁸ Petrol-İş, "Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar'dan Açıklama", (Çevrimiçi) <https://petrol-is.org.tr/haber/genel-baskanimiz-ali-ufuk-yasardan-aciklama-12553>, Erişim Tarihi: 14 Mayıs 2021.

Kaynak: Petrol-İş Sendikası'nın Tüpraş İşyerlerinde İmzaladığı Toplu İş Sözleşmeleri 1985-2021.

İşe alma ile ilgili olarak mevzuat hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüş, maddenin devamında işyerinin değerlendirmesi sonucu eşit durumda olan adaylar arasından, bu işyerinde çalışırken iş kazası veya eceliyle ölen yahut meslek hastalığı nedeniyle malul olup çalışamaz durumda olan işçinin çocuklarından biri veya eşinin tercihen işe alınacağı düzenlenmiştir. Bu hüküm 1. dönemden 18. döneme kadar aynen korunmuştur. İşe alma konusunda değişikliklerin yapıldığı madde yeni açılacak kadroların işyeri içerisinde çalışan işçilerden seçilmesi konusundadır. 5. dönem sözleşmesinde, boş kadroya atanacak işçilerde aranan nitelikleri ilan eden işverenin ilanına karşı sendika tarafından 3 işgünü içerisinde belirli kişilerin hedef alındığı iddiasıyla başvuru yapabileceği düzenlemesi getirilmiştir. Ayrıca açılan boş kadronun ilan edilmesinden itibaren asgari vasıflara sahip işçilerin katılımıyla daha 1 sene içerisinde yapılması öngörülen sınav uygulaması 11. dönem sözleşmesinde "6 ay içerisinde" olarak değiştirilmiştir. 12. dönemden önce boş kadroya başvuran tek kişinin olması halinde sınav yapılmaksızın kişi boş kadroya nakledilirken, bu dönemden itibaren tek kişi başvursa dahi sınav uygulamasının yapılacağı kararlaştırılmıştır. İşverene karşı itiraz yolunu mümkün kılan işe alma ile ilgili sözü edilen değişiklik hükümleri büyük ölçüde işçi lehine olmuştur.

Geçici işçiler ile ilgili tek değişiklik 3. dönem sözleşmesinde gerçekleşmiştir. Bu dönemden önce süreklilik arz etmeyen 1 yıl içerisinde en çok ve toplam olarak 5 ay sürecek işlerde geçici işçi çalıştırılabilirken 3. dönemle birlikte bu süre 3 aya indirilmiştir. İşçiler lehine gerçekleşen bu değişiklik 3 aydan fazla süreyle çalıştırılan geçici işçilerin daimi kadroya alınması hükmüyle birlikte değerlendirildiğinde işyerinde geçici işçi istihdamı sınırlandırılması açısından önemli bir kazanım olmuştur.

Deneme süresi maddesindeki ilk ve tek değişiklik 12. dönem sözleşmesinde meydana gelmiştir. Bu sözleşmeyle daha önceleri 30 gün olarak kararlaştırılan deneme süresi 2 aya çıkarılmıştır. Taraflara herhangi bir tazminat ödemediği yahut belirli bir ihbar süresini beklemezsin iş sözleşmesini derhal feshedebilme imkanı veren deneme süreli iş sözleşmeleri uygulamada kimi zaman işverenler tarafından amacı dışında kullanılabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında sözü edilen hükümdeki değişikliğin işveren lehine sonuçlandığı söylenebilir.

Engelli işçi çalıştırma konusunda toplu iş sözleşmelerinde “mevzuat hükümleri uygulanır” düzenlemesinden ileri gidilememiştir. Madde ile ilgili değişiklikler esas itibariyle madde başlığında olmuş, 1. dönemden 9. döneme kadar “Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma”, 10. dönemden 12. döneme kadar “Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma” 13 ve 14. dönemlerde “Özürlü İşçi Çalıştırma” ve nihayet 15. dönemde “Engelli İşçi Çalıştırma” başlığı altında düzenlemeler yapılmıştır. Sözü edilen madde başlığı değişiklikleri dönemin İş Kanunlarının ilgili maddesindeki değişikliklere paralel biçimde aynen tekrarlanmıştır. 15. dönem toplu iş sözleşmesi ise ilk kez mevzuat hükümleri harici işçiler lehine yeni düzenlemelerin yapıldığı dönem olmuştur. Bu dönemde; istihdam edilen engelli işçilerin bulundukları mekanların mimari koşullarının iyileştirileceği, gerekli görülen yerlere rampa kurulacağı ve engelliler haftası içerisinde işyerinde engelli işçilere yönelik duyarlılığın artırılmasına yönelik etkinlikler düzenleneceği toplu iş sözleşmesine eklenmiştir.

Çoğunlukla işçi sağlığı ve iş güvenliğine aykırı fiillerin gerçekleşmesi durumunda uygulanacak disiplin cezaları ile işten çıkarma esaslarını düzenleyen *işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshi* maddesinde 12. döneme kadar herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. 12. dönemle beraber, daha önce disiplin cezalarında uygulanacak olan yevmiye kesintisi $\frac{1}{2}$ - 3 yevmiye tutarındayken bu miktar 1-2 yevmiye olarak değiştirilmiştir. Bununla beraber ücretsiz işten uzaklaştırmanın cezası ise 4-8 günden 3-14 güne yükseltilmiştir. 14. dönemde sözü edilen disiplin cezası cetveline işçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarına riayet etmesini sağlamak üzere yevmiye kesintisinden başlayıp tekerrürü halinde işten çıkarma cezasına kadar uzanan işçi sağlığı ve iş güvenliği ile iş disiplinine aykırı 9 yeni hüküm eklenmiştir. 15. dönemde yapılan yeni bir düzenlemeyle önceki dönemde sözleşmeye eklenen fiil ve davranışların iş kazası ile sonuçlanması halinde kesilecek yevmiye tutarının 1-2 yerine 2-4 yevmiye arasında olacağı kararlaştırılmıştır. Genel olarak madde hükümlerindeki değişiklikler değerlendirildiğinde süresi artırılan ücretsiz işten çıkarma cezası dışında işçiler açısından herhangi bir olumsuz düzenleme olmamıştır. “Yüksek yerde çalışırken emniyet kemeri kullanmamak, işyerinde araç kullanırken emniyet kemeri takmamak veya araç kullanırken cep telefonu kullanmak” gibi işçi sağlığı ve iş güvenliğini ciddi derecede tehlikeye düşürecek hareketlere ilişkin disiplin cezalarının artırılması hem işçiler hem de işveren bakımından olumlu kabul edilebilecek düzenlemelerdendir.

Tutukluluk, gözetim altına alınma ve mahkumiyet hallerinde fesih ve tekrar işe başlama maddesindeki tek değişiklik 12. dönemde yapılmıştır. Herhangi bir suçla tutuklanan işçinin tutukluluk halinin 30 günü aşması halinde iş sözleşmesinin feshedileceği öngören bu düzenlemede 30 günlük süre, 12. dönem itibarıyla 60 güne yükseltilmiştir. 60 güne kadar süren tutukluluk hallerinde işçinin ücretsiz izinde kabul edileceğini hükme bağlayan bu düzenleme, öngörülen sürelerin artması bakımından işçiler için önemli bir kazanım olmuştur.

Toplu işçi çıkarma ve iş güvencesine ilişkin hükümler 2000’li yıllara kadar iş güvencesi konusunda herhangi bir hukuki düzenleme olmamasından dolayı toplu iş sözleşmelerinin en çok üzerinde durulan konularından biri olmuştur. Nitekim Tüpraş işyerlerinde iş güvencesi hükümleri 1. dönemden itibaren imzalanan toplu iş sözleşmelerinde kendine yer bulmuştur. 5. döneme kadar toplu işten çıkarma “otomasyon, rasyonalizasyon ya da kapasite daraltımı” gibi sebeplerle sınırlı tutulurken, 5. dönemde böyle bir durumun varlığı halinde işten çıkarma işleminin sırasıyla; “gönüllü olarak ayrılmak isteyenler, SSK’dan emeklilik hakkını kazanmış olanlar, işe en son girenler” şeklinde gerçekleşeceği kabul edilmiştir.

5. dönem toplu iş sözleşmesinde de aynı şekilde karşılık bulan 1993 yılında Türk-İş ile dönemin hükümeti arasında imzalanan protokolle birlikte tüm kamu toplu iş sözleşmelerine iş güvencesiyle ilgili yeni düzenlemeler getirilmesi kararlaştırılmıştır. Buna göre; “işletmenin veya işyerinin ekonomik veya teknolojik durumu, işin, işyerinin ve işletmenin gereklilikleri bakımından zorunluluk olmadıkça toplu halde işçi çıkarılamayacağı” belirtilmiş, zorunluluk hallerinde ise işten çıkarma esaslarının işveren ve işçi sendikası tarafından ortaklaşa belirlenmesi kabul edilmiştir. Ayrıca bu hükümlere aykırı hareket eden işverenlere işten çıkaracağı her işçiye 7 aylık çıplak ücreti tutarında tazminat ödeme yükümlülüğü getirilmiştir. 1993 tarihli bu protokole dönemin işverenleri ve işveren örgütleri sert bir şekilde karşı çıkmışlardır.³³⁹ Toplu iş sözleşmesinde iş güvencesiyle ilgili diğer değişiklik 4857 sayılı İş Kanununun da yürürlüğe girdiği döneme denk gelmektedir. 10. dönem sözleşmesiyle birlikte toplu işten çıkarma ve iş güvencesiyle ilgili olarak “yürürlükteki mevzuat hükümlerinin uygulanacağı” kabul edilmiştir.

³³⁹ Yıldırım Koç, “İş Güvencesinin Öyküsü”, **Mülkiye Dergisi**, C.26, Sayı:236, 2002, s. 10.

İhbar süreleri 1. dönem toplu iş sözleşmesiyle yasada öngörülen sürelerin oldukça üzerinde belirlenmiş ve son dönem toplu iş sözleşmesine kadar hiçbir değişiklik yapılmamıştır. Bu konuda yapılan değişiklik işe yeni giren işçiler bakımından önem taşımaktadır. Nitekim; 7. ve 8. dönemde “sözleşmenin imzası tarihinden sonra işe girenlere yasadaki ihbar süreleri uygulanır”, 9. dönemde ise “01.07.2001 tarihinden sonra işe girenlere yasadaki ihbar önelleri uygulanır” düzenlemeleriyle işe yeni giren işçilerin toplu iş sözleşmesinde öngörülen ihbar sürelerinden yararlanmaları engellenmiştir. İşçiler açısından önemli bir hak kaybı olarak nitelendirilen 9. dönem toplu iş sözleşmesindeki bu düzenleme günümüzde halen geçerliliğini korumaktadır.

İhbar sürelerindeki değişikliğe paralel bir düzenleme de *kıdem tazminatı* maddesinde yapılmıştır. Kanunda öngörülen kıdem tazminatı tutarının oldukça üzerinde haklar sağlayan 1. dönem toplu iş sözleşmesinden sonra kıdem tazminatının miktarında hiçbir değişiklik olmamıştır. Ancak 2. dönemde eklenen “01.01.1987 tarihinden sonra işe girenlere yasa hükmü uygulanır” düzenlemesiyle bu tarihten sonra işe giren işçilerin sözleşme maddesinden yararlanmalarının önü kapatılmıştır.

Mazeretli işten ayrılımlar toplu iş sözleşmesinde emeklilik ayrılması, zorunlu ayrılımlar, askerlik ayrılması ve evlenerek ayrılan kadın işçiler olmak üzere dört ayrı bölümde ele alınmıştır. Evlendikten sonra işten ayrılan kadın işçilerin kıdem tazminatı ile ilgili Kanunun tekrarı niteliğindeki düzenlemede hiçbir değişiklik yapılmamıştır. Emeklilik ayrılması ile ilgili değişiklikler 2. dönem sözleşmesinde yapılan emekli aylığına hak kazanan işçilerin iş sözleşmelerinin ne zaman feshedilebileceği ile ihbar ve kıdem tazminatlarının ödeme zamanına ilişkindir. Ayrıca bu dönemde emeklilik nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen işçilerin emekliliğe hak kazanmamış olmalarının anlaşılması halinde yeniden işe alınmalarına güvence getiren hüküm toplu iş sözleşmesine eklenmiştir. 12. döneme kadar askerlik dolayısıyla işinden ayrılan işçinin terhisini takiben 1 ay içerisinde “eski işine dönmek için yazılı olarak” başvurusu halinde “tekrar işe başlatılacağı” kararlaştırılmışken yapılan değişiklikle bu hüküm, “işveren tercihi doğrultusunda boş kadro varsa işe alınacağı” şeklinde değiştirilmiştir. Son olarak, mazeretli işten ayrılımlar başlığı altında düzenlenen zorunlu ayrılımlar ise 13. döneme kadar 1475 sayılı İş Kanununun 16. maddesinde, bu dönemden itibaren 4857 sayılı İş Kanununun ise 24. maddesinde düzenlenen işçinin iş sözleşmesini derhal fesih hakkının tekrarı niteliğindedir.

3.1.3. İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmesinin işin düzenlemesine ilişkin hükümleri haftalık çalışma süreleri, dinlenme süreleri, hafta tatili günü, işin değiştirilmesi ve işçi sağlığı iş güvenliği gibi işyerindeki çalışma düzenini yakından ilgilendiren konulardan oluşmaktadır. Hafta tatili ve hafta tatili günü çalışma, işçi sağlığı ve iş güvenliği maddeleri dönemler itibariyle en çok değişiklik yapılan hükümleri oluştururken, gece çalışma süresi maddesinde hiç değişiklik yapılmamıştır.

Tablo 3.3 Yıllar İtibariyle İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (Tüpraş)

DÖNEM	YILLAR	İhaleli İşlerde Çalışan İşçiler	Normal Çalışma Süresi	Çalışma Araları	Gece Çalışma Süresi	Fazla Çalışma	Hafta Tatili ve Hafta Tatili Günü Çalışma	Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma	Nakil	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
1	1985-1986	<i>Değişikliklerde baz alınan dönem</i>								
2	1987-1988	0	-	-	-	-	-	-	+	+
3	1989-1990	0	-	-	-	-	+	-	-	+
4	1991-1992	0	-	-	-	-	+	-	-	-
5	1993-1994	i	-	-	-	-	-	-	-	-
6	1995-1996	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	1997-1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	1999-2000	-	-	-	-	-	-	+	-	-
9	2001-2002	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	2003-2004	+	+	-	-	-	-	-	-	-
11	2005-2006	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	2007-2008	-	-	+	-	-	+	-	+	+
13	2009-2010	-	-	-	-	-	-	+	-	+
14	2011-2012	-	-	-	-	-	-	-	-	+
15	2013-2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	2015-2016	-	-	-	-	-	-	-	-	+
17	2017-2018	-	-	-	-	-	-	+	-	-
18	2019-2021	-	+	-	-	+	-	-	-	-

+: Konu ile ilgili değişiklik yapılmıştır.

0: Konu ile ilgili hüküm yoktur.

-: Konu ile ilgili değişiklik yapılmamıştır.

i: Konu ile ilgili düzenleme ilk kez yapılmıştır.

Kaynak: Petrol-İş Sendikası'nın Tüpraş İşyerlerinde İmzaladığı Toplu İş Sözleşmeleri 1985-2021.

İhaleli işlerde çalışan işçiler ile ilgili olarak toplu iş sözleşmesindeki ilk düzenleme özelleştirme politikalarının hız kazandığı bir dönemde yapılmıştır. Nitekim 1988 yılında Bakanlar Kurulu Kararı ile "Kamu Kuruluşlarınca Yaptırılacak İşlerde, İşçilerin Çalışma Şartları ile İlgili Genel Esaslar" belirlenmiş, bu dönemden itibaren kamu kuruluşlarında verimsizliğin önlenmesi ve işgücü maliyetlerinin düşürülmesine yönelik çalışmalar hız kazanmıştır. Böylelikle, düşük maliyetlerle üretimini sürdüren kamu kuruluşların "daha kolay" özelleştirilebilmeleri düşüncesinden hareketle

müteahhit/taşeron işçiliği yaygınlaşmıştır.³⁴⁰ 5. dönem toplu iş sözleşmesindeki ilk düzenleme 1993 yılında imzalanan çerçeve anlaşma protokolüne paralel şekilde³⁴¹ 1475 sayılı Kanunun “Kamu tüzel kişilerine ve bunların bazı kuruluşları ile özel sektöre ilişkin ödevler” başlıklı 29. maddesine atıf yaparak; işverene, “müteahhit veya taşeronların çalıştırdıkları işçilere ödeyecekleri ücretlerin ödenip ödenmediğini denetleme” sorumluluğunu vermiş, 10. dönemden itibaren hukuki değişikliklere bağlı olarak “1475 sayılı Kanunun 29. maddesi” yerine “4857 sayılı Kanunun 36. maddesi” ibaresine yer verilmiştir.

1. dönemde *normal çalışma süreleri* ile ilgili olarak yürürlükteki iş kanunları dikkate alındığında ileri kazanımlar elde edilmiştir. Haftalık çalışma süresi 1. dönemde “günde 8 haftada 40 saat” olarak kararlaştırılmış, YHK’nin bağtladığı son dönem toplu iş sözleşmesine kadar bu hak korunmuştur. Nitekim 18. dönem toplu iş sözleşmesiyle “üçlü vardiya ile çalışan personel ortalama 42 saatlik vardiya sistemine göre çalışmalarına devam edecektir” hükmü sözleşmeye eklenmiştir. Üçlü vardiyada çalışan işçilere yönelik getirilen bu düzenleme; “YHK tarafından Petkim sözleşmesinden kopyala yapıştır yöntemiyle alındığı” iddiasıyla Petrol-İş tarafından sert şekilde eleştirilmiştir.³⁴² Çalışma süreleriyle ilgili bir diğer değişiklik “İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği” ile ilgilidir. Sözü edilen madde düzenlemesi 10. döneme kadar 1475 sayılı Kanunun 61. maddesine, 10. dönemden 17. döneme kadar 4857 sayılı Kanunun 63. maddesine “yönetmelik hükümleri saklıdır” şeklinde atıf yaparken, 18. dönemle birlikte toplu iş sözleşmesinden çıkarılmıştır.

Çalışma araları ile ilgili tek değişiklik işveren tarafından hazırlanan vardiya cetvellerinin yenilenme süresine ilişkindir. 12. döneme kadar vardiya cetvelleri “en çok 3 ayda bir” düzenlenirken bu dönemden itibaren “en çok 15 haftada bir” düzenleneceği kararlaştırılmıştır.

Toplu iş sözleşmesinin değişikliğe uğramayan maddelerinden *gece çalışma süresi*, “Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel

³⁴⁰ Nizamettin Aktay, “Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar”, **Kamu-İş Dergisi**, C.3, Sayı:3, 1994, s. 12-14.

³⁴¹ Naci Önsal, “Kamu Kesimi Toplu Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri (1990-2017)”, **Karatahta İş Yazıları Dergisi**, Sayı:10, 2018, s. 111.

³⁴² Petrol-İş, “Tüpraş’ta YHK Kararının Yol Açacağı Tahribata İzin Vermeyelim”, (Çevrimiçi) <https://petrol-is.org.tr/haber/tuprasta-yhk-kararinin-yol-acacagi-tahribata-izin-vermeyelim-12554>, Erişim Tarihi: 19 Mayıs 2021.

Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” düzenlemelerine paralel şekilde 20:00-06:00 saatleri arası yapılan çalışmalar olarak tanımlanmıştır.

Fazla çalışma ve fazla çalışma ücreti üçlü vardiyada çalışanların haftalık çalışma süresinin 42 saate çıkarılmasına ilişkin YHK kararına paralel olarak yalnızca son dönemde değişikliğe uğramıştır. Son döneme kadar fazla çalışmalar “günlük ve haftalık normal çalışma sürelerinin üzerinde yapılan çalışma” olarak tanımlanmış, fazla çalışma ücretinin normal saatlik ücretin %100 fazlasıyla ödeneceği belirtilmiştir. Ancak 18. dönemde yapılan değişiklikle üçlü vardiyada çalışanların haftalık “42 saatin üzerinde” yaptığı çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmiştir. Daha önceleri haftada 40 saat üzeri çalışmalar karşılığı fazla çalışma ücretine hak kazanan üçlü vardiyadaki işçiler için bu yeni düzenleme olumsuz olarak değerlendirilebilir.

Hafta tatili ve hafta tatili günü çalışma maddesi çeşitli açılardan üzerinde en fazla durulan maddelerden biri olmuştur. 3. dönemde cumartesi günü “akdi tatil” yerine “yardımcı hafta tatili” olarak isimlendirilmiştir. Yine bu dönemde disiplin kurulları tarafından verilen yevmiye kesilmesi cezalarında hafta tatili ücretinin kesilmeyeceğine ilişkin koruma hükmü sözleşmeye eklenmiştir. 4. dönemle birlikte “hafta sonu çalışmasının ikinci gününde iş kazası geçirenlerin hafta sonunda çalışılmış sayılacağı” hükmü ile hafta tatili bakımından çalışılmış gibi kabul edilen günler haricinde bir gün işe gelmeyenlerden bir hafta tatili günü ücretinin kesileceği düzenlemesi toplu iş sözleşmesine girmiştir. 12. dönemde ise “cumartesi günü yardımcı hafta tatilidir” düzenlemesi sözleşmeden çıkarılmış, daha öncesinde vardiyalı ve vardiyasız işçiler için ayrı ayrı tanımlanan hafta tatili günü, vardiyalı-vardiyasız ayrımının kaldırılmasıyla birlikte 4857 sayılı Kanunun 46. maddesine paralel şekilde yeniden düzenlenmiştir.

Ulusal bayram ve genel tatil günleri konusunda İş Kanunundaki değişiklikler dönemler itibariyle toplu iş sözleşmelerinde yer bulmuştur. 13. dönemde “1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü”, 17. dönemde ise “15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü” ulusal bayram ve genel tatil günleri maddesine eklenmiştir. Bunun dışında 8. dönemde yapılan değişiklikle bu günlerde tam gün çalıştırılan işçilere ödenecek ücret miktarı 3,5 yevmiyeden 4 yevmiyeye yükseltilmiştir.

Nakil ve işin değiştirilmesine ilişkin hükümlerde ilk değişiklik 2. dönem sözleşmesinde yapılmıştır. Buna göre “işyerinde çalışmakta iken iş kazası veya

meslek hastalığı sebebiyle SSK Sağlık Kurullarınca hafif işlerde çalışabilir raporu tanzim edilmiş olanların” işyerinde durumlarına uygun başka bir işte ücretlerinde azaltma olmaksızın çalıştırılacağı sözleşmeye eklenmiştir. Benzer şekilde, iş kazası ve meslek hastalığı dışındaki bir nedenle SSK'den hafif işlerde çalışabilir raporu alanların ise ücrette herhangi bir azaltma yapılmaksızın hafif işlere “en geç 6 ay içinde” nakledileceği hüküm altına alınmıştır. 12. dönemle birlikte sözü edilen 6 aylık süre ilgili cümleden çıkarılmıştır. İş kazası veya meslek hastalığı olsun olmasın çalışma gücünü bir miktar kaybeden işçilere yönelik getirilen bu koruma düzenlemeleri işçiler için önemli bir kazanım olmuştur.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik düzenlemeler işyerinde gerçekleşen üretimin niteliği sebebiyle üzerinde oldukça fazla durulan konulardandır. 2. dönemde rafinerilerde bulunacak hekimlerden birinin dahiliye uzmanı olması konusunda işveren tarafından gerekli önemlerin alınacağı, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu “meslekte çalışma gücünün %10'a kadar olan kayıplarında” her birim için işçilere bir defaya mahsus olmak üzere tazminat ödeneceği, iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla malul hale gelenlere 6 aylık, iş kazası veya meslek hastalığı dışında herhangi bir sebeple malul sayılanlaraysa 4 aylık ücret tutarında tazminat ödeneceği kararlaştırılmıştır. 12. döneme kadar “Kurşun Tetra Etil kısmında çalışan işçilerin 6 ayda bir, diğer işçilerin ise yılda bir sağlık kontrolünden geçirileceği” kararlaştırılmışken Şubat 2007'de İzmit Rafinerisi tetra etil tanklarında gelen patlama sonrasında ilgili birim faaliyetini sonlandırmış, yapılan değişiklikle birlikte tüm işçilerin yılda bir kez sağlık kontrolünden geçirileceği düzenlenmiştir. Ayrıca, 13. dönemde işçinin geçici iş göremezlik sebebiyle aldığı istirahat belgesini “1 ay içinde” işyerine teslim edeceği, aksi takdirde iş göremezlik ücretinin işçiden kesileceği düzenlemesi sözleşmeye eklenmiştir. 14. dönemde bir aylık süre 5 güne düşürülmüş, 16. dönemde istirahat raporu alan işçiye 24 saat içerisinde amirini bilgilendirmesi şartı getirilmiştir.

3.1.4. Para ve Paraya İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmelerinin para ve paraya ilişkin hükümlerini ikramiye, primler, sosyal yardımlar ve ücret zamları oluşturmaktadır. Genel itibarıyla ücret zamları, primler ve buna paralel olarak yapılan nakdi sosyal yardımların artış oranı 12. döneme kadar çerçeve anlaşma protokolleriyle belirlenirken, bu dönemden sonra büyük ölçüde altı aylık enflasyon oranlarına endekslenmiştir. Bundan dolayı sözü edilen düzenlemelerdeki değişimler, diğer şirketlerin para ve paraya ilişkin hükümlerindeki

değişmeler de dahil olmak üzere miktar bazında artış oranlarına göre değerlendirilmeyecek; ücret zamları bakımından zamların belirlenme yöntemi, sosyal yardımlar bakımından ise sözleşmeye eklenen veya çıkarılan sosyal yardım kalemlerindeki değişim dikkate alınacaktır.

Tablo 3.4 Yıllar İtibariyle Para ve Paraya İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (Tüpraş)

DÖNEM	YILLAR	Yıllık İkramiye	Tahsil Primi	Kıdeme Teşvik Primi	Zehirli ve Tehlikeli İşler Primi	Vardiya ve Bakım Primi	Shot Down Primi	Kıdem Zammı	Sosyal Yardımlar	Ücret Zammı
1	1985-1986	<i>Değişikliklerde baz alınan dönem</i>								
2	1987-1988	+	-	-	-	-	-	İ	-	+
3	1989-1990	-	-	-	+	-	-	-	+	+
4	1991-1992	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	1993-1994	-	-	-	+	-	-	-	-	+
6	1995-1996	-	-	-	-	-	-	0	-	+
7	1997-1998	-	-	-	-	-	-	0	-	+
8	1999-2000	-	-	-	-	-	-	0	-	+
9	2001-2002	-	-	-	-	-	-	0	-	-
10	2003-2004	-	-	-	-	-	-	0	-	+
11	2005-2006	-	-	-	-	-	-	0	-	-
12	2007-2008	+	+	-	0	-	-	0	+	-
13	2009-2010	-	-	-	0	-	-	0	-	-
14	2011-2012	-	-	-	0	-	+	0	-	-
15	2013-2014	-	-	-	0	-	-	0	-	-
16	2015-2016	-	-	-	0	-	-	0	+	+
17	2017-2018	-	-	-	0	-	-	0	-	+
18	2019-2021	-	-	+	0	-	-	0	-	-

+: Konu ile ilgili değişiklik yapılmıştır.

0 : Konu ile ilgili hüküm yoktur.

- : Konu ile ilgili değişiklik yapılmamıştır.

İ : Konu ile ilgili düzenleme ilk kez yapılmıştır.

Kaynak: Petrol-İş Sendikası'nın Tüpraş İşyerlerinde İmzaladığı Toplu İş Sözleşmeleri 1985-2021.

Toplu iş sözleşmelerinin ücrete ilişkin en önemli konularından birini oluşturan *ikramiye* düzenlemesi 2. dönemde işçilerin aleyhine, 12. dönemde ise lehine olacak şekilde iki kez değişime uğramıştır. 1. dönem toplu iş sözleşmesinde işçilere “her sözleşme yılı için 4 aylık ücret tutarında” ikramiye verileceği kararlaştırılmışken 2. dönemde bu hüküm “her sözleşme yılında 30 günlük çıplak ücretleri tutarında 2 ikramiye olarak değiştirilmiştir. Her sözleşme yılı için 2 ikramiye uygulaması 12. döneme kadar sürdürülmüş, bu dönemde yapılan değişiklikle ikramiye miktarı “her sözleşme yılında 120 günlük çıplak ücret tutarında” olmak üzere her yıl için 4 aylık ücret olarak belirlenmiştir.

İlkokuldan üniversiteye kadar her eğitim kademesi için çıplak ücrete uygulanacak zam miktarının ayrı ayrı belirlendiği *tahsil primi* maddesinde “ilkokul tahsili olanlara çıplak ücretlerinin %6’sı, ortaokul tahsili olanlara çıplak ücretlerinin %8’si” tutarında prim verileceği düzenlenmişken 12. dönemde yapılan değişiklikle ilkokul ve ortaokul mezunlarına verilecek tahsil primi düzenlemesi toplu iş sözleşmesinden çıkarılmıştır.

Her kıdem kademesi için bir defaya mahsus olmak üzere işçilere ödenen *kıdeme teşvik priminde* son dönem sözleşmesiyle işçiler lehine değişiklikler yapılmıştır. 18. döneme kadar kıdemi 5 yıllık olanlara 45 günlük, 10 yıllık olanlara 55 günlük, 15 yıllık olanlara 70 günlük, 20 yıllık olanlara 80 günlük, 25 yıllık olanlara 90 günlük, 30 yıllık olanlara 100 günlük çıplak ücretleri tutarında prim verilirken; yapılan düzenlemeyle 35 yıllık kıdemi olanlara 105, 40 yıllık kıdemi olan işçilere ise 110 günlük kıdeme teşvik primi verileceği sözleşmeye eklenmiştir.

Zehirli ve tehlikeli işler, işletme primi maddesi işin yürütümü bakımından işyerinin tehlikeli birimlerde çalışan işçilere yönelik getirilen ücrete ek hakları düzenlemektedir. Bu maddede yapılan değişiklikler 5. döneme kadar prim kapsamına girecek işçilerin belirlenmesi konusunda olmuştur. 1. dönemde primden yararlanacak ünitelerde çalışan işçiler aylık prim tutarları farklı olmak üzere iki gruba ayrılmış, 3. dönemle birlikte birinci ve ikinci grubun kapsamı genişletilmiştir. Ayrıca 3. dönemde birinci ve ikinci grupta sayılan işçilerin dışında kalanlar için üçüncü bir grup daha oluşturularak bu işçilere de zehirli ve tehlikeli işler priminin verileceği kararlaştırılmıştır. 5. dönemde ise birinci grupta yer alan ve hali hazırda bu grup için kararlaştırılmış primden faydalanan beş üniteye çalışan işçiler için ilk prime ek olarak aylık ikinci bir prim verilmesi kararlaştırılmıştır. 12. dönem sözleşmesinde işveren lehine yapılan düzenleme sonucunda zehirli ve tehlikeli işler, işletme primi uygulamasına son verilerek bu madde toplu iş sözleşmesinden çıkarılmıştır.

Vardiya ve bakım primi para ve paraya ilişkin hükümler içerisinde üzerinde değişiklik yapılmayan tek maddeyi oluşturmaktadır. Bu primin üçlü vardiyada çalışan işçilere vardiyada çalıştıkları günlere ait çıplak ücretlerinin %30, iki vardiya halinde çalışan işçilere %17 zamlı ödeneceği kabul edilmiştir. Ayrıca bakım atölyelerinde ve Kontrol Baş Mühendisliği” kadrolarında çalışanlara, laboratuvar teknisyenlerine ve forklift operatörlerine çalıştıkları günler için çıplak ücretlerine %20 oranında bakım

priminin uygulanması kararlaştırılmıştır. 1. dönemde kabul edilen bu düzenlemeler son döneme kadar mevcudiyetini korumuştur.

Shut-down primi, tesislerin planlı bakım duruşlarında fiilen çalışan bakım personeline çalıştıkları günler için ödenen çıplak ücretin %5'i oranındaki prim olarak ifade edilmiş, %5'lik oran konusunda son döneme kadar herhangi bir değişiklik olmamıştır. 14. dönemle birlikte "ünitesi plansız olarak durdurulmuş olan ancak 12 günü aşan planlı bir bakıma geçildiği açıklanan ünitelerdeki bakım personeline" de %5'lik zammın uygulanacağı hükmü sözleşmeye girmiştir. Herhangi bir arıza veya bakım durumunda üretimin plansız bir şekilde durdurulduğu durumlarda da bakım personelinin bu primden yararlanmasını sağlayan yeni düzenlemenin işçiler için olumlu olduğu söylenebilir.

Kıdem zammı uygulamasına ilk kez 2. dönemde yer verilmiştir. Bu madde Tüpraş işyerinde geçen her bir tam hizmet yılı için işçilerin toplu iş sözleşmesinin ilk yılının 1 Ocak'ındaki ücretlerine bir defaya mahsus olmak üzere zam yapılacağını düzenlemektedir. 2. dönemde her bir hizmet yılı için ücret zammına ek olarak ücretlere belirlenen kıdem zammının ekleneceği kararlaştırılmış, 6. dönemde ise bu madde sözleşmeden çıkarılmıştır. Esas itibarıyla kıdem zammı uygulamasının kaldırılması talebi, hükümetin 1995 Mali Yılı Bütçe çalışmaları ile 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda yer alan "kamudaki işçilik maliyetlerinin ciddi boyutta düşürülmesi yönündeki hedeflerinden hareketle" kamu işveren sendikası tarafından toplu pazarlıklarda sıklıkla dile getirilmiş³⁴³, nihayetinde bu değişiklik işveren lehine sonuçlanarak toplu iş sözleşmesinden çıkarılmıştır.

Sosyal yardımlar, ilk dönemden itibaren toplu iş sözleşmelerinde üzerinde önemle durulan ve ayrıntılı düzenlemelerin yapıldığı hükümler olmuştur. Zaman içerisinde sosyal yardım kalemlerinin sayısında azalma gerçekleşmiş, toplu iş sözleşmesinde sosyal yardımlara ilişkin madde sayısı 1. dönemde 14 iken 18. dönemde bu sayı 8'e düşmüştür. Sosyal yardımlara ilişkin ilk değişiklik 3. dönem sözleşmesinde izin harçlığı, bayram ödentisi ve yakacak yardımı maddelerinin "Sosyal Yardım" başlığı altında birleştirilmesi olmuştur. Yine bu dönemde çocuk başına işçiye ödenen "Çocuk Zammı", evli işçilere ödenen "Aile Zammı" ve çocuğu okula giden işçilere ödenen "Tahsil Yardımı" maddeleri "Çocuk-Aile-Tahsil Yardımı"

³⁴³ Petrol-İş, 1995-1996 Yıllığı, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 1997, s. 431-433.

olarak tek maddede düzenlenmiştir. Esasen TİSK ilkeleri doğrultusunda kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde de karşılık bulan bu değişiklik işçiler açısından sosyal yardımların ayrı ayrı pazarlık konusu edilmelerinden sağlanan kazanımları ortadan kaldırmıştır.³⁴⁴ Benzer şekilde 12. dönemde yapılan değişiklikle “Sosyal Yardım”, “Gıda Yardımı”, “Kira Yardımı”, “Giyim Yardımı” ve “Çocuk-Aile-Tahsil Yardımı” maddeleri “Birleştirilmiş Sosyal Yardım” maddesi adı altında birleştirilmesi kararlaştırılmıştır. Ayrıca işverenin, işçilerin işyerine gidiş ve gelişlerini kolaylaştırılması için araç tahsis etmesini düzenleyen “Taşıt Aracı” maddesiyle ilgili olarak 12. dönemde yapılan değişiklikle “toplu taşımacılığı teşvik maksadıyla güzergahların elvermesi halinde tren ve vapur taşımacılığından faydalanmak esastır” hükmü sözleşmeden çıkarılmıştır. Sosyal yardım başlığı altında işçiler lehine yapılan en önemli düzenleme, 3. dönemde diğer sosyal yardım kalemleriyle birlikte “Sosyal Yardımlar” maddesi altında birleştirilen “Bayram Ödentisi” maddesinin 16. dönemle birlikte sözleşmede yeniden yer alması olmuştur.

Ücret artışlarının belirlenme yöntemi para ve paraya ilişkin hükümler içerisinde dönemin iktisadi koşullarına bağlı olarak en çok değişen düzenlemeleri oluşturmuştur. 1. dönemde ücretlerin sözleşmenin birinci ve ikinci yıllarının başında olmak üzere iki kademeli olarak artırılabacağı düzenlenmiş, 2. dönem sözleşmesiyle iki kademeli artış sistemi yerine altışar aylık periyotlarla toplamda dört kez ücretlere zam yapılacağı kararlaştırılmıştır. Bu dönemle başlayan ücretlerin altışar aylık dönemler halinde artırılması sistemi son dönem sözleşmesine kadar kesintisiz devam etmiştir. 1. ve 2. dönem sözleşmelerinde ücret zamları yalnızca oransal olarak belirlenirken 3. dönemde ilk defa oransal düzenlemelerin yanında seyyanen zam uygulamasına yer verilmiş ve yine ilk kez birinci yıl zam artışlarının yıllık enflasyon oranının altında kalması halinde aradaki farkın ikinci yıl ücret zammına ekleneceği düzenlemesi getirilmiştir. 3. dönemdeki ücret artış sistemi 4. dönem sözleşmesinde de aynı şekilde devam etse de yaşanan fiyat istikrarsızları ve yüksek enflasyon sonucu, 5. dönem sözleşmesinin ikinci yıl artış miktarı tüketici fiyatları endeksindeki altı aylık değişim oranına sabitlenmiştir.

6. dönemde yapılan değişiklikle ücret zammı düzenlemesinde enflasyon oranları dikkate alınmamış, sözleşmenin altışar aylık dönemlerinde yapılacak zam miktarı oransal olarak belirlenmiştir. Bu değişikliğin yapılmasında 1994 yılında baş

³⁴⁴ Petrol-İş, **1989 Yılı**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 1989, s. 260

gösteren ekonomik bunalım sonucu hükümetin “sıfır zam” politikasını benimsemesi etkili olmuştur. Çünkü 6. dönem toplu iş sözleşmelerinde ücret artışları altışar aylık enflasyon oranına göre belirlenseydi 1994 sonunda 100 TL olan ücretler, 1996 sonu itibariyle 337,16 TL'ye yükselecekti. Ancak enflasyonun dikkate alınmaması sebebiyle 1994 sonu 100 TL olarak kabul edilen ücretler 1996 sonunda ancak 190,53 TL olmuştur.³⁴⁵ 7. dönemle birlikte önceki yıllarda enflasyon karşısında eriyen ücretler nispeten artış eğilimine girmiş, bu dönemde yapılan sözleşmenin ilk altı ayı için ücretlere %38'lik artış yanında iki kez seyyanen zam yapılmıştır. 7. dönem sözleşmesinin geriye kalan 18 aylık süresi için ise tüketici fiyat endeksinin bir önceki aya göre değişim oranının her ayın on dördüncü günündeki ücretlere zam olarak ilave edileceği düzenlenmiş, ücret zamları sözleşme süresinin sonuna kadar aylık olarak yapılmıştır. Ayrıca 5., 6., 7., 8. ve 10. dönem sözleşmelerinde ücreti belirli bir miktarın altında kalan işçilere birinci altı ay zammından önce iyileştirme uygulaması yapılacağı belirtilmiştir. 8. dönemden son döneme kadar ise ücretler, 16. ve 17. dönem sözleşmeleri dışında tüketici fiyatları endeksindeki değişim oranı kadar artırılmıştır. 16. dönemde üçüncü altı aylık dönem için ücret zammı gerçekleşen enflasyon oranına 0,75 puan, 17. dönemde ise dördüncü altı aylık dönem için enflasyon oranına 0,50 puan eklenmesiyle bulunacak oranda zam yapılacağı düzenlenmiştir.

3.1.5. İzinlere İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmelerinin izinleri düzenleyen hükümleri üzerinde 12. döneme kadar birkaç madde dışında herhangi bir ekleme veya değişiklik yapılmamış, bu dönemden itibaren işçiler olumlu kabul edilecek değişiklikler yanında bazı hak kayıpları da olmuştur. Belirtmek gerekir ki izinlere ilişkin hükümlerin tamamını ücretli izinler oluşturmaktadır.

Tablo 3.5 Yıllar İtibariyle İzinlere İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (Tüpraş)

DÖNEM	YILLAR	Yıllık Ücretli İzin	Evlilik İzni	Ölüm İzni	Doğum İzni	Evlat Edinme İzni	Doğal Afet İzni	Ücretli Mazeret İzni	Hastalık İzni	Sendikal İzin	Nakil İzni
1	1985-1986	<i>Değişikliklerde baz alınan dönem</i>									
2	1987-1988	-	-	-	-	0	-	-	0	-	-
3	1989-1990	+	-	+	-	0	-	-	0	-	-
4	1991-1992	-	+	-	-	0	-	-	0	-	-
5	1993-1994	-	-	-	-	0	-	-	0	-	-
6	1995-1996	-	-	-	-	0	-	-	0	-	-

³⁴⁵ Petrol-İş, 1995-1996 Yıllığı, s. 434.

7	1997-1998	-	-	-	-	0	-	-	0	-	-
8	1999-2000	-	-	-	-	0	-	-	0	-	-
9	2001-2002	-	-	-	-	0	-	-	0	-	-
10	2003-2004	-	-	-	+	0	-	-	0	-	-
11	2005-2006	-	-	-	-	0	-	-	0	-	-
12	2007-2008	+	+	+	+	0	+	+	0	+	-
13	2009-2010	-	-	-	-	0	-	-	0	-	-
14	2011-2012	-	-	-	-	0	-	-	0	-	-
15	2013-2014	+	-	-	-	0	-	-	0	-	-
16	2015-2016	-	-	-	+	0	-	-	0	-	-
17	2017-2018	-	-	-	-	i	-	-	i	-	+
18	2019-2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

+ : Konu ile ilgili değişiklik yapılmıştır.

0 : Konu ile ilgili hüküm yoktur.

- : Konu ile ilgili değişiklik yapılmamıştır.

i : Konu ile ilgili düzenleme ilk kez yapılmıştır.

Kaynak: Petrol-İş Sendikası'nın Tüpraş İşyerlerinde İmzaladığı Toplu İş Sözleşmeleri 1985-2021.

Yıllık ücretli izin maddesinde tıpkı ihbar önelleri ve kıdem tazminatı gibi 1. dönemle birlikte İş Kanununda düzenlenen asgari sürelerin üzerinde kazanımlar elde edilmişken bu dönemden sonra yıllık ücretli izin konusunda işçiler için herhangi bir olumlu düzenleme yapılmamıştır. 3. dönemde daha önce 23 işgünü olarak kabul edilen 1 yıl ile 3 yıl (3 yıl dahil) kıdemi olan işçilerin ücretli izin süresi 22 işgününe indirilmiş, 12. dönemde ise "01.01.2007 tarihinden sonra işe girecek sendika üyesi işçiler için" uygulanacak yıllık ücretli izin süreleri ayrı olarak belirtilmiştir. Her ne kadar 01.01.2007'den sonra işe giren işçilerin izin süreleri, Kanun hükümlerinin üzerinde belirlense de sözü edilen tarihten önce işe giren işçilerin izin sürelerinden daha azdır. Bu durum 15. dönemde yeniden ele alınmış, 01.01.2007 tarihinden sonra işe giren işçilerin yıllık ücretli izin süreleri nispeten yükseltirse de 2007 yılından önce işe giren işçilerle yıllık ücretli izne ilişkin aradaki fark korunmuştur.

Mazeret izinlerinden olan *evlilik izni* 4. dönem sözleşmesiyle birlikte 5 işgününden 6 işgününe yükseltilmiştir. Bu dönemden sonra izin süresiyle ilgili herhangi bir değişiklik yapılmamış ancak 12. dönemde "iznin mazeretin oluşmasını takiben 15 gün içerisinde kullanılması esastır" hükmü maddeye eklenerek hakkın kullanımına ilişkin bir sınırlama getirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunun Ek 2. Maddesinde işçiye evlenmesi halinde verilmesi gereken 3 günlük ücretli izin düzenlemesi dikkate alındığında 4. dönem toplu iş sözleşmesinde elde edilen 6 işgünü kapsayan evlilik izninin işçiler bakımından önemli bir kazanım olduğu söylenebilir.

Ölüm izni 1. dönemde anne, baba, eş, çocuk veya kardeşin vefatı halinde 5 işgünü olarak düzenlenmiştir. 3. dönemde bu sayılan kişilere ek olarak “kayınpeder veya kayınvalidenin” vefatı halinde de 3 işgünü ücretli izin verileceği toplu iş sözleşmesine eklenmiştir. Ayrıca 12. dönemde yıllık ücretli izne getirilen düzenleme ölüm izninde de aynen tekrarlanarak sözü edilen sürelerin 15 gün içerisinde kullanılması zorunlu kılınmıştır.

Doğum iznine yönelik düzenlemeler dönemin İş Kanunlarının tekrarı niteliğinde olmuştur. 1. dönemden 10. döneme kadar kadın işçilerin doğum izni toplamda 12 haftayken, 4857 sayılı Kanunun kabul edilmesiyle toplu iş sözleşmesinde düzenlenen doğum izni süresi 16 hafta olarak belirlenmiştir. Ayrıca maddenin devamında eşi doğum yapan erkek işçilere verilecek izin süreleri ile ilgili de düzenleme yapılmıştır. Erkek işçilere verilecek doğum izninin 15 gün içerisinde kullanılması hükmü 12. dönemle birlikte sözleşmeye girmiştir. Eşi doğum yapan işçiye verilecek izin süresi ise 16. döneme kadar 3 işgünü, 16. dönemde yapılan değişiklikle birlikte 5 işgünü olarak düzenlenmiştir. Erkek işçilere yönelik yapılan bu düzenleme toplu iş sözleşmesiyle elde edilen bir kazanım olarak görülse de 2015 yılında 6645 sayılı Kanunla 4857 sayılı Kanuna eklenen Ek Madde 2’deki düzenlemenin tekrar edilmesinden ibarettir.

Toplu iş sözleşmesinde *evlat edinme izni* ile ilgili düzenleme 17. dönemde yapılmıştır. 2015 yılında İş Kanununa giren ve mazeret izinlerinin düzenlendiği Ek Madde 2’deki Kanun hükmüne paralel biçimde, evlat edinen işçiye 3 işgünü ücretli mazeret izninin verileceği toplu iş sözleşmesine eklenmiştir.

*Doğal afet izni*yle ilgili olarak izin sürelerinde herhangi bir değişiklik olmamıştır. 1. dönemden 18. döneme kadar işçinin veya eşinin mülkiyetinde olan gayrimenkullerin doğal afet sonucunda zarara uğraması hallerinde zararın derecesine göre 5-10 işgünü ücretli mazeret izni verileceği düzenlemesi korunmuş ancak 12. dönem sözleşmesiyle tıpkı diğer izinlerde olduğu gibi doğal afet izninin de mazeretin oluşmasını takiben 15 gün içerisinde kullanılması şartı getirilmiştir.

Ücretli mazeret izni toplu iş sözleşmelerinde “işçilerin amirlerine 3 gün öncesinden yazılı müracaatları üzerine ve amirin onayı ile ayda 1 günü geçmeyen” izin olarak tanımlanmıştır. Bu iznin süresi 12. döneme kadar “1 yılda en fazla 10 işgünü” iken 12. dönem toplu iş sözleşmesinde yapılan değişiklikle “1 yılda en fazla 8

işgünü” olarak belirlenerek işçiler açısından hak kaybı niteliği taşıyan düzenlemelerden biri olmuştur.

17. dönemde evlat edinme izniyle birlikte toplu iş sözleşmesine giren *hastalık izni*, “İşçilerin en az %70 oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde 10 güne kadar ücretli izin verilir” düzenlemesiyle 4857 sayılı Kanunun Ek 2. maddesindeki hükmü aynen tekrarlamıştır.

Sendikal izinler ile ilgili olarak yapılan tek değişiklik 12. dönem sözleşmesinde gerçekleşmiştir. Yapılan düzenlemeyle “Sendika Merkez ve Şube Genel Kurulu delegelerinin izinleri” maddenin devamında sayılan sendikal izinlerin dışında tutulmuştur. İşyerinde çalışan işçi sayısına göre ayrı ayrı belirlenen ücretli sendika izinlerinde ise son döneme kadar herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

İzinlere ilişkin hükümlerden sonuncusu *nakil iznine* ilişkindir. Buna göre; “işverene ait başka bir işyerine işverence nakledilen işçilere yeni işyeri il hudutları dışında ise ve evini taşıması halinde gidiş yol süresinden bir hafta fazla sayıda gün kadar nakil izni verileceği” düzenlemesine 17. dönemde “işçinin talebiyle yapılan nakillerde” bu iznin verilmeyeceği hükmü eklenmiştir.

3.2. Petkim İşyerlerinde Petrol-İş Sendikası Tarafından Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmelerinin Çalışma Şartlarının Gelişimi Bakımından Analizi

3.2.1. Petkim İşyerlerinde Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmeleri

Petrol-İş Sendikasının 1976-2017 yılları arası Petkim işyerlerinde imzaladığı toplu iş sözleşmeleri sözleşmenin düzeyi, tarafları ve yürürlük tarihleri bakımından Tablo 3.6’da gösterilmiştir.

Tablo 3.6 Petkim İşyerlerinde Petrol-İş Sendikası Tarafından Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmeleri, 1976-2019

Dönem	Yürürlük Tarihi	Sözleşme Düzeyi	Sözleşme Tarafları
1. Dönem	01.09.1976 – 31.08.1978	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	Türkiye Petrol İşverenleri Sendikası – Petrol-İş
2. Dönem	01.09.1978 – 31.08.1980	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	Türkiye Petrol İşverenleri Sendikası – Petrol-İş
3. Dönem	01.09.1980 – 31.08.1983	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	Petkim Petrokimya – Petrol-İş(YHK)
4. Dönem	01.09.1984 – 31.08.1986	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik İşverenleri Sendikası – Petrol-İş

5. Dönem	01.09.1986 – 31.08.1988	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	TÜRK KAMU-SEN – Petrol-İş
6. Dönem	01.09.1988 – 31.08.1990	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	TÜRK KAMU-SEN – Petrol-İş(YHK)
7. Dönem	01.09.1990 – 31.08.1992	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	TÜRK KAMU-SEN – Petrol-İş(YHK)
8. Dönem	01.09.1992 – 31.12.1994	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	TÜRK KAMU-SEN – Petrol-İş
9. Dönem	01.01.1995 – 31.12.1996	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	TÜRK KAMU-SEN – Petrol-İş
10. Dönem	01.01.1997 – 31.12.1998	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş
11. Dönem	01.01.1999 – 31.12.2000	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş
12. Dönem	01.01.2001 – 31.12.2002	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş
13. Dönem	01.01.2003 – 31.12.2004	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş
14. Dönem	01.01.2005 – 31.12.2006	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş
15. Dönem	01.01.2007 – 31.12.2008	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş
16. Dönem	01.01.2009 – 31.12.2010	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KİPLAS – Petrol-İş
17. Dönem	01.01.2011 – 31.12.2012	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KİPLAS – Petrol-İş
18. Dönem	01.01.2013 – 31.12.2014	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KİPLAS – Petrol-İş
19. Dönem	01.01.2015 – 31.12.2016	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KİPLAS – Petrol-İş
20. Dönem	01.01.2017 – 31.12.2019	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KİPLAS – Petrol-İş

Kaynak: Petrol-İş Sendikası'nın Petkim işyerlerinde imzaladığı toplu iş sözleşmelerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

1976 yılından itibaren Petkim toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olan Petrol-İş Sendikası, 1976'dan günümüze kadarki süreçte kesintisiz olarak Petkim işyerlerinde çalışan işçilerin temsilciliğini üstlenmiştir. 20 toplu iş sözleşmesi dönemi boyunca biri sendikaların faaliyetlerinin durdurulduğu 1980-1983 dönemi olmak üzere toplamda 3 kez toplu iş sözleşmesi YHK tarafından bağítlanmıştır. 1988 yılında 2822 sayılı Kanunda yapılan düzenlemeyle Petkim işyerlerinin grev yasağı kapsamına alınması Petkim işçilerinin eylem ve direnişlerine sebep olmuş, işçilerin getirilen grev yasaklarına, YHK'ye ve hükümete yönelik tepkisi gibi faktörler taraflar arasında uyuşmazlığın şiddetini artırarak 6. ve 7. dönem toplu iş sözleşmelerinin YHK tarafından bağítlanmasına yol açmıştır.³⁴⁶ Ayrıca sözleşme süresiyle ilgili olarak 20. dönem toplu iş sözleşmesinde sözleşmenin yürürlük tarihi, YHK tarafından bağítlanan 1980-1983 sözleşmesi sonrası ilk kez 3 yıl olarak kararlaştırılmıştır. Toplu pazarlık sürecinde işveren tarafından gelen 3 yıllık sözleşme teklifi, dönemin Petrol-İş Şube Başkanı tarafından “kazanılmış haklarımızı koruyacağız” sözleriyle eleştirilse de sözleşme süresi işverenin isteğı doğrultusunda 3 yıl süreyle imzalanmıştır.³⁴⁷

³⁴⁶ Petrol-İş, 1950-2000 50. Yılında Petrol-İş, s. 159-160.

³⁴⁷ “PETKİM’de üç yıllık sözleşme ve kiralık işçilik dayatması”, (Çevrimiçi) <https://www.evrensel.net/haber/323180/petkimde-uc-yillik-sozlesme-ve-kiralik-iscilik-dayatmasi>, Erişim Tarihi: 27 Mayıs 2021.

3.2.2. İş Sözleşmesinin Yapılmasına ve Sona Ermesine İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesinin yapılması ve sona ermesine ilişkin hükümleri tarafların dönemler itibariyle üzerinde sürekli değişikliğe gittiği düzenlemeleri oluşturmaktadır. Sözü edilen hükümler içerisinde en çok değişikliğe uğrayan maddeler işe alma, geçici işçi çalıştırma, ihbar süreleri ve kıdem tazminatına ilişkin engelli işçi çalıştırma esaslarını düzenleyen maddede ise madde başlığı dışında hiçbir değişiklik yapılmamıştır.

Tablo 3.7 Yıllar İtibariyle İş Sözleşmesinin Yapılması ve Sona Ermesine İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (Petkim)

DÖNEM	YILLAR	İşe Alma	Geçici İşçiler	Deneme Süresi	Engelli İşçi Çalıştırma	İşverenin Haklı Nedenle Feshi	Tutukluluk Halinde Fesih ve Tekrar İşe Başlama	Toplu İşçi Çıkarma	İhbar Süreleri	Kıdem Tazminatı	Mazeretli İşten Ayrılmalar
1	1976-1978	Değişikliklerde baz alınan dönem									
2	1978-1980	+	+	-	-	-	+	+	+	+	+
3	1980-1983	+	+	+	-	+	+	-	-	+	+
4	1984-1986	+	-	-	-	+	-	-	-	+	-
5	1986-1988	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-
6	1988-1990	-	-	-	-	-	-	+	-	+	-
7	1990-1992	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	1992-1994	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-
9	1995-1996	-	-	-	-	+	-	-	-	+	-
10	1997-1998	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-
11	1999-2000	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-
12	2001-2002	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-
13	2003-2004	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-
14	2005-2006	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	2007-2008	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-
16	2009-2010	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-
17	2011-2012	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
18	2013-2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
19	2015-2016	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-
20	2017-2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

+: Konu ile ilgili değişiklik yapılmıştır.

0 : Konu ile ilgili hüküm yoktur.

- : Konu ile ilgili değişiklik yapılmamıştır.

i : Konu ile ilgili düzenleme ilk kez yapılmıştır.

Kaynak: Petrol-İş Sendikası'nın Petkim İşyerlerinde İmzaladığı Toplu İş Sözleşmeleri 1976-2019.

2. dönem sözleşmesiyle işe alma ile ilgili olarak işçi lehine ileri düzenlemeler yapılmıştır. Bu dönemde, boş kadroların doldurulması amacıyla yükseköğretim mezunu olanlar dışında kalanlara sınav yapılacağı ve toplu işten çıkarma nedeniyle daha önce işten çıkarılan işçilere boş kadro ilanı için noter aracılığıyla çağrı yapılacağı düzenlemesi sözleşmeye eklenmiştir. Yine bu dönemde işverene, işe başlayan

işçilerin kadro unvanı ve görevlendirildiği üniteyi deneme süresi sonunda sendikaya bildirme zorunluluğu getirilmiştir. 2. dönemde işverene yüklenen bu sorumluluk 3. dönem sözleşmesinde toplu iş sözleşmesinden çıkarılmış, 4. dönemde ise işe almaya ilişkin işverene yükümlülükler getiren katı toplu iş sözleşmesi hükümleri sözleşmeden çıkarılarak bu madde hakkında mevzuat hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir. 7. dönem sözleşmesinde “mevzuat hükümleri uygulanır” cümlesi maddeden çıkarılıp işe almaya ilişkin düzenlemeler ayrıntılı biçimde düzenlense de 4. dönem öncesinde işçi sendikasının elde ettiği haklardan olan işyeri sendika temsilcisinin de yer aldığı işe alma sınav komisyonunun kurulması ve daha önce işten çıkarılan işçilere noter vasıtasıyla çağrı yapılması gibi uygulamalar 7. dönem sözleşmesinde yer almamıştır.

1. dönemde yalnızca niteliği bakımından en çok 3 ay sürecek işlerde 3 ay süreyle *geçici işçi* çalıştırılabileceği, 3 ayı geçen çalışmalarda ise işçinin belirli süreli iş sözleşmesinin geçersiz sayılacağı düzenlenmişken, 2. dönemle birlikte bu çalışma biçiminin ancak kompleksin genel duruşlarında ve 1,5 ayı geçmemek üzere uygulanabileceği belirtilmiş, geçici işçi istihdamının 1,5 aydan uzun sürmesi halinde nasıl bir yol izleneceği hususunda herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. 3. dönem toplu iş sözleşmesiyle geçici işçi çalıştırma süresi 3 aya çıkarılmış, genel duruşlara ek olarak niteliği bakımından en çok 3 ay sürecek işlerde de geçici işçi istihdamının yapılabileceği düzenlenmiştir.

*Deneme süresi*yle ilgili olarak 3. dönemde iş kazası günleri hariç olmak üzere SSK tarafından verilen işgöremezlik günlerinin deneme süresinin hesabında dikkate alınmayacağı hükmü sözleşmeye girmiştir. İşe yeni alınan işçilerin deneme süresi ise ilk dönemden 15. döneme kadar 30 gün, 15. dönemde işveren lehine olacak biçimde 2 ay olarak kararlaştırılmıştır.

Engelli işçi istihdamı konusunda 4857 sayılı Kanun yürürlüğe girene değin bu konuda yürürlükte bulunan kanun, kararname ve tüzük hükümlerinin uygulanacağı toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiştir. 13. dönemde bu hüküm yerini “bu konuda 4857 sayılı Kanunun 30. Maddesi hükümleri uygulanır” düzenlemesine bırakmıştır. Madde başlığı ise sözleşmelerde 13. döneme kadar “Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma”, 16. döneme kadar “Sakat, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma”, 19. döneme kadar ise “Özürlü İşçi Çalıştırma”, 19. dönem ve sonrasında ise “Engelli İşçi Çalıştırma” şeklinde düzenlenmiştir.

İşverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshi maddesi ve bu maddeye ek disiplin cezaları cetveli, işlenen suçun türüne göre uygulanacak disiplin cezaları ile işten çıkarma esaslarını düzenlemektedir. 3. dönemde disiplin cezaları cetveline eklenen 8 yeni suç teşkil edecek davranışla birlikte toplam madde sayısı 52'ye yükselmiştir. Yine bu dönemde, daha önceden ½ - 3 yevmiye arasında verilebilecek ücret kesme cezasının alt sınırı 2 yevmiyeye yükseltilmiş, 4. dönemde yapılan değişiklikle 1 ila 3 günlük ücret olarak belirtilmiştir. 9. dönem sözleşmesinde ise ihtar, ücret kesme ve işten çıkarmaya ek olarak 7-30 gün arasında ücretsiz işten uzaklaştırma uygulaması disiplin cezalarına eklenmiştir. İşverenin bildirimsiz feshine ilişkin hükümlerde yapılan değişiklikler sonucu 4. dönem dışında işçiler aleyhine yeni düzenlemeler getirmiştir. Gerek bildirimsiz feshin kapsamının genişletilmesi gerekse ücret kesme cezalarının artırılması ve ücretsiz işten uzaklaştırma uygulamalarının varlığı bu olumsuz düzenlemelere örnek gösterilebilir.

İhbar süreleri 2. dönem sözleşmesiyle bir önceki döneme göre artırılmıştır. Buna göre 1. dönemde; kıdemi 6 aydan az olanlara 4 hafta, 6 aydan 18 aya kadar olanlara 6, 18 aydan 3 yıla kadar olanlara 11, 3 yıldan 5 yıla kadar olanlara 15 ve 5 yıldan fazla kıdemi olanlara 17 haftalık ihbar süreleri öngörülmüşken bu süreler 2. dönemde, kıdemi 18 aydan 3 yıla kadar olanlara 12, 3 yıldan 5 yıla kadar olanlara 16, 5 yıldan 10 yıla kadar olanlara 18 ve 10 yıldan fazla olanlara 19 hafta olacak şekilde düzenlenmiştir. 10. ve 11. dönem sözleşmelerinde sözleşmenin imza tarihinden sonra, 12. dönemde ise 01.07.2001 tarihinden sonra işe giren işçilere Kanunda belirtilen sürelerin uygulanacağı hükmü sözleşmeye eklenmiştir.

Kıdem tazminatının miktarı ile ilgili ilk değişiklik 2. dönem sözleşmesinde yapılmıştır. 1. dönemde kıdemi 1 yıldan 5 yıla kadar olan işçilere 35, 5 yıldan 10 yıla kadar olanlara 45 ve 10 yıldan fazla olanlara 65 günlük ücretleri tutarında kıdem tazminatı verilirken bu süreler sırasıyla 40, 60 ve 72 güne çıkarılmış, bu dönemden sonra 8. dönem hariç kıdem tazminatının miktarı ile ilgili değişikliğe gidilmemiştir. Ayrıca 1. dönemde en az 3 yıllık, 2. dönemde ise en az 2 yıllık kıdemi olmak şartıyla istifa eden işçilere kıdem tazminatı verileceği düzenlemesi 3. dönemde sözleşmeden çıkarılmıştır. 6. dönemde 01.02.1989 tarihinden sonra işe giren işçilere yasal sürelerin uygulanacağı belirtilmiş, 8. dönem sözleşmesinde ise kıdem tazminatına ilişkin önceki dönemlerde düzenlenen tüm hükümler kaldırılarak bu konuda mevzuat hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür. 9. dönemde kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeler 2.

dönemde olduğu haliyle tekrardan sözleşmeye girse de 01.09.1992 tarihinden sonra işe giren işçilere yasal sürenin uygulanacağı belirtilmiştir. Son olarak işçinin iş kazası veya meslek hastalığı ile bunların dışında bir nedenle ölümü halinde varislerine ödenecek kıdem tazminatının ödeme süresi 4. dönemde 10 günden 3 güne indirilmiştir.

Tutukluluk, gözetim altına alınma ve mahkumiyet hallerinde fesih ve tekrar işe başlama maddesi içerisinde, “işyeri içinde veya dışında görevin ifası sırasında gerçekleşen bir olay veya trafik kazası hallerinde” işçinin izin hakkını düzenleyen hükümle ilgili ilk değişiklik, 6 ay ücretli ve 6 ay ücretsiz olarak düzenlenen izin süresinin 2. dönemde 8 ay ücretli, 8 ay ücretsiz olacak şekilde artırılmasına ilişkindir. Ayrıca 3. dönemde işçinin herhangi bir suçtan tutuklandığı ve tutukluluğunun 30 günü aştığı hallerde iş sözleşmesinin feshedileceği belirtilmiştir. Önceki dönemlerde 6 ay olarak kabul edilen bu düzenlemenin öngörülen sürelerin düşürülmesi bakımından işçiler için olumsuz bir düzenleme olduğu ifade edilebilir. Bu 30 günlük süre, 15. dönemde yapılan düzenlemeyle yürürlükteki İş Kanununa paralel biçimde işçinin “İş Kanunundaki bildirim süresini aştığı takdirde” olarak değiştirilmiştir.

Toplu işçi çıkarma, ilk dönemden son döneme kadar yalnızca otomasyon veya kapasite daralması hallerinde ve çıkarma işleminin sırasıyla gönüllü ayrılmak isteyenler, emeklilik hakkını kazananlar, işe son giren işçiler şeklinde yapılacağını belirtilmiştir. 2. dönem sözleşmesinde kaldırılan işyeri sendika temsilcileri ile işyerinde çalışan sendika yöneticilerinin işe giriş tarihine bakılmaksızın en son işten çıkarılacak kişiler olacağı düzenlemesi, 5. dönemde tekrar sözleşmeye girse de 6. dönemde yeniden toplu iş sözleşmesinden çıkarılmıştır.

Mazeretli işten ayrılmalar maddesi emeklilik ayrılması, zorunlu ayrılmalar, askerlik ayrılması ve evlenerek ayrılan kadın işçiler olmak üzere dört ayrı başlıkta düzenlenmiştir. Emeklilik ve askerlik ayrılmasına ilişkin esaslar konusunda 20 dönem boyunca değişiklik yapılmamıştır. 1. dönemde evlenen kadın işçilere işten ayrılmaları halinde kıdem tazminatına hak kazanmak için evlenme tarihinden itibaren 1 ay içinde işverene başvurması zorunluluğu getirilmişken, 2. dönemde bu süre 1 yıla çıkarılmıştır. Zorunlu ayrılmalar konusunda ise 3. döneme kadar 1475 sayılı Kanunun 16. maddesinde düzenlenen işçiye iş sözleşmesini derhal fesih hakkı veren durumlar tekrarlanmış, 3. dönemden itibaren bu konu hakkında mevzuat hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

3.2.3. İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümler

Başta normal çalışma, fazla çalışmalar ve işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin konular olmak üzere işin düzenlenmesine ilişkin hükümler özellikle toplu iş sözleşmelerinin ilk dönemlerinde sıklıkla değişime uğrayan hükümler olmuştur. Bu değişiklikler esas itibariyle 3. dönem öncesi işçi sendikasının lehine sonuçlanırken 3. dönem ve sonrasında çoğunlukla 1980 öncesinde elde edilen hakların ortadan kaldırılması veya zayıflatılmasıyla sonuçlanmıştır.

Tablo 3.8 Yıllar İtibariyle İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (Petkim)

DÖNEM	YILLAR	Normal Çalışma	Gece Çalışma Süresi	Çalışma Araları	Çalışılmış Sayılan Süreler	Fazla Çalışma	Hafta Tatili ve Hafta Tatili Günü Çalışma	Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma	Nakil	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
1	1976-1978	Değişikliklerde baz alınan dönem								
2	1978-1980	+	-	-	+	+	+	+	+	+
3	1980-1983	+	-	-	-	+	-	+	+	+
4	1984-1986	-	-	+	+	+	+	+	+	+
5	1986-1988	+	-	-	-	-	-	-	+	+
6	1988-1990	+	-	-	-	-	-	-	-	+
7	1990-1992	+	-	-	-	+	+	-	-	+
8	1992-1994	-	-	-	+	+	-	-	-	+
9	1995-1996	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	1997-1998	-	-	-	-	-	-	-	+	-
11	1999-2000	-	-	-	+	-	-	-	-	-
12	2001-2002	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	2003-2004	-	-	-	-	-	-	-	-	+
14	2005-2006	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	2007-2008	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	2009-2010	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17	2011-2012	+	-	-	-	-	-	+	-	-
18	2013-2014	-	-	-	-	-	-	-	+	+
19	2015-2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20	2017-2019	-	-	-	-	-	-	+	-	-

+: Konu ile ilgili değişiklik yapılmıştır.

0 : Konu ile ilgili hüküm yoktur.

- : Konu ile ilgili değişiklik yapılmamıştır.

i : Konu ile ilgili düzenleme ilk kez yapılmıştır.

Kaynak: Petrol-İş Sendikası'nın Petkim İşyerlerinde İmzaladığı Toplu İş Sözleşmeleri 1976-2019.

Normal çalışma süresi ile ilgili olarak 1. ve 2. dönem sözleşmesinde ikili ve üçlü vardiyada çalışanlar için işin başlangıç ve bitiş saatleri de dahil olmak üzere ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir. 3. dönemde haftalık çalışma süresiyle ilgili bir değişiklik olmasa da işin başlama ve bitiş saatini düzenleyen ayrıntılı hükümler kaldırılarak, normal çalışma süresinin haftada 40 saat, üçlü vardiyada çalışanlar

içinse 42 saat olacağı belirtilmiştir. Yine bu dönemde işin başlangıç ve bitiş saatlerinin işveren tarafından belirleneceği düzenlemesi sözleşmeye eklenmiştir. Ayrıca üçlü vardiyada çalışan işçilerin diğerlerine göre haftada 2 saat daha fazla çalışmasından dolayı ek ödeme yapılacağı, bu ödemenin miktarının ise 1. dönemde ayda 2 günlük, 2. dönemde ayda 3 günlük, 5. dönemde ayda 3,5 günlük, 6. dönemde ayda 5 günlük ve 17. dönemde ayda 3 günlük ücret tutarında olacağı kararlaştırılmıştır. 2. dönem sözleşmesine “normal çalışmasına gelen işçi aynı takvim günü içinde vardiya değiştirmek amacıyla geri çevrilmez” hükmü, 7. dönemde ise bu hükmün devamına “vardiyalı işçilerin vardiya değişiklikleri vardiya bitiminde yapılır” cümlesi eklenmiştir. Yine 7. dönemde ikili vardiyada çalışan işçilerin “akdi ve hafta tatili günlerinin 3 ayda bir” değiştirileceği ve işveren veya vekilince iş dağıtımının münavebeli ve eşit yapılacağı hükmü sözleşmeye girmiştir.

“Akşam 20:00 ile sabah 06:00 arasında yapılan çalışmalar” şeklinde tanımlanan *gece çalışması*, işin düzenlenmesine ilişkin hükümlerde değişiklik yapılmayan tek madde olmuştur.

Çalışma aralarıyla ilgili ilk ve tek değişiklik 4. dönem sözleşmesinde yapılmıştır. Buna göre, daha öncesinde vardiyalı işçilerin ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılırken bu dönemde yapılan değişiklikle bu düzenleme toplu iş sözleşmesinden çıkarılmıştır.

Mahkemede geçen süreler ile işçinin her an işe çağrılmasının muhtemel olduğu durumlarda işverenin emrinde geçen bekleme süresi 2. dönemde *çalışılmış gibi sayılan sürelerle* eklenmiştir. 11. dönemde yapılan değişiklikle ise yıl içerisinde 3 günü geçmemek şartıyla mahkemede geçen günlerin çalışılmış sayılacağı belirtilerek hakkın kullanımına ilişkin sınırlama getirilmiştir. 4. dönemde “normal çalışma saatlerinden sonra fazla çalışmaya davet edilen işçilerin 4 saatten az olarak yaptığı çalışmaların 4 saat sayılacağı” hükmü sözleşmeye eklenmiştir. 8. dönemde ise “vardiya araçlarından istifade nedeniyle işveren tarafından günlük çalışma süresinden daha az çalıştırılan işçilerin” bu çalışmalarının normal çalışma süresi olarak kabul edileceği düzenlemesi toplu iş sözleşmesine girmiştir.

Fazla çalışmayla ilgili olarak; 1. dönemden 20. döneme kadar işgünlerinde yapılan fazla çalışmaların %100 zamlı ödeneceği düzenlenmiştir. 1. dönem sözleşmesinde ulusal bayram ve genel tatil günleri, hafta tatili ve 24 Temmuz İşçi

Bayramı günlerinde günlük çalışma süresinin üzerindeki çalışmalar için ücretin %100 zamlı ödeneceği düzenlenmiş, 2. dönemde bu sayılan günlere 3 Nisan Kuruluş Günü de eklenmiştir. 3 Nisan Kuruluş Günü ve 24 Temmuz İşçi Bayramı 3. dönem sözleşmesinde maddeden çıkarılmıştır. Yine bu maddeyle ilgili olarak 4. dönemde ulusal bayram ve genel tatiller ile hafta tatilinde yapılacak fazla çalışmaların %200 zamlı olarak ödeneceği ifade edilmiştir. Aynı zamanda bu dönemde, gündüz çalışan personelin günlük çalışma süresi dışında normal çalışma süresi kadar veya daha fazla çalışmaya kalması halinde 16 saat çalıştırıldıkları için alacağı fazla çalışma ücretine ek olarak zamsız 2 yevmiye verileceği düzenlemesi sözleşmeye eklenmiştir. Bu bakımdan 4. dönem fazla çalışma ile ilgili işçi lehine olumlu değişikliklerin yapıldığı bir dönem olmuştur. 7. dönemle birlikte nakliye işinde görevlendirilen şoför yardımcılarının da normal çalışma süreleri dışında yolda geçen süreleri için fazla çalışma ücreti ödeneceği hükmü sözleşmeye eklenmiştir. Ayrıca bu dönemde sözleşmeye “ay içindeki fazla çalışmalara ait ücretlerin müteakip ay ücretleriyle” ödeneceği hükmü eklenmiştir. Son olarak 8. dönemde sözleşmeye giren hükümle “her türlü çalışmadan sonra 8 saat arayla çalıştırılması karşılığında” fazla çalışma ücretine ek olarak zamsız 1 yevmiye verileceği kararlaştırılmıştır.

Hafta tatili ve akdi tatil ile ilgili olarak, 2. dönemde işçiler bakımından olumlu, 4. dönemde olumsuz kabul edilebilecek birtakım düzenlemeler yapılmıştır. 2. dönemde hafta tatili ve akdi tatil günlerinde çalıştırılan işçilere normal çalışma süresinden az dahi çalışsa normal çalışma süresi ve fazla çalışma ücreti dahil 4 günlük ücret tutarında, ulusal bayram ve genel tatil günlerine rastlayan hafta tatilinde ise 5 günlük ücret tutarında ödeme yapılacağı hükmü sözleşmeye eklenmiştir. 4. dönemde ise ilk olarak hafta tatili günü normal çalışma süresinden az çalıştırılan işçiye; 4 günlük ücret yerine 3 saat altı çalışmalar için yarım günlük, 3 saat ve üzeri içinse 1 günlük hafta tatili ücreti verileceği belirtilmiştir. 4. döneme kadar vardiyasız işçiler için hafta tatili cumartesi ve pazar günleri, vardiyalı işçiler için ise 5 çalışma gününü takip eden 6. ve 7. günler olarak öngörülmüştür. 4. dönem sözleşmesinde yapılan değişiklikle vardiyasız işçiler için cumartesi günü akdi tatil, pazar günü ise hafta tatili olarak kararlaştırılmış, vardiyalı işçilerin akdi tatil ve hafta tatili günlerinin vardiya programıyla belirleneceği kabul edilmiştir. İşçiler lehine yapılan son düzenleme ise hafta tatiline hak kazanma bakımından çalışılmış sayılan günler maddesine “işyeri doktoru tarafından 2 güne kadar verilen istirahat günleri” hükmünün 7. dönemde sözleşmeye eklenmesiyle mümkün olmuştur.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayla ilgili olarak 1. dönemde 1475 sayılı İş Kanununda sayılan günler haricinde 24 Temmuz İşçi Bayramı da genel tatiller kapsamına alınmış, 2. dönemde bu sayılan günlere 3 Nisan Kuruluş günü de dahil edilmiştir. Ayrıca 2. dönemde bu günlerde tatil yaptırılmayarak çalıştırılan işçilere normal çalışma süresi ve fazla çalışma dahil olmak üzere verilen 3,5 günlük ücret 4 günlük ücrete yükseltilmiştir. Sözü edilen 4 günlük ücretin işçinin normal çalışma süresinden az çalıştırılması halinde de verileceği düzenlemesi bu dönemde sözleşmeye eklenmiştir. Bu konu hakkında 3. dönem ve sonrasında işçiler aleyhine değişiklikler olmuş, ulusal bayram ve genel tatiller kanunda belirtilen günlerle sınırlandırarak bu günlerde 8 saatten az çalıştırılan işçilere verilecek ücret 4 günden 1 güne düşürülmüştür. 4. dönemde ise bu günlerde çalıştırılan işçilerin alacakları ücret 3 saatten az çalışanlar için yarım günlük, 3 saatten fazla çalışanlar için bir günlük ücret olarak belirlenmiştir. Ulusal bayram ve genel tatil günlerine İş Kanunundaki değişikliklerle paralel biçimde 17. dönemde “1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü” ve 20. dönemde “15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü” eklenmiştir.

Nakil konusunda, 2. dönemde işçilerin aynı işyerinde ücretlerinde ve unvanlarında değişiklik yapılmaksızın çalıştıkları işten başka bir işe ancak iki işveren iki de sendika temsilcisinden oluşan kurulun kararıyla nakledilebileceği düzenlemesi sözleşmeye eklenmiş, 3. dönemde sözleşmeden çıkarılmıştır. Yine 2. dönemde zorunluluk hallerinde işçinin kadrosuna ve yeteneğine uygun başka bir işte çalıştırılma esaslarını düzenleyen geçici görevlendirme maddesine “o anda işyerinde bulunan sendika temsilcisinin muvafakatı” alınacağı hükmü eklense de bu cümle 3. dönem sözleşmesinden çıkarılmıştır. Geçici görevlendirmenin süresi 4. döneme kadar bir sözleşme yılında 30 gün, 4. dönemde 60 gün, 5. dönemden 9. döneme kadar 45 gün, 10. dönem ve sonrasında ise 40 gün olarak belirlenmiş, ek olarak 18. dönem sözleşmesine eklenen hükümle geçici görevlendirme konusunda belirli gruplarda işçiler açısından istisna getirilerek bu işçilere uygulanacak görevlendirmenin üst sınırı 12 ay olarak belirlenmiştir. Ayrıca yapılan görevlendirmenin aralıksız dört ayı geçmesi halinde, işçinin görevlendirildiği iş ile kendi ücreti arasındaki farkın “geçici üst görev tazminatı” olarak ödeneceği belirtilmiştir.

Toplu iş sözleşmesinin *işçi sağlığı ve iş güvenliğine* ilişkin hükümlerinde 2. dönemle birlikte işçiler lehine ileri kazanımlar elde edilmiştir. 2. dönemle birlikte daha öncesinde Yarımca Kompleksinde istihdam edilen doktor sayısı 2’den 3’e, işyerinde

bulunan ambulans sayısı ise 1'den 3'e çıkarılmıştır. Ayrıca bu dönemde her vardiyada bir "teknik emniyet görevlisi" bulundurma şartı, içinde işçi sendikasının belirleyeceği iki gözlemcinin de yer aldığı üretim ünitelerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden incelenmesi amacıyla finansmanı işveren tarafından karşılanan araştırma komisyonu kurulması ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulunun kararlarının yerine getirilmesinde işverenin azami dikkat göstereceği sözleşmeye eklenmiştir. 4. dönemde Aliağa Kompleksinde 2 doktor bulundurma şartı getirilmiş, 5. dönemde bu sayı 4'e yükseltilmiştir. 13. dönemde Yarımca Kompleksinin satılması üzerine bu komplekste doktor buldurma şartını getiren hüküm sözleşmeden çıkarılmıştır. Bu konu hakkındaki son değişiklik 18. dönemde "4 doktor istihdam eder" hükmünün "yeterli sayıda doktor bulundurur" şeklinde değiştirilmesiyle yapılmıştır. Benzer şekilde daha önce "3 ambulans bulundurur" şeklindeki hüküm 18. dönemde "yeterli sayıda ambulans bulundurur" olarak değiştirilmiştir. İşçilere Kurul tarafından tespit edilen esaslara göre temizlik malzemesi verileceği hükmü yalnızca 6. dönemde sözleşmeden çıkarılmış, bu dönem haricinde ilk dönemden son döneme kadar yürürlükte kalmıştır. İşçi lehine düzenlemelerin getirildiği 7. dönemde giyinme yerleri, duş, yemekhane ve banyoların işçi sağlığı ve iş güvenliğine uygun hale getirileceği ile "vardiyalarda hastaneye sevk gerektiği hallerde vizite kağıdı verilmesi sağlanır" sözleşmeye eklenmiştir. Son olarak 1. dönemden itibaren sözleşmede yer alan işçilere koruyucu malzeme ve iş elbisesi verilmesi uygulaması ile iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde "meslekte çalışma gücünün %10'a kadar olan kayıplarında" her bir birim için işçilere bir defaya mahsus olmak üzere maluliyet yardımı yapılmasını öngören düzenleme son dönem toplu iş sözleşmesine kadar değişmeksizin yerini korumuştur.

3.2.4. Para ve Paraya İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmelerinin para ve paraya ilişkin hükümlerini yıllık ikramiye, temettü, primler, sosyal yardımlar ve ücret zamları oluşturmaktadır. Bu hükümler içerisinde sosyal yardım kalemleri ve ücret zamlarının belirlenme biçimi sözleşmelerde üzerinde sürekli değişiklik yapılan düzenlemelerdir. 1. dönemden itibaren sözleşmelerde yer alan temettü, kıdem zammı ve işletme riski tazminatı maddeleri zaman içerisinde sözleşmeden çıkarılmış, buna karşın 5. dönemle birlikte daha önce sözleşmede yer almayan üretim bakım primi ve verimlilik primi gibi düzenlemeler ilk kez toplu iş sözleşmesine girmiştir.

Tablo 3.9 Yıllar İtibariyle Para ve Paraya İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (Petkim)

DÖNEM	YILLAR	Yıllık İkramiye	Temettü	Vardiya Primi	Kıdeme Teşvik Primi	İşletme Riski Tazminatı	Verimlilik Primi	Üretim Bakım Primi	Kıdeme Zammı	Sosyal Yardımlar	Ücret Zammı
1	1976-1978	Değişikliklerde baz alınan dönem									
2	1978-1980	+	-	-	+	+	0	0	-	+	-
3	1980-1983	+	-	-	-	+	0	0	-	-	+
4	1984-1986	-	0	+	+	+	0	0	-	+	-
5	1986-1988	-	0	-	-	+	i	i	-	+	-
6	1988-1990	-	0	+	-	+	+	0	-	-	+
7	1990-1992	-	0	+	+	+	-	+	-	+	-
8	1992-1994	-	0	-	-	-	-	+	0	-	-
9	1995-1996	-	0	-	-	-	-	-	0	-	+
10	1997-1998	-	0	-	-	-	-	-	0	-	+
11	1999-2000	-	0	-	+	0	-	-	0	-	+
12	2001-2002	-	0	+	-	0	-	-	0	+	-
13	2003-2004	-	0	-	-	0	-	-	0	-	+
14	2005-2006	-	0	-	-	0	-	+	0	+	+
15	2007-2008	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
16	2009-2010	+	0	-	-	0	-	-	0	-	+
17	2011-2012	+	0	+	-	0	-	+	0	-	-
18	2013-2014	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-
19	2015-2016	-	0	-	-	0	-	-	0	+	-
20	2017-2019	-	0	+	-	0	-	+	0	+	+

+ : Konu ile ilgili değişiklik yapılmıştır.

0 : Konu ile ilgili hüküm yoktur.

- : Konu ile ilgili değişiklik yapılmamıştır.

i : Konu ile ilgili düzenleme ilk kez yapılmıştır.

Kaynak: Petrol-İş Sendikası'nın Petkim İşyerlerinde İmzaladığı Toplu İş Sözleşmeleri 1976-2019.

İkramiye düzenlemesiyle ilgili ilk değişiklik 2. dönemde yapılmıştır. İşçilere verilecek ikramiye tutarı 1. dönem sözleşmesinde birinci yıl için 3 aylık, ikinci yıl için 4 aylık ücret şeklinde, 2. dönemde birinci ve ikinci yıl için dörder aylık olmak üzere toplamda sekiz ay olarak belirlenmiştir. 3. dönemle birlikte yapılan değişiklikle her sözleşme yılı için 2 aylık ikramiye verileceği kararlaştırılmış, bu düzenleme 16. dönem sözleşmesine kadar değişmemiştir. 16. dönemde ikramiye tutarı birinci yıl için 112 günlük ücrete, ikinci yıl içinse 120 güne yükseltilmiş, ayrıca 1. dönem sözleşmesinden itibaren değişmeksizin sözleşmede yer alan ve kamuya bağlı işyerlerinde çalışan işçilere ilave tediye verilmesini öngören “işçilere ayrıca 6772 sayılı Kanun hükümlerine göre ikramiye ödenir” düzenlemesi Petkim işyerlerinin özel sektöre devredilmesi sonucu sözleşmeden çıkarılmıştır. Son olarak 17. dönemde işçilere birinci yıl ödenecek ikramiye tutarı 112 günden 120 güne çıkarılarak her sözleşme yılında 120 günlük ücretin ikramiye olarak ödeneceği belirtilmiştir. Böylelikle 3. dönemle birlikte yarı yarıya düşürülen ikramiye hakkı tam 14 dönem sonra 2. dönemde elde edilen seviyeye yükseltilmiştir.

1 aylık ücretten az olmaması kaydıyla “Şirket Ana Sözleşmesi’nin ilgili hükümlerine göre” şirket karından işçilere *temettü ikramiyesi* ödeneceği 1. ve 2. dönem sözleşmelerinde yer almıştır. 3. dönemde ise bu hüküm “temettü ödenmesi, temettü miktarının yılda 30 günlük çıplak ücret tutarını aşmasına bağlıdır ve temettü olarak ancak 30 günlük çıplak ücret tutarını aşan miktar verilebilir” şeklinde değiştirilmiş, 4. dönemde bu uygulamaya son verilerek toplu iş sözleşmesinden çıkarılmıştır.

İkili ve üçlü vardiya sisteminde çalışan işçilere çalıştıkları günler için ödenmesi öngörülen *vardiya primi* maddesi ile ilgili olarak, 4. dönemde “ikili vardiya sisteminde 24:00-08:00 vardiyasında çalışanlara üçlü vardiya primi ödeneceği” düzenlemesi sözleşmeye eklenmiştir. 6. dönemde işçiler açısından olumsuz bir düzenleme olarak işyeri hekimi veya SSK hekimlerince verilen rapor günleri de dahil olmak üzere işçilerin bir aylık süre içinde fiilen çalışılması gereken günlerde tam çalışmadıkları hallerde vardiya priminin ödenmeyeceği kararlaştırılmıştır. 7. döneme kadar miktar bazlı belirlenen vardiya primi, bu dönemden itibaren oransal olarak belirlenmeye başlamış, üçlü vardiyada çalışanlara normal ücretlerinin %20’si, ikili vardiyada çalışanlara ise %10’u oranında prim ödeneceği belirtilmiştir. 12. dönemde ikili vardiyada çalışan işçilerin alacağı prim oranı %13’e yükseltilmiştir. 17. dönem sözleşmesinde üçlü vardiyada çalışanların vardiya primi %27,5’a yükseltilmiş, ikili vardiyada çalışanlar ise iki gruba ayrılarak maddede sayılan ünitelerde çalışan bakım personeline %24, diğer ünitelerde ikili vardiyada çalışanlara ise çalıştıkları günler için %13 oranında prim verileceği düzenlenmiştir. Son olarak 20. dönem sözleşmesinde %13’lük oran %15’e yükseltilmiştir.

Kıdeme teşvik priminin miktarına ilişkin tüm değişiklikler işçilerin lehine gerçekleşmiştir. 1. dönemde işçilere işyerine bağlılıklarını teşvik etmek amacıyla her kademe için bir defaya mahsus olmak üzere 5 yıllık kıdemini dolduranlara 35 günlük, 10 yıllık kıdemini dolduranlara 45 günlük ve 15 yıllık kıdemini dolduranlara 55 günlük çıplak ücret tutarında prim verileceği düzenlenmiş, 2. dönemde bu tutarlar sırasıyla 40, 50 ve 65 günlük ücrete çıkarılmıştır. 4. dönemde 20 yıllık kıdemini dolduranlara 80, 7.dönemde 25 yıllık kıdemini dolduranlara 90, 11. dönemde 30 yıllık kıdemini dolduranlara 100 günlük çıplak ücret tutarında kıdeme teşvik primi verileceği hükümleri sözleşmeye eklenmiştir.

1. dönemde yalnızca bakım personeline verileceği kararlaştırılan *işletme riski ödentisi*, 2. dönemle birlikte ilgili birimlerde çalıştırılan işçilere ödenecek miktar her ünite için ayrı ayrı belirtilerek üç kategoriye ayrılmıştır. 3. dönemde üçlü vardiyada çalışan “Mühendis, Başformen ve Formenlere hak kazandıkları işletme riski ödentisine ek olarak 100 TL ilave edileceği” hükmü sözleşmeye girmiştir. Ayrıca bu ödeme 4. dönemde Aliağa işyerinde çalışan işçiler için “Şantiye Zammı” maddesi altında düzenlenmiş, “Aliağa’da işletmeye geçildiği takdirde bu zammın işletme riski şekline ve miktarına dönüşeceği” belirtilmiştir. 5. dönemde “Şantiye Zammı” maddesi kaldırılarak tüm işçilere ödenecek işletme riski tutarının belirtilen ünitelere göre iki kategoride ödeneceği düzenlenmiştir. 6. dönemde ise ayırım yapılmaksızın tüm işçilere ayda brüt 9000 TL’nin işletme riski olarak ödeneceği belirtilmiştir. 7. dönemde ödenecek miktarlar aynı olmak üzere Aliağa ve Yarımca işyerlerinde işletme riski uygulamasının esasları ayrı başlıklarda düzenlenmiştir. 7. dönemden madde hükmünün kaldırıldığı 11. döneme kadar yalnızca ödenecek işletme zammının miktarı değişmiş, 11. dönemde bu madde uygulamasına son verilmiştir.

Verimlilik primi ile ilgili ilk düzenleme 5. dönemde “verimliliği teşvik etmek amacıyla personelin öğrenim durumları esas alınmak üzere verimlilik değerlendirme primi ödenir” hükmünün sözleşmeye eklenmesiyle yapılmıştır. 6. dönemde verimlilik değerlendirme primi sözleşmede ayrıntılı biçimde düzenlenerek ilkökul mezunu işçilerin aylık çıplak ücretlerinin %4’ü, ortaokul mezunu olanların %6’sı, lise mezunu olanların %8’i, 2-3 yıllık yüksek okul mezunu olanların %9’u ve 4 yıllık yüksek okul mezunu işçilerin aylık çıplak ücretlerinin %10’unun bir defaya mahsus olmak üzere verimlilik primi olarak ödeneceği belirtilmiştir.

Vardiya primi ödenmemek kaydıyla işin gereği olarak devamlı gündüz çalıştırılan personele ödenmesi düzenlenen *üretim bakım primi*, toplu iş sözleşmesine ilk kez 5. dönem sözleşmesiyle girmiştir. Bu dönemde günde 350 TL olarak kararlaştırılan üretim bakım primi 6. dönemde sözleşmeden çıkarılmış, 7. dönemde ise normal ücretin %6’sı oranında ödeneceği belirtilmiştir. 8. dönem sözleşmesinde hangi ünitelerde çalışan işçilerin ne kadar üretim bakım primi alacağı ayrıntılı biçimde düzenlenerek 1. gruptaki ünitelerde çalışan işçilerin %7, 2. gruptakilerin %5 ve 1. ve 2. grup dışında kalanların %2 oranında prime hak kazanacağına karar verilmiştir. 17. dönemle birlikte, daha önce dönemlerde 1. grupta yer alan şirkete bağlı beş müdürlük ile kimyasal üretiminin gerçekleştirildiği fabrikaları bünyesinde bulunduran altı üretim

müdürlüğünde çalışan işçilerin %20 oranında prim alacağı belirtilmiş; 20. dönemde ise sözü edilen beş müdürlükte çalışan işçilerin %20, kimyasal üretiminin gerçekleştirildiği ana üretim fabrikaları bünyesinde bulunduran altı müdürlükte çalışanların %12, bu iki grup dışında kalanların ise %7 oranında zam alacağına karar verilmiştir. Son olarak, 14. dönemde Yarımca Kompleksinde çalışanların prim hakkını düzenleyen madde sözleşmeden çıkarılmıştır.

İşyerinde geçen her bir tam kıdem yılı için, bir defaya mahsus olmak üzere ve sözleşmenin birinci yıl zammından önce ücretlere uygulanacağını öngören *kıdem zammı* düzenlemesi 7. döneme kadar yıllar itibariyle artırılarak sözleşmelerde yer alsa da 8. dönemde bu maddenin uygulamasına son verilmiştir.

Toplu iş sözleşmelerinin sosyal yardımları düzenleyen hükümlerine ilişkin olarak 2. dönemde sözleşmeye yeni sosyal yardım kalemleri eklenmiştir. 1. dönemde sözleşmede yer alan 11 sosyal yardım maddesine ek olarak 2. dönemde yıllık ücretli izne çıkan işçilere “Yıllık İzin Harçlığı” verileceği ile işveren tarafından işçilere aylık olarak ödenecek “Konut Giderlerine Katkı” düzenlemesi sözleşmeye eklenmiştir. 4. dönemde daha önceden ayrı maddelerde düzenlenen “aile zammı” ile “çocuk zammı” hükümleri “Aile ve Çocuk Yardımı” olarak; 7. dönemde ise “Tahsil Yardımı”, “Bayram Harçlığı”, “Yakacak Yardımı” ve “Yıllık İzin Harçlığı” maddeleri ise “Sosyal Yardım” adı altında tek maddede birleştirilmiştir. 5. dönemde kahvaltı dışında her öğün yemekle beraber işçilere yoğurt verileceği kararlaştırılmıştır. 12. dönemle birlikte doğum yardımı ve ölüm yardımı maddelerine “yardım talebi, yardıma hak kazandıktan itibaren 45 gün içinde yapılır” hükmü eklenerek hakkın kullanımına süre kısıtı getirilmiştir. 19. ve 20. dönem sözleşmeleriyle işçiler bakımından önemli kazanımlar elde edilmiştir. 7. dönemde diğer sosyal yardım kalemleriyle “Sosyal Yardım” maddesi altında birleştirilen “Bayram Ödentisi” düzenlemesi 19. dönem sözleşmesinde yeniden ayrı bir madde olarak sözleşmeye dahil edilmiştir. 20. dönemde ise “Evlenme Yardımı” düzenlemesine maddede öngörülen miktara ek olarak “sözleşmenin 1., 2. de 3. yıllarında 1500 TL evlenme yardımı” ile evlenme hediyesi olarak “1 adet çeyrek cumhuriyet altını” verileceği hükümleri sözleşmeye eklenmiştir. Buna paralel olarak çocuğu doğan işçilere doğum hediyesi olarak “1 adet çeyrek cumhuriyet altını” verilmesi hükmü de 20. dönemde sözleşmeye girmiştir. Son olarak, işverenin işçilerin işe gidiş ve gelişlerini kolaylaştırmak adına servis aracı tahsis etmesiyle ilgili olarak, Aliağa Kompleksinin devreye alındığı 4. dönem ile Yarımca Kompleksinin satışının

gerçekleştirilmesi sonrası bağitlanan 14. dönem haricinde sözü edilen işyerlerinde çalışan işçilerin servis kullanma esaslarını düzenleyen değişiklikler dışında herhangi bir değişim yaşanmamıştır.

1. ve 2. dönemde *ücret artışlarının* her sözleşme yılının başında olmak üzere iki kademeli olarak yapılacağı belirtilmiş, artışlarının belirlenmesinde yalnızca seyyanen zam uygulamasına yer verilmiştir. 3. dönemden 5. döneme kadar iki kademeli zam esası sürdürülmüş ancak bu dönemlerde seyyanen zam uygulamasına ek olarak oransal artışlara da yer verilmiştir. 6. dönemde ilk kez iki kademeli artış sistemi yerine altışar aylık periyotlarla toplamda dört kez ücretlere zam yapılacağı kararlaştırılmıştır. 6. dönemden 9. döneme kadar dört kademelik ücret artışı devam etmiş, ayrıca 9. dönemde ilk kez sözleşmenin birinci altı ayı zammı uygulanmadan önce ücreti belirli bir miktarın altında kalan işçilere iyileştirme uygulaması yapılacağı hükmü sözleşmeye eklenmiştir. İyileştirme uygulaması, oransal ve seyyanen ücret zammına ek olarak 10. dönem sözleşmesinin birinci altı aylık zam düzenlemesinde de yer almış, bu dönemde yapılan değişiklikle 10. dönem sözleşmesinin geriye kalan 18 aylık süresi için tüketici fiyat endeksinin bir önceki aya göre değişim oranının ücretlere zam olarak ilave edileceği belirtilerek ücret zamları sözleşme süresinin sonuna kadar aylık olarak belirlenmiştir. İlk kez 10. dönemde toplu iş sözleşmesine giren ücret artışlarını tüketici fiyatlarına endeksleme yöntemi, son döneme kadar ücret zamlarının belirlenmesinde dayanak noktasını oluşturmuştur. 11. dönemden itibaren ücret artışlarının aylık enflasyon oranları yerine tüketici fiyatlarındaki altı aylık değişime endekslenmiş, yine 11. dönemde ilk kez ikinci, üçüncü ve dördüncü altı aylık dönem için ücret zammının gerçekleşen enflasyon oranına 5 puan eklenerek belirleneceği kararlaştırılmıştır. 13. dönem sözleşmesinde birinci altı aylık ücret zammından önce iyileştirme uygulaması yapılacağı belirtilmiştir. 14. ve 15. dönemlerde ücret artışları birinci yıl, ikinci yılın birinci altı aylık ve ikinci altı aylık dönemi olmak üzere 3 kademeli olarak gerçekleşmiştir. 15. dönem sonrası ise sözleşmelerde birinci altı ayın ücret zammı taraflarca belirlendikten sonra geri kalan 18 ayı kapsayan üç dönemin artışları tüketici fiyatlarındaki değişime endekslenmiştir. Tek istisna olarak yürürlük süresi 3 yıl olan 20. dönem sözleşmesinin beşinci altı aylık döneminde ücret zammının dönemin enflasyon oranına 1,27 puan eklenmesiyle bulunacağı kararlaştırılmıştır.

Esas itibariyle 9. dönemden önce ücret artışları, işçi sendikasının yüksek enflasyon karşısında ücretlerin satın alma gücünü koruma amacının sonucu olarak seyyanen ve yüzdesel zam uygulamalarının birlikte kullanılması ve iki kademeli ücret artışlarının dört kademeye yükseltilmesi gibi uygulamalarla şekillenmiştir. 9. dönemden Petkim'in özelleştirildiği 15. döneme kadar ücret artışları çerçeve anlaşma protokollerinde aynen düzenlendiği şekliyle³⁴⁸ toplu iş sözleşmelerinde yer bulmuştur. 15. dönemden itibaren ise 3 yılı kapsayan son dönem sözleşmesi haricinde ücret zammının belirlenme yönteminde herhangi bir değişiklik yapılmamış, birinci altı ay artışının taraflarca oransal olarak belirlenmesinden sonra kalan altı aylık dönemlerin artış miktarı tüketici fiyatları enflasyonuna sabitleştirilmiştir.

3.2.5. İzinlere İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmesinin izinlere ilişkin hükümleri incelendiğinde yıllık ücretli izin ve ücretli mazeret izni düzenlemeleri üzerinde en fazla değişiklik yapılan maddeleri oluşturmaktadır. Evlilik izni ve askerlik izni yıllar içerisinde değişime uğramayan maddeleri oluştururken, evlat edinme izni ile hastalık iznine ilişkin düzenlemeler toplu iş sözleşmesine ilk kez 20. dönemde girmiştir. Tablo 3.10'da düzenlenen izinlere ilişkin hükümler arasında ücretsiz izin maddesi dışındaki tüm düzenlemeler ücretli izin niteliğindedir.

Tablo 3.10 Yıllar İtibariyle İzinlere İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (Petkim)

DÖNEM	YILLAR	Yıllık Ücretli İzin	Evlilik İzni	Ölüm İzni	Doğum İzni	Evlat Edinme İzni	Hastalık İzni	Doğal Afet İzni	Ücretli Mazeret İzni	Nakil İzni	Ücretsiz İzinler	Askerlik İzni	Sendikal İzin
1	1976-1978	<i>Değişikliklerde baz alınan dönem</i>											
2	1978-1980	+	-	+	+	0	0	+	-	-	-	-	-
3	1980-1983	+	-	-	-	0	0	-	-	+	-	-	+
4	1984-1986	-	-	-	-	0	0	-	+	-	-	-	-
5	1986-1988	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-
6	1988-1990	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-
7	1990-1992	-	-	-	-	0	0	-	+	-	+	-	-
8	1992-1994	-	-	-	-	0	0	-	+	-	+	-	-
9	1995-1996	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	+
10	1997-1998	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-
11	1999-2000	-	-	+	-	0	0	-	-	-	-	-	-
12	2001-2002	+	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-
13	2003-2004	-	-	-	+	0	0	-	-	-	-	-	-
14	2005-2006	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-
15	2007-2008	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-
16	2009-2010	-	-	-	-	0	0	-	+	-	-	-	-

³⁴⁸ Önsal, "Kamu Kesimi Toplu Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri (1990-2017)", s. 113-129.

17	2011-2012	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-
18	2013-2014	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-
19	2015-2016	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	-
20	2017-2019	-	-	-	+	i	i	-	+	-	-	-	+

+ : Konu ile ilgili değişiklik yapılmıştır.

0 : Konu ile ilgili hüküm yoktur.

- : Konu ile ilgili değişiklik yapılmamıştır.

i : Konu ile ilgili düzenleme ilk kez yapılmıştır.

Kaynak: Petrol-İş Sendikası'nın Petkim İşyerlerinde İmzaladığı Toplu İş Sözleşmeleri 1976-2019.

Yıllık ücretli izinle ilgili olarak 2. dönem toplu iş sözleşmesiyle işçiler bakımından ileri düzeyde kazanımlar elde edilmiştir. Bu dönemde kıdemi bir ila üç yıl arasında olanların yıllık ücretli izin süresi 21'den 22'ye, üç ila beş yıl arasında olanların 25'ten 26'ya, 5 ila 10 yıl arasında olanların 29'dan 30'a ve 10 yıldan fazla olanların 33'ten 34'e yükselmiştir. Ayrıca radyasyona maruz kalan işçiler ile işyeri hekiminin tespit ettiği işçilerin yıllık ücretli izinlerinin 35 işgününden az olmayacağı sözleşmeye eklenmiştir. Yine bu dönemde işçilerin yıllık ücretli izinlerini yaz döneminde eşit ölçülerde kullanabilmeleri için işverene izin planlaması yapma sorumluluğu yüklenmiştir. 3. dönemde ise 10 yıldan fazla kıdemi olanlara verilen 34 işgünlük yıllık ücretli izin hakkı düzenlemesi sözleşmeden çıkarılarak yıllık ücretli iznin üst sınırı 5 yıldan fazla kıdemi olan işçilere verilen 30 işgünü ile sınırlanmıştır. Ayrıca bu dönemde yıllık ücretli iznin hesabında cumartesi gününün işgünü sayılacağı hükmü sözleşmeye girmiştir. 12. dönem öncesinde yıllık izne çıkan işçinin 12 günlük izin süresini doldurmadan işe çağırılması halinde çalıştırıldığı günler toplamının 3 katı kadar süre izin süresine ekleniyorken, bu dönemde yapılan değişiklikle 2 katı kadar sürenin ekleneceği kararlaştırılmıştır.

1. dönemde 5 işgünü olarak kararlaştırılan *evlilik izni* son dönem sözleşmesine kadar hiç değişikliğe uğramayan düzenlemelerden birisidir. 2015 yılında İş Kanununa giren ve işçiye evlenmesi halinde 3 işgünlük ücretli izin hakkı tanıyan kanun hükmüyle karşılaştırıldığında, 1. dönem sözleşmesinde yer alan evlilik izninin son dönem toplu iş sözleşmesine değin korunması işçiler için olumlu kabul edilebilir.

Anne, baba, eş, kardeş veya çocukların ölümü halinde işçiye verilen *ölüm izni* düzenlemesi 2. dönem toplu iş sözleşmesiyle birlikte 4 işgününden 5 işgününe çıkarılmıştır. Evlilik izninde belirtildiği üzere toplu iş sözleşmesindeki ölüm izni düzenlemesi İş Kanununda öngörülen 3 işgünü kapsayan ölüm izniyle karşılaştırıldığında oldukça önemli bir kazanım olmuştur. 11. dönemde ise bu iznin

kayınpeder veya kayınvalidenin ölümü halinde 3 işgünü olacağı hükmü sözleşmeye eklenmiştir.

Doğum izni, eşi doğum yapan işçiler için 1. dönemde 3 işgünüyken, 2. dönemde 4 işgününe, 20. dönemde ise 5 işgününe yükseltilmiştir. Kadın işçilerin doğum izniyle ilgili düzenlemeler ise esasen kanunun tekrarı niteliğinde olmuştur. Kadın işçilere verilecek izin 13. dönem sözleşmesinden önce doğumdan önce 6, doğumdan sonra 6 olmak üzere toplam 12 haftayken İş Kanunundaki değişikliklere paralel olarak, bu dönemden itibaren kadın işçilere doğumdan önce 8, doğumdan sonra 8 olmak üzere toplam 16 hafta doğum izni verileceği, çoğul gebelik halinde doğum sonrası süreye 2 hafta daha ekleneceği kararlaştırılmıştır.

Toplu iş sözleşmesinde *evlat edinme izni* ve *hastalık izni* ile ilgili ilk düzenlemeler 20. dönem sözleşmesinde yapılmıştır. 2015 yılında İş Kanununa giren Ek Madde 2'deki Kanun hükümlerine paralel şekilde, evlat edinen işçiye 3 işgünü, en az %70 oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde kullanılmak üzere ise işçiye 10 güne kadar ücretli iznin verileceği düzenlemesi toplu iş sözleşmesine eklenmiştir.

*Doğal afet izni*yle ilgili ilk ve tek değişiklik 2. dönemde yapılmıştır. İşçinin ikamet ettiği yahut eşinin mülkiyetinde olan gayrimenkullerin doğal afet sonucu zarara uğraması halinde verilen bu izin 1. dönemde 3-10 işgünü olarak belirlenmiş, 2. dönemde bu süre 5-10 işgününe yükseltilmiştir.

Dönemler itibarıyla *ücretli mazeret izni* ile ilgili neredeyse tüm değişiklikler işveren lehine olmuştur. İlk olarak, 4. dönemde izin süresi 12 işgününden 10 işgününe, 16. dönemde ise 10 işgününden 8 işgününe düşürülmüştür. 7. dönem sözleşmesinde ise ücretli mazeret izninin ancak "fabrikanın emniyetini ve üretimini tehlikeye sokacak durumlar haricinde" verileceği hükmü sözleşmeye eklenmiştir. 8. dönemle birlikte bu iznin kullanılabilmesi için işçiye, acil olmayan hallerde 3 işgünü, acil durumlarda ise 1 gün önceden amirine yazılı olarak müracaat etmesi zorunluluğu getirilmiştir. Ücretli mazeret izninde işçiler için olumlu kabul edilebilecek tek değişiklik 20. dönem sözleşmesinde düzenlenmiştir. Buna göre işçiye; anne, baba, eş veya çocuklarının ağır hastalık yahut trafik kazası sonucu hastaneye götürülmesi hallerinde her olay için bir defaya mahsus olmak üzere yolda geçen süreler için ücretli izin verileceği hükmü sözleşmeye eklenmiştir.

Şehir dışındaki başka bir işyerine nakledilen işçilerin izin süresini düzenleyen *nakil izni*, 3. döneme kadar yolda geçen süreler hariç 1 hafta olarak kararlaştırılmışken bu dönemde yapılan değişiklikle “3 ay içerisinde ve bir defada kullanılmak üzere 15 gün” olarak belirlenmiştir.

İşçinin geçerli mazereti ve yazılı başvurusu üzerine işveren tarafından verilen *ücretsiz izin* hakkının ilk dönemden 7. döneme değin 30 gün süreyle verileceği düzenlenmiştir. 7. dönemde yapılan düzenlemeyle ücretsiz izin süresi 90 güne çıkarılmış, 8. dönemde ise yeniden 30 güne indirilmiştir.

“Muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan ve geçici olarak işinden ayrılan işçinin silah altına aldığı süre boyunca ücretli izinli sayılacağını” düzenleyen *askerlik izni* maddesi ilk dönemden son dönem toplu iş sözleşmesine kadar değişmeksizin gelmiştir.

Sendikal izin hakkı, 3. döneme kadar “6 kişiye yurtiçinde 15 gün, 2 kişiye 6 ayı geçmemek üzere yurtdışında” olmak üzere yalnızca işyeri sendika temsilcileri, genel kurul delegeleri ve sendikanın zorunlu veya ihtiyarı organlarında görev alan kişilere tanınmıştır. 3. dönemde sözü edilen kişilere ek olarak “sendika görevlileri”nin de sendikal izinden faydalanmasının önü açılmıştır. Ayrıca bu dönemde, işyerinde çalışan işçi sayısına göre toplamda kaç günlük ücretli sendikal iznin kullanılacağı düzenlenmiş, genel kurullar hariç olmak üzere tek seferde işyeri işçi sayısının %5’inden fazla sayıda üyenin birden sendikal izin kullanması işverenin onayına tabi tutulmuştur. 9. dönemde yapılan değişiklikle işçi sendikasına sendikal izin taleplerini işverene “önceden bildirme” zorunluluğu getirilmiş, 20. dönemde ise bu zorunluluğun süresi acil haller dışında 20 gün olarak belirlenmiştir.

3.3. TPAO İşyerlerinde Petrol-İş Sendikası Tarafından Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmelerinin Çalışma Şartlarının Gelişimi Bakımından Analizi

3.3.1. TPAO İşyerlerinde Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmeleri

TPAO, incelenen şirketler içerisinde kamu işyeri statüsünü kuruluşundan günümüze kadar sürdüren tek şirket olmuştur. TPAO toplu iş sözleşmeleri tarihsel süreç içerisinde kamu kesiminde istihdam edilen işçilerin çalışma şartlarının toplu iş sözleşmeleriyle nasıl belirlendiği, hangi sözleşme hükümlerin zaman içerisinde değişikliğe uğradığı ile bu değişimlerin neden ve sonuçlarının açıklanması

bakımından önem taşımaktadır. Ayrıca TPAO işyerlerindeki kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin; Tüpraş ve Petkim'in özel sektöre devri sonrası yürürlüğe giren toplu iş sözleşmeleriyle karşılaştırılması, petrokimya sanayinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektör işyerlerinde bağtlanan toplu iş sözleşmeleri arasındaki fark ve benzerliklerin ortaya koyulması bakımından da anlamlıdır.

Tablo 3.11 TPAO İşyerlerinde Petrol-İş Sendikası Tarafından Bağtlanan Toplu İş Sözleşmeleri, 1970-2020

Dönem	Yürürlük Tarihi	Sözleşme Düzeyi	Sözleşme Tarafları
1. Dönem	01.01.1970 – 30.09.1972	İşyeri Toplu İş Sözleşmesi	Türkiye Petrol İşverenleri Sendikası – Petrol-İş
2. Dönem	01.10.1972 – 30.09.1975	İşyeri & İşkolu Toplu İş Sözleşmesi	Türkiye Petrol İşverenleri Sendikası – Petrol-İş
3. Dönem	Sözleşme Metnine Ulaşılamamıştır		
4. Dönem	01.01.1978 – 31.12.1979	İşyeri & İşkolu Toplu İş Sözleşmesi	Türkiye Petrol İşverenleri Sendikası – Petrol-İş
5. Dönem	Sözleşme Metnine Ulaşılamamıştır		
6. Dönem	01.01.1983 – 31.12.1984	İşyeri Toplu İş Sözleşmesi	Türkiye Petrol İşverenleri Sendikası – Petrol-İş (YHK)
7. Dönem	01.01.1985 – 31.12.1986	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik İşverenleri Sendikası – Petrol-İş
8. Dönem	01.01.1987 – 31.12.1988	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	TÜRK KAMU-SEN – Petrol-İş
9. Dönem	01.01.1989 – 31.12.1990	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	TÜRK KAMU-SEN – Petrol-İş
10. Dönem	01.01.1991 – 31.12.1992	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	TÜRK KAMU-SEN – Petrol-İş
11. Dönem	01.01.1993 – 31.12.1994	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	TÜRK KAMU-SEN – Petrol-İş
12. Dönem	01.01.1995 – 31.12.1996	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	TÜRK KAMU-SEN – Petrol-İş
13. Dönem	01.01.1997 – 31.12.1998	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş
14. Dönem	01.01.1999 – 31.12.2000	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş
15. Dönem	01.01.2001 – 31.12.2002	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş
16. Dönem	01.01.2003 – 31.12.2004	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş
17. Dönem	01.01.2005 – 31.12.2006	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş
18. Dönem	01.01.2007 – 31.12.2008	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş
19. Dönem	01.01.2009 – 31.12.2010	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş (YHK)
20. Dönem	01.01.2011 – 31.12.2012	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş
21. Dönem	01.01.2013 – 31.12.2014	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş
22. Dönem	01.01.2015 – 31.12.2016	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş
23. Dönem	01.01.2017 – 31.12.2018	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş
24. Dönem	01.01.2019 – 31.12.2020	İşletme Toplu İş Sözleşmesi	KAMU-İŞ – Petrol-İş

Kaynak: Petrol-İş Sendikası'nın TPAO İşyerlerinde İmzaladığı Toplu İş Sözleşmeleri 1970-2020.

TPAO işyerlerinde imzalanan 3. dönem sözleşmesi ile 5. dönemde YHK tarafından yeniden yürürlüğe koyulan toplu iş sözleşmesinin metinlerine ulaşıl原因amamıştır. Sözleşme kapsamı 1. dönemde Batman bölgesinde yer alan irtibat bürosu, rafineri, sondaj, garaj ve nakliyat ve merkez atölye işyerlerini kapsarken 2.

dönemde Malatya Akaryakıt Bürosu işyeri de sözleşme kapsamına dahil edilmiştir. 4. dönemde 2. döneme ek olarak Adana'da bulunan Güney Bölge Müdürlüğü işyerleri ve bağlı işyerleri ile Marmara Bölge Müdürlüğü işyerleri ve bağlı işyerleri kapsama alınmıştır. 6. dönemde ise 4. döneme ek olarak işletmeye alınan Orta Anadolu Rafinerisi Bölge Müdürlüğü ile Adıyaman, Diyarbakır, Nusaybin'deki sondaj ve üretim kamplarında çalışanlar da sözleşme kapsamına alınmış, 7. dönemden 24. döneme kadar toplu iş sözleşmesinin "TPAO Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerlerini" kapsayacağı belirtilmiştir.

Sözleşmenin düzeyi ise 1. ve 6. dönemlerde işyeri toplu iş sözleşmesi, 2. ve 4. dönemlerde işyeri-işkolu toplu iş sözleşmesi, 6. dönem ve sonrasında ise işletme toplu iş sözleşmesi şeklinde bağitlanmıştır. 2. ve 4. dönemdeki işyeri-işkolu toplu iş sözleşmeleri genellikle kamu sektöründe görülmekle birlikte esasen "işkolu yetkisiyle işyeri düzeyinde" imzalanan sözleşmeler olmuştur. Özellikle sendikalar arası rekabetin oldukça yüksek olduğu 1963-1980 döneminde aynı işkolunda kurulu bulunan diğer sendikaya alan bırakmamak amacıyla başvuru bu uygulama, tek bir sözleşmenin hem işyeri hem de işkolu sözleşmesi olarak ayrı ayrı bağitlandığı yahut TPAO sözleşmelerinde olduğu gibi sözleşme metnine, sözleşmenin hem işyeri hem de işkolu toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi gibi çeşitli biçimlerde karşımıza çıkmaktadır. Bu tür sözleşmeler "ikiz sözleşmeler" olarak da adlandırılmaktadır.³⁴⁹

Ayrıca belirtmek gerekir ki YHK tarafından bağitlanan 5. ve 6. dönem sözleşmelerinden sonra ilk kez 19. dönemde taraflar toplu pazarlık görüşmelerinde anlaşamamıştır. Bu dönemde hükümet ile Türk-İş arasında imzalanan çerçeve anlaşma protokolü, işçi sendikasının çalışma şartlarına ilişkin taleplerini karşılamada yetersiz kalmış ve buna paralel olarak kamu işveren sendikasının da katı tutumuyla birlikte TPAO işçileri iş bırakma, işyerini terk etmeme ve yürüyüş gibi geniş çaplı uyarı eylemlerine başlamışlardır. Bu dönemde toplu pazarlığın temel uyuşmazlığı düşük ücretler ve ücretler arası dengesizliklerden kaynaklanmıştır.³⁵⁰ Hükümetin kamu sektöründe işgücü maliyetlerini en aza indirme politikası sonucu işe giriş ücretlerinin büyük oranda düşürülmesi genel olarak, işyerinde ücret seviyelerinin düşmesine ve aynı işi yapan işçiler arasında ücret farklılıklarının daha da büyümesine sebep

³⁴⁹ Can Şafak, "Türkiye'de Toplu Pazarlık Sistemi ve Sorunları", **Zor Zamanlarda Emek**, ed. Ahmet Makal, Aziz Çelik, Ankara, İmge Kitabevi, 2017, s. 273-274.

³⁵⁰ Petrol-İş, "TPAO ve BOTAŞ işçisi çözüm bekliyor", (Çevrimiçi) <https://www.petrol-is.org.tr/haber/tpao-ve-botas-iscisi-cozum-bekliyor-982>, Erişim Tarihi 4 Haziran 2021.

olmuştur.³⁵¹ Sonuç olarak Petrol-İş Sendikasının ve TPAO işçilerinin talepleri göz ardı edilmiş, sözleşme YHK kararıyla yürürlüğe koyulmuştur.

3.3.2. İş Sözleşmesinin Yapılmasına ve Sona Ermesine İlişkin Hükümler

Toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmesinin yapılmasına ve sona ermesine ilişkin hükümleri tarafların üzerinde en çok durduğu düzenlemeleri içermektedir. Özellikle işe alma, geçici işçi çalıştırma, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshi ile iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi maddeleri dönemler itibarıyla en çok değişime uğrayan düzenlemeleri oluşturmuştur.

Tablo 3.12 Yıllar İtibarıyla İş Sözleşmesinin Yapılması ve Sona Ermesine İlişkin Hükümlerdeki Değişimler (TPAO)

DÖNEM	YILLAR	İşe Alma	Geçici İşçiler	Deneme Süresi	Zorunlu İstihdam	İşverenin Haklı Nedenle Feshi	Tutukluluk Halinde Fesih ve Tekrar İşe Başlama	Toplu İşçi Çıkarma	İhbar Süreleri	Kıdem Tazminatı	İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi
1	1970-1972	<i>Değişikliklerde baz alınan dönem</i>									
2	1972-1975	-	+	-	+	-	+	-	+	+	+
3		<i>Toplu iş sözleşmesi metnine ulaşamamıştır</i>									
4	1978-1979	+	+	-	-	-	+	-	+	+	+
5		<i>Toplu iş sözleşmesi metnine ulaşamamıştır</i>									
6	1983-1984	+	+	-	+	+	+	-	-	-	-
7	1985-1986	+	+	-	-	+	-	+	-	-	+
8	1987-1988	-	-	-	-	+	-	-	-	+	-
9	1989-1990	-	-	-	-	+	-	-	-	+	-
10	1991-1992	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	1993-1994	-	-	-	-	+	-	+	-	-	-
12	1995-1996	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	1997-1998	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-
14	1999-2000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	2001-2002	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-
16	2003-2004	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-
17	2005-2006	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
18	2007-2008	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-
19	2009-2010	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-
20	2011-2012	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21	2013-2014	-	+	-	+	-	-	-	-	-	-
22	2015-2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+
23	2017-2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
24	2019-2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

+ : Konu ile ilgili değişiklik yapılmıştır.

0 : Konu ile ilgili hüküm yoktur.

- : Konu ile ilgili değişiklik yapılmamıştır.

i : Konu ile ilgili düzenleme ilk kez yapılmıştır.

³⁵¹ Petrol-İş, 26. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu 2007-2011, s. 402-403.

Kaynak: Petrol-İş Sendikası'nın TPAO İşyerlerinde İmzaladığı Toplu İş Sözleşmeleri 1970-2020.

İşe almayla ilgili ilk değişiklik 4. dönem sözleşmesinde yapılmıştır. Bu dönemde işyerinde çalışırken ölen yahut emekli olan işçilerin eş veya çocuklarının işe uygun olması halinde sınav yapılmaksızın tercihen işe alınacağı düzenlenmiş, 6. dönemde maddenin kapsamı genişletilerek “iş kazası ya da eceli ile ölen veya meslek hastalığı nedeniyle malul olan işçinin eşine ya da çocuklarından birine” uygulanacağı belirtilmiştir. Yine 4. dönem sözleşmesinde işçilerin yüksek tahsilli çocuklarından Ortaklığın ilgilendiği konularda meslek sahibi olanların öncelikle işe alınacağı hükmü sözleşmeye eklenmiştir. Bu hüküm 6. dönemde sözleşmeden çıkarılsa da bir sonraki dönemde tekrar sözleşmeye girmiştir. Ayrıca 6. dönemde, daha önceki dönemlerde sözleşmelerde yer alan ve içerisinde sendika temsilcisinin de yer aldığı “işe alma sınav kurulu” uygulaması sözleşmeden çıkarılmıştır. İşçiler bakımından olumsuz bir başka düzenleme ise 7. dönemde, “6 ay kadar evvel yapılmış tensikat dolayısıyla çıkarılmış aynı branşta işçiler varsa, işveren bu işçilere çağrıda bulunur” hükmünün sözleşmeden çıkarılmasıyla yapılmıştır. Ayrıca 7. dönemde işverene, ilk kez işe yeni başlayan işçilere mesleki eğitim düzenlenmesi konusunda sorumluluklar yüklenmiştir.

Geçici işçi çalıştırma konusunda 2. dönemde işçi sendikasının önemli kazanımları olmuştur. Bu dönemde geçici işler için işçi istihdam edileceği durumlarda bu kişilerin tercihen daha önce işyerinde çalışmış olan işçilerden seçileceği belirtilmiş, sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren devamlı nitelikteki işlerde geçici işçi çalıştırılması yasaklanmıştır. 4. dönem sözleşmesiyle geçici işçilere yemek yardımı yapılacağı ve işin gerektirdiği koruyucu malzemenin işveren tarafından verileceği düzenlemeleri sözleşmeye eklenmiştir. 6. dönemde daha önce elde edilen tüm haklar ortadan kaldırılarak geçici işçi çalıştırma esaslarıyla ilgili yalnızca çalışmanın süresine yer verilmiştir. 7. dönemle birlikte bu süre düzenlemesine ek olarak geçici işçilerin sendikaya üye olması halinde ücret zammı, ikramiye ve sosyal yardım hükümlerinden yararlanacağı belirtilmiştir. Son olarak 1. dönemden 21. döneme kadar geçici işçi istihdamının ancak “bir yıl içinde en çok ve toplam olarak 5 ay” sürecek işlerde yapılabileceği düzenlenmişken bu süre sınırı 21. dönemde “5 ay 29 gün” olarak belirlenmiştir.

Deneme süresine ilişkin ilk ve tek değişiklik 19. dönem toplu iş sözleşmesinde yapılmıştır. Daha önce 30 gün olarak kararlaştırılan bu süre 19. dönemle birlikte 2 aya

yükseltilmiştir. Ayrıca bu dönemde “deneme süresi içinde toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanmaz” düzenlemesi sözleşmeden çıkarılmıştır.

Zorunlu istihdam maddesiyle 1. dönemde işverenin, işyeri çalışan toplam işçi sayısının %2’si kadar engelli işçi ve %2’si kadar ise eski hükümlü istihdam etmesi zorunlu tutulmuş, 2. dönemde engelli işçilerin kontenjanı %1’e düşürülmüştür. 6. dönemle birlikte zorunlu istihdam ile ilgili tüm hükümler sözleşmeden çıkarılarak bu konuda mevzuat hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. 21. dönemde zorunlu istihdamın kapsamı açıkça belirtilmiş, “engelli, eski hükümlü, terör mağduru ve Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından bakılan ve korunan çocukların işe alım şartları konusunda ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanacağı” kararlaştırılmıştır. Yine bu dönemde çalışma alanlarının engelli işçilere uygun hale getirileceğini öngören düzenleme sözleşmeye eklenmiştir.

İşverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshi maddesi ve bu maddeye ek düzenlenen disiplin cezaları cetvelinde, işlenen suçun türüne göre uygulanacak ihtar, ücretten kesme ve ücretsiz işten uzaklaştırma disiplin cezaları ile işten çıkarma esaslarını düzenlenmiştir. 1. dönemde disiplin cezaları cetveline sayılan 48 suç teşkil edecek davranış son dönem sözleşmesine kadar değişmemiştir. 6. dönemde ihtar, 1-3 günlük ücret kesme ve işten çıkarma cezalarının yanına 10-30 günlük ücretsiz işten uzaklaştırma düzenlemesi eklenmiş, bu cezanın süresi 7. dönemde 5-30 güne, 8. dönemde 5-20 güne, 9. dönemde ise 4-8 güne düşürülmüştür. Son olarak 7. dönemde işten çıkarma cezası kararının verilmesinden itibaren 2 işgünü içinde sendika genel başkanı ile şirket genel müdürünün bu kararı görüşme konusu yapabileceği düzenlenmiş, 11. dönemde bu süre 3 işgününe çıkarılmıştır.

Tutukluluk, gözetim altına alınma ve mahkumiyet hallerinde fesih ve tekrar işe başlama maddesiyle ilgili 2. ve 4. dönemlerde işçi lehine düzenlemeler yapılmıştır. Herhangi bir suçla tutuklanan işçinin tutukluluk halinin 2 ayı aşması halinde iş sözleşmesinin feshedileceği öngören 1. dönem sözleşmesindeki 2 aylık süre, 2. dönem itibarıyla 3 aya, 4. dönemde ise 6 aya yükseltilmiştir. Bu süre 6. dönemde 30 güne indirilmiş, 18. dönemde yapılan son değişiklikle birlikte İş Kanunun 25. maddesinin 4. fıkrasını tekraren, işçinin gözaltına alınması ya da tutuklanması durumunda iş sözleşmesinin “devamsızlığın İş Kanunundaki bildirim süresini aşması halinde” işveren tarafından feshedilebileceği belirtilmiştir.

Toplu işçi çıkarmayla ilgili ilk değişiklik 7. dönemde yapılmıştır. Buna göre toplu işçi çıkarmanın zorunlu olduğu hallerde işe en son giren ilk çıkarılır” hükmü, işten çıkarma işleminin sırasıyla “gönüllü olarak ayrılmak isteyenler, SSK’dan emeklilik hakkını kazanmış olanlar, işe en son girenler” olarak değiştirilmiş, işyeri sendika temsilcilerinin en son işten çıkarılacak kişiler olacağı belirtilmiştir. 11. dönemde ise 1993 yılı Çerçeve Anlaşma Protokolünün toplu işçi çıkarma ve iş güvencesine ilişkin düzenlemeleri Tüpraş toplu iş sözleşmelerinde ayrıntılı biçimde ele alındığı üzere aynen sözleşme metnine aktarılmış, işçiler açısından önemli güvenceler getirmiştir. 4857 sayılı Kanunla getirilen iş güvencesi ve toplu işçi çıkarma esaslarına paralel olarak 16. dönemde bu konu hakkında mevzuat hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

İhbar süreleri tüm dönemlerde toplu iş sözleşmeleriyle Kanun hükümlerinin üzerinde belirlenmiştir. 1. dönemde bildirim süreleri kıdemi 6 aydan az olan işçilere 2 hafta, 6-18 ay arasındakilere 4 hafta, 18 ay ila 3 yıl arasındakilere 8 hafta, 3 yıl ila 10 yıl arasındakilere 11 hafta ve 10 yıl üzeri olanlara 13 hafta olarak belirtilmiştir. 2. dönemde ise kıdemi 6 aydan az olanlara 2 hafta, 6-18 ay arasındakilere 4 hafta, 18 ay ila 3 yıl arasındakilere 8 hafta, 3 ila 5 yıl arasındakilere 11 hafta, 5 ila 10 yıl arasındakilere 13 hafta, 10 yıl ila 15 yıl arasındakilere 14 hafta ve 15 yıl ve daha fazla olanlara 15 hafta olarak belirlenmiştir. 4. dönemle yeniden ihbar süreleri artırılarak, 2. dönemdeki kıdem aralıklarına göre sırasıyla 4, 6, 11, 13, 15, 17 ve 18 hafta olarak kararlaştırılmıştır. Ancak 13. dönemde işçiler bakımından olumsuz olarak kabul edilebilecek bir değişiklik, toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra işe giren işçilerin ihbar sürelerinin hesabında Kanun hükümlerinin dikkate alınacağı hükmü sözleşmeye girmiştir. Bu hüküm 15. dönemde “01.07.2001 tarihinden sonra işe giren işçilere yasa hükümleri uygulanır” olarak değiştirilmiştir.

Kıdem tazminatının tutarı 1. dönemde kıdemi 3-5 yıl arasında olan işçiler için 21 gün, 5-10 yıl arasındakiler için 25 gün, 10-15 yıl arasındakiler için 30 gün, 15-20 yıl arasındakiler için 40 gün ve 20 yıldan fazla olan işçiler için 45 günlük ücret olarak kararlaştırılmış, 2. dönemde yukarıda her bir kademe için kıdem tazminatının tutarı 5'er gün artırılmıştır. Ancak 1975 yılında 1927 sayılı Kanunla İş Kanununda yapılan değişiklikle kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli olan kıdem süresi 3 yıldan 1 yıla düşürülmüş³⁵², bunun sonucunda 4. dönemde kıdem tazminatı tutarı; kıdemi 1-

³⁵² Murat Özveri, *Kıdem Tazminatı: Fon Yerine Güvence Gereksinimi*, y.y., TÜRK-İŞ, 2019, s. 14.

5 yıl arasındaki işçiler için 35 gün, 5-10 yıl arasındakiler için 45 gün, 10-15 yıl arasındakiler için 65 gün ve 15 yıldan fazla olanlara 72 gün olacak şekilde değiştirilerek son dönem sözleşmesine kadar aynı şekilde gelmiştir. Kıdem tazminatına ilişkin işçiler bakımından olumsuz sayılacak tek düzenleme ise 8. dönemde “bu toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra işe girenlere yasa hükümleri uygulanır” hükmünün sözleşmeye eklenmesiyle gerçekleşmiştir. Bu hüküm 9. dönemde “01.07.1987 tarihinden sonra işe girenlere yasa hükmü uygulanır” olarak değiştirilmiştir. Son olarak, daha önce işten istifa eden işçilere de kıdem tazminatı verilmesi uygulamasına 6. dönemde son verilmiştir.

İş sözleşmesinin işçi tarafından feshi, evlilik ayrılması, zorunlu ayrılmalar, askerlik ayrılması ve emeklilik ayrılması olarak dört alt başlıkta incelenmiştir. Evlenen kadın işçilerin kıdem tazminatından yararlanmasına ilişkin hüküm ilk kez 7. dönem sözleşmesinde düzenlenmiş, bu işçilere İş Kanununda belirtilen hallerde ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine uygun kıdem tazminatı ödeneceği düzenlenmiştir. Zorunlu ayrılmalar ile ilgili olarak ise 7. döneme kadar 1475 sayılı Kanunun işçinin bildirimsiz fesih hakkını düzenleyen hükümleri tekrarlanmış, 7. dönemde daha önceki düzenlemelere ek olarak “işverenin ücret ve ücretlerle ilgili taahhütlerini yerine getirmemesi” ile “iş şartlarının esaslı bir tarzda değişmesi, başkalaşması ve uygulanmaması” hükümleri sözleşmeye eklenmiştir. Bu maddede, 22. dönem sözleşmesinden itibaren 4857 sayılı Kanunun 24. maddesi hükümleri aynen tekrarlanmıştır. Askerlik ayrılmasıyla ilgili olarak 1. dönemde silah altına alınan işçilere en az 1 yıl kıdemi olmak şartıyla 21 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı verileceği düzenlenmiş, 4. dönemde ise bu 21 günlük tutar yerine sözleşmede belirtilen kıdem tazminatı esaslarına göre ödeme yapılacağı kararlaştırılmıştır. Ayrıca, askerlik görevini tamamlayan işçilerin 3 ay içerisinde işe girme talebinde bulunması şartıyla bu kişilerin işveren tarafından tercihen işe alınacağı hükmü 7. dönemde sözleşmeye eklenmiştir. Emeklilik ayrılmasıyla ilgili olarak, daha öncesinde işyerinde en az 5 yıl kıdemi olan işçilerin emekliliğe hak kazanması halinde her kıdem yılı için 21 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödeneceği düzenlenirken 2. dönemden itibaren kıdem tazminatının hesabında sözleşme hükümlerinin uygulanacağı kararlaştırılmıştır. Ayrıca 4. dönemde emeklilik sebebiyle iş sözleşmesi feshedilen işçilerin emekliliğe hak kazanmadığının anlaşılması halinde bu işçilerin işe alınarak emekli oluncaya değin çalıştırılacağı hükmü sözleşmeye eklenmiştir. Belirtmek gerekir ki işçinin iş

sözleşmesini feshi ile ilgili belirtilen tüm değişiklikler işçiler açısından olumlu kabul edilebilecek nitelikte düzenlemelerdir.

3.3.3. İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümler

TPAO işyerlerinde işin düzenlenmesine ilişkin hükümler özellikle 1. ve 10 dönem arasında sürekli değişikliğe uğramıştır. Bu değişikliklerin çoğu 6. dönem öncesinde işçiler bakımından olumlu değerlendirilebilecek değişikliklerken 6. dönemde daha öncesinde işçi sendikasının sözleşmeyle elde ettiği haklar büyük ölçüde zayıflatılmış yahut ortadan kaldırılmış, 6. dönemden itibaren ise yaşanan hak kayıplarının kısmen de olsa telafi edildiği düzenlemeler yapılmıştır.

Tablo 3.13 Yıllar İtibariyle İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (TPAO)

DÖNEM	YILLAR	Normal Çalışma	Gece Çalışma Süresi	Çalışma Araları	Çalışılmış Sayılan Süreler	Fazla Çalışma	Hafta Tatili ve Hafta Tatili Günü Çalışma	Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma	Nakil	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
1	1970-1972	<i>Değişikliklerde baz alınan dönem</i>								
2	1972-1975	+	-	-	-	+	+	-	-	+
3		<i>Toplu iş sözleşmesi metnine ulaşılamamıştır</i>								
4	1978-1979	+	-	+	-	+	+	+	+	+
5		<i>Toplu iş sözleşmesi metnine ulaşılamamıştır</i>								
6	1983-1984	+	-	-	+	+	+	+	+	+
7	1985-1986	-	-	+	+	+	+	+	+	-
8	1987-1988	-	-	-	-	-	+	-	-	-
9	1989-1990	-	-	-	-	-	-	-	-	+
10	1991-1992	-	-	-	-	-	-	-	+	+
11	1993-1994	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	1995-1996	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	1997-1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14	1999-2000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	2001-2002	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	2003-2004	-	-	-	-	-	-	-	-	-
17	2005-2006	-	-	-	+	-	-	-	-	-
18	2007-2008	-	-	-	+	-	-	-	+	-
19	2009-2010	-	-	-	+	+	-	-	-	-
20	2011-2012	-	-	-	-	-	-	+	-	-
21	2013-2014	-	-	-	-	+	-	-	-	+
22	2015-2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-
23	2017-2018	+	-	-	-	-	-	+	-	+
24	2019-2020	-	-	+	-	-	-	-	+	+

+ : Konu ile ilgili değişiklik yapılmıştır.

0 : Konu ile ilgili hüküm yoktur.

- : Konu ile ilgili değişiklik yapılmamıştır.

i : Konu ile ilgili düzenleme ilk kez yapılmıştır.

Kaynak: Petrol-İş Sendikası'nın TPAO İşyerlerinde İmzaladığı Toplu İş Sözleşmeleri 1970-2020.

Normal çalışmayla ilgili olarak; 1. dönemde haftalık çalışma süresi günde 8 saat olmak üzere 48 saat olarak belirlenmiş, 2. dönemde bu süre haftada 5 gün üzerinden 42,5 saat olarak belirlenmiştir. Ayrıca 2. dönemde vardiyalı ve vardiyasız işçilerin işe başlama ve bitiş saatleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. 4. dönemle birlikte haftalık çalışma süresi 40 saate düşürülmüş, bu konu hakkında daha sonraki dönemlerde değişiklik yapılmamıştır. 6. dönemde daha önce ayrıntılı biçimde ele alınan işe başlama ve bitiş saatleri kaldırılarak çalışma saatlerinin işveren tarafından belirleneceği düzenlenmiştir. Ayrıca ilk kez 2. dönemde sözleşmeye giren hükümler, iş gereği çalışma saatlerinde değişiklik yapılmasının gerekli olduğu hallerde sendika temsilcilerine danışma şartı getirilmiş, bu hüküm 6. dönemde sözleşmeden çıkarılmıştır. 23. dönemde ilk kez kısmi süreli çalışma esaslarını düzenleyen hükümler sözleşmede yer almıştır. Genel itibariyle 2016 yılında 4857 sayılı Kanunun 13. maddesi ve 74. maddesine eklenen fıkraların tekrarı niteliğindeki bu düzenlemeler; evlat edinme sonucu yahut doğum izni biten kadın işçinin veya eşinin kısmi süreli çalışmasına ilişkindir. Kanun hükümlerinin haricinde doktor raporuyla belgelemek şartıyla “ebeveynlerden birinin çalışması halinde, ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması” halinde de kısmi çalışmanın talep edilebileceği sözleşmeye eklenmiştir.

Saat 20:00 ile 06:00 arasında yapılan çalışmaların *gece çalışması* olduğunu düzenleyen sözleşme hükmü üzerinde dönemler itibariyle değişiklik yapılmamıştır.

Çalışma aralarıyla ilgili olarak 4. dönemde vardiyalı işçilerin ara dinlenmelerinin günlük çalışma süresinden sayılacağı hükmü sözleşmeye eklenmiş, 7. dönemde ise toplu iş sözleşmesinden çıkarılmıştır. Ayrıca 7. dönemde sondaj birimlerinde ve kulelerde çalışan işçilerin ara dinlenmelerine ilişkin ayrıntılı düzenlemeler getirilse de 20.07.2017 tarihinde “Bakanlar Kurulu Kararı ile TPAO'nun sondaj, workover, kuyu tamamlama ve jeofizik operasyonları servis hizmeti işlerine ait her türlü araç, iş makinesi, kule, gemi, ekipman, sondaj park sahaları ve müstemilatının BOTAŞ'a ait TPIC'e bedelsiz olarak devredilmesi”³⁵³ sonrasında bu

³⁵³ TMMOB, “TPAO’nun Parçalanması, Küçültülmesi, Yetkisizleştirilmesi ve En Sonunda da Yok Edilmesi Operasyonu Sürüyor”, (Çevrimçi) <https://www.tmmob.org.tr/icerik/pmo-tpaonun-parcalanmasi-kucultulmesi-yetkisizlestirilmesi-ve-en-sonunda-da-yok-edilmesi>, Erişim Tarihi: 9 Haziran 2021.

işlerde çalışan işçilerin ara dinlenmesini düzenleyen hükümler 24. dönemde sözleşmeden çıkarılmıştır.

Çalışılmış sayılan sürelerle ilgili olarak 6. dönemde; işçilerin sanık, davacı ya da şahit olarak mahkemede geçirdiği sürelerin çalışma süresinden sayılacağı hükmü sözleşmeye eklenmiş, bu hükmün uygulamasına 7. dönemde son verilmiştir. 19. dönemde; zorunlu nedenlerle işin işveren tarafından tatil edildiği günler, sözleşme uyarınca verilen tüm ücretli izin günleri, SGK tarafından verilen istirahat günleri, yolda geçen süreler ve zorlayıcı sebepler dolayısıyla işin bir haftadan fazla süreyle tatil edilmesi sonucu çalışmadan geçirilen sürenin 15 günü çalışılmış sayılan süreler maddesine eklenmiştir. Ayrıca 1. dönemden itibaren “işçilerin, işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler” ile “işçilerin ikamet ettikleri mevkilerden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte nakledilmeleri gereken her türlü işlerde, bunların toplu ve belirlenmiş şekilde götürüp getirilmeleri esnasında geçen süreler” günlük çalışma süresinden sayılmıştır. Bu süreler 17. döneme kadar sendikanın görevlendirdiği bir temsilcinin de içerisinde bulunduğu 3 kişilik kurul tarafından belirlenirken, 18. dönemde yapılan değişiklikle kurulun görevine son verilmiş, ölçümün tespitinde hız limiti temel ölçüt kabul edilerek sürenin hesabında “otoyolda 90 km/saat, asfalt yollarda 60 km/saat, stabilize yollarda 30 km/saat” esas alınmıştır.

Fazla çalışma ve fazla çalışma ücreti işin düzenlenmesine ilişkin hükümler içerisinde en fazla değişikliğe uğrayan maddeler olmuştur. 2. dönemde ayın 28'ine kadar yapılan fazla çalışmalar karşılığı hak edilen ücretin aynı ay içerisinde ödeneceği belirtilmiş, bu süre 4. dönemde ayın 25'i, 6. dönemde 20'si olarak değiştirilmiştir. 21. dönemde ise ay içinde yapılan fazla çalışmaların karşılığının takip eden ayda ödeneceği belirtilmiştir. 4. dönemde işçilerin normal mesai saatleri dışında işyerine çağırılması durumunda 3 saatten az çalıştırılsa dahi 3 saatlik çalışma ücretine hak kazanacakları öngörülmüş, 7. dönemde bu süre artırılarak 4 saatten az çalışmalar karşılığında 4 saatlik ücret ödeneceği kararlaştırılmıştır. Yine 4. dönemde vardiyalı çalışan işçilerin 16 saat dinlenmeden diğer vardiyada çalıştırılmayacağı düzenlemesi sözleşmeye eklenmiş, zorunlu haller sebebiyle 16 saat dinlendirilmeden çalıştırılan işçilerin 4 saat üzeri çalışmalarına karşılık normal ücreti ve fazla çalışma ücretine ek olarak 1,5 günlük ücret verileceği kararlaştırılmıştır. Bu düzenleme 6. dönemde sözleşmeden çıkarılsa da 7. dönemde sözleşmeye yeniden eklenmiş ancak

bu durumda işçilere verilecek ücretin miktarı 1 günlük ücret olarak belirtilmiştir. Ayrıca 7. dönemde gündüz vardiyasında çalışan 8 saatlik mesaisinden sonra saat 24:00'a kadar fazla çalışmaya kalması halinde hak ettiği ücrete ek olarak 1 günlük ücret ödeneceği kararlaştırılmıştır. Fazla çalışmalarla ilgili en önemli değişikliklerden biri de 19. dönemde yapılmıştır. Bu döneme kadar fazla çalışma "sözleşmeyle tespit edilen günlük ve haftalık çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmalar" olarak tanımlanmış ve fazla çalışma ücretinin %100 zamlı ödeneceği belirtilmiştir. Ancak 19. dönemde bu konuyla ilgili "fazla çalışma" ve "fazla sürelerle çalışma" ayırımına gidilerek ancak haftalık çalışma süresinin 45 saati aştığı hallerde fazla çalışma ücretinin ödeneceği kararlaştırılmış, fazla çalışma ücreti konusunda değişiklik yapılmamıştır. Ayrıca, fazla sürelerle çalışma "sözleşmeyle belirlenen çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar" olarak tanımlanarak bu durumda normal ücretin %85 zamlı ödeneceği kararlaştırılmıştır.

Hem fazla çalışma hem de fazla sürelerle çalışma ücreti konusunda her ne kadar Kanun hükümlerinin oldukça üzerinde haklar sağlansa da 4857 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren işverenler, fazla çalışmaların hesaplanmasında haftalık çalışma süresinin esas alınması konusunda oldukça ısrarlı olmuşlar ancak bu hak çeşitli mücadeleler sonucu sendika tarafından korunmuştur.³⁵⁴ Bu değişikliğin 19. dönemde YHK tarafından bağtlanan sözleşmeyle birlikte hayata geçirilmesi kazanılmış hakları geriye götürmesi bakımından hem işçiler hem de sendika için oldukça isabetsiz bir karar olarak değerlendirilmektedir.

Hafta tatili ile ilgili olarak 1. dönemde 6 tam işgünü çalışan işçinin hafta tatiline hak kazanacağı düzenlenmiş, 2. dönemde ise haftalık çalışma süresini dolduran işçinin 2 günlük hafta tatiline hak kazanacağı belirtilmiştir. 2. dönemde hafta tatilinde çalışan işçiye normal ücretinin dışında 2 yevmiye daha ödeneceği belirtilerek, bu tutar 4. dönemde 3,5 yevmiyeye, 7. dönemde 4 yevmiyeye çıkarılmıştır. Ayrıca yine 2. dönemde ulusal bayram ve genel tatillere denk gelen hafta tatillerinde işçiye çalıştırılması halinde normal ücretine ek 3,5 yevmiye verilmesi kararlaştırılmış, bu tutar 4. dönemde 4,5 yevmiyeye, 7. dönemde 5 yevmiyeye yükseltilmiştir. 4. dönemde hafta tatiline hak kazanma bakımından çalışılmış gibi sayılan günler dışında bir gün işe gelmeyenlerden 1 günlük, 2 gün işe gelmeyenlerden 2 günlük hafta tatili

³⁵⁴ Petrol iş, **25. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu 2003-2007**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2007, s. 283.

ücreti kesileceği hükmü ile hafta tatili günlerinde 1 veya 2 gün çalıştırılan işçilere hafta içinde 1 gün ücretli izin verileceği hükmü sözleşmeye eklenmiştir. 6. dönemde bu izinden faydalanmak için iki hafta tatili gününde de çalışma şartı getirilmiş, 7. dönemde bu iznin verilmemesi halinde 6 saatlik fazla çalışma ücretinin işçiye ödeneceği belirtilmiştir. Öngörülen 6 saatlik fazla çalışma ücreti 8. dönemde “8 saat” olarak değiştirilmiştir.

Ulusal bayram ve genel tatil günleriyle ilgili olarak 6. dönemde işçiler açısından olumsuz olarak değerlendirilebilecek bir dizi değişiklik yapılmıştır. Daha önceki dönemlerde ulusal bayram ve genel tatil günlerine dahil edilen “1 Mayıs Bahar Bayramı, 24 Temmuz İşçi Bayramı” günleri sözleşmeden çıkarılmıştır. Aynı şekilde 6. dönemden önce tüm sözleşmelerde yer alan “bu tatil günleri Cuma günü akşam sona erdiği takdirde Cumartesi günü de tatilden sayılarak aynı işleme tabi tutulur” düzenlemesi sözleşmeden çıkarılmıştır. Ayrıca işverene bu tatil günlerinde çalıştırılacak kişilere 2 gün öncesinden haber verme zorunluluğunu yükleyen hüküm de 6. dönemde sözleşmeden çıkarılmış, 7. dönemde tekrar sözleşmeye girmiştir. Kanun değişikliklerine paralel olarak 20. dönemde “1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü” ve 23. dönemde “15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü” ulusal bayram ve genel tatil günleri başlığı altında düzenlenmiştir. Bu günlerde çalışan işçilere 1. ve 2. dönemlerde çalışmadan aldıkları normal ücret de dahil olmak üzere toplamda 2,5 yevmiye verileceği düzenlenmiş, bu tutar 4. dönemde 3’e, 7. dönemde ise 3,5 yevmiyeye yükseltilmiştir.

İşçilerin bir üst pozisyona yükselme esaslarını düzenleyen iç *nakil* maddesinde; 7. döneme kadar sınav komisyonu 2 işveren temsilcisi ve 1 işçi temsilcisinden oluşmaktayken bu dönemden sonra işveren ve işçi temsilcilerinin sayıları birer kişi artırılarak kurulun toplamda 5 kişiden oluşacağı belirtilmiştir. Bu dönemde “üst pozisyona terfi ettirilecek işçilerde belirli şartlar aranması gerekiyorsa belli kişilerin hedef alınmaması esastır” düzenlemesi sözleşmeye eklenmiş, 10. dönemde belirli kişilerin hedef alındığı iddiasıyla sendikanın 3 işgünü içerisinde karara itiraz edebilmesinin önü açılmıştır. Sınav sonuçlarıyla ilgili olarak 18. dönemde “100 üzerinden en az 60 puan olmak şartıyla” en yüksek puanı alan işçinin üst göreve yükseltileceği hükmü sözleşmeye girmiştir. 24. dönemde ise 2017’de TPIC’e devredilen ünitelerde çalışan işçilerin nakil şartlarını düzenleyen hükümler sözleşmeden çıkarılmıştır. Terfi esaslarını düzenleyen madde dışında, işçilerin ünite

içinde ya da üniteler arasındaki görevlendirilmeleriyle ilgili olarak 4. dönemde işçinin rızasının aranacağı kabul edilmiş, 6. dönemde bu hüküm sözleşmeden çıkarılarak işverenin yetkisine bırakılmıştır. 7. dönemde zorunlu haller dışında “alt seviyedeki görevlerde, daha üst görevde bulunan bir işçinin çalıştırılması” yasaklanmış, bu görevlendirmelerin ceza mahiyetinde olamayacağı belirtilmiştir. Ayrıca bu dönemde yeni kurulacak müdürlüklerde gönüllü olarak çalışmak isteyenlere öncelik verileceği kararlaştırılmıştır. Terfi maddesiyle paralel olarak 24. dönemde TPIC’e devredilen işçilerin görevlendirme esaslarını düzenleyen hükümler sözleşmeden çıkarılmıştır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda 1. dönemden itibaren sözleşmelerde ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiş, bu düzenlemeler büyük ölçüde son dönem sözleşmesine kadar korunmuştur. 1. dönem sözleşmesinde yer alan “Garzan kampında ebe istihdam edileceği” hükmü 2. dönemde sözleşmeden çıkarılmış, yine bu dönemde “Adıyaman yönünden iş kazası ve ağır hastalıklarda en yakın sağlık merkezine veya hastaneye işçiyi sevk etmek için işveren mevcut arabalardan birini hasta nakledecek duruma getirir” hükmü sözleşmeye eklenmiştir. 4. dönemde İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda hafif işlerde çalışır raporu alan işçilere işveren tarafından işçinin durumuna uygun bir iş verilmediği hallerde, işçiye çalıştırılmadan ücretinin ödeneceği kararlaştırılmış, bu düzenleme son dönem sözleşmesine korunmuştur. 9. dönemde bu düzenlemenin kapsamı genişletilerek tüm kamplarda uygulanacağı belirtilmiştir. 6. dönemde geçici işyerlerinde de işçilere temizlik malzemesi verileceği düzenlenmesi sözleşmeye eklenmiş, daha önceki dönemlerde işçilerin yılda bir kez sağlık muayenesinden geçirileceği hükmü ise sözleşmeden çıkarılmıştır. Sağlık kontrolüne ilişkin düzenleme 10. dönemde sözleşmesinde tekrardan düzenlense de 24. dönemde tekrardan toplu iş sözleşmesinden çıkarılmıştır. 1. dönemden itibaren sözleşmelerde yer alan “Batman Dispanserinde bayan iğneci istihdam edilir” düzenlemesi 21. dönemde “sağlık memuru istihdam edilir” olarak değiştirilmiştir. Son olarak 1. dönemden 21. döneme kadar işveren tarafından “her işyerinde” işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun oluşturulacağı düzenlenmiş, 21. ve 22. dönemlerde bu hükmün “50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu işyerlerinde”, 23. dönem ve sonrasında “mevzuat hükümlerinin gerekli kıldığı işyerlerinde” uygulanacağı kararlaştırılmıştır.

3.3.4. Para ve Paraya İlişkin Hükümler

Para ve paraya ilişkin hükümler içerisinde işçiler bakımından hem olumlu hem de olumsuz nitelendirilebilecek birtakım değişiklikler yapılmıştır. Örneğin yıllık ikramiye tutarının azaltılması, sosyal yardım kalemlerindeki sayıca düşüş ile kıdem zammı, temettü ve makam ve mesuliyet tazminatının sözleşmeden çıkarılması işçilerin aleyhine olan değişikliklerdir. Tersine; vardiya primi, kıdeme teşvik primi, tahsil tazminatı, ağır ve tehlikeli işler primi ile sondaj ek ödemesi maddelerinde bu düzenlemelerden yararlanacak işçilerin kapsamı genişletilirken miktar bazında da artışlar yapılmıştır. Ücret zammının niteliği konusunda ise genellikle kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri çerçeve protokolleri belirleyici olmuştur.

Tablo 3.14 Yıllar İtibariyle Para ve Paraya İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (TPAO)

DÖNEM	YILLAR	Yıllık İkramiye	Temettü	Vardiya Primi	Kıdeme Teşvik Primi	Tahsil Tazminatı	Makam ve Mesuliyet Tazminatı	Ağır ve Tehlikeli İşler Primi	Sondaj Ek Ödemesi	Kıdem Zammı	Sosyal Yardımlar	Ücret Zammı
1	1970-1972	<i>Değişikliklerde baz alınan dönem</i>										
2	1972-1975	-	-	+	+	0	0	0	+	0	-	+
3		<i>Toplu iş sözleşmesi metnine ulaşamamıştır</i>										
4	1978-1979	+	-	+	+	i	i	i	-	0	+	-
5		<i>Toplu iş sözleşmesi metnine ulaşamamıştır</i>										
6	1983-1984	+	-	-	-	+	+	-	-	0	+	+
7	1985-1986	-	-	+	-	-	-	+	+	0	+	+
8	1987-1988	-	0	-	+	-	-		-	i	+	+
9	1989-1990	-	0	-	+	-	-	+	-	-	+	
10	1991-1992	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	+
11	1993-1994	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	+
12	1995-1996	-	0	-	-	-	0	-	-	0	-	+
13	1997-1998	-	0	-	-	-	0	-	-	0	-	+
14	1999-2000	-	0	-	-	-	0	-	-	0	-	+
15	2001-2002	-	0	-	-	-	0	-	-	0	-	-
16	2003-2004	-	0	-	-	-	0	-	-	0	-	+
17	2005-2006	-	0	-	-	-	0	-	-	0	+	+
18	2007-2008	-	0	-	-	-	0	-	-	0	+	-
19	2009-2010	-	0	+	-	-	0	-	-	0	-	-
20	2011-2012	-	0	-	-	-	0	-	-	0	-	-
21	2013-2014	-	0	-	-	-	0	-	-	0	-	-
22	2015-2016	-	0	-	-	-	0	-	-	0	+	-
23	2017-2018	-	0	-	-	-	0	-	-	0	-	-
24	2019-2020	-	0	+	-	-	0	-	0	0	+	-

+ : Konu ile ilgili değişiklik yapılmıştır.

0 : Konu ile ilgili hüküm yoktur.

- : Konu ile ilgili değişiklik yapılmamıştır.

i : Konu ile ilgili düzenleme ilk kez yapılmıştır.

Kaynak: Petrol-İş Sendikası'nın TPAO İşyerlerinde İmzaladığı Toplu İş Sözleşmeleri 1970-2020.

1., 2. ve 4. dönemlerde 6772 sayılı Kanuna göre *ikramiye* ödeneceği düzenlenmiş, 4. dönemde sözleşmeye eklenen hükümle bu ikramiyeye ek olarak “temettü ikramiyesini tutarının 5 maaştan az olması halinde temettü ikramiyesinin 5 aylık çıplak ücrete tamamlanması amacıyla akdi ikramiye” ödeneceği kararlaştırılmıştır. 6. dönemde ise ikramiye ile ilgili olarak yalnızca 6772 sayılı Kanun hükümlerine göre ödeme yapılacağı ve ek olarak işçilere her sözleşme yılında 2 aylık çıplak ücretleri tutarında ödeme yapılacağı belirtilmiştir.

1980 öncesi dönemde petrol işkolunda 6772 sayılı Kanuna göre işçilere ödenecek ikramiye tutarı işyerinden işyerine farklılık göstermekle birlikte yılda ortalama 8 aylık ücret tutarındayken, 17.04.1981 tarihinde 6772 sayılı Kanunda yapılan değişiklikle yıllık ikramiye sayısı hem kamu hem de özel sektörde en fazla 4 ikramiye ile sınırlanmış, daha önceki dönemlerde toplu iş sözleşmeleriyle kazanan haklar büyük ölçüde kayba uğramıştır.³⁵⁵

8. döneme kadar sözleşmelerde yer alan *temettü* ikramiyesi işverenin yıllık net karın belirli bir miktarın “Ortaklık Ana Statüsü hükümlerine göre” işçilere ödeneceğini düzenlemektedir. Ayrıca bu düzenlemede iş kazası ve meslek hastalıklarında tedavi süresinin 6 ayının temettünün hesabında dikkate alınacağı belirtilmiş, temettü ikramiyesi maddesi 8. dönemde sözleşmeden çıkarılmıştır.

*Vardiya primi*yle ilgili olarak, 1. dönemde üçlü vardiyada çalışan işçiler için vardiya çalışmalarına isabet eden çıplak ücretlerinin %6 zamlı ödeneceği belirtilmiş, bu oran 2. dönemde %12’ye, 4. dönemde %25’e yükseltilmiştir. Ayrıca 4. dönemde ikili vardiyada çalışan işçiler için %12 oranında prim ödeneceği hükmü sözleşmeye eklenmiştir. 7. dönemde üçlü vardiyada çalışanların prim oranı %30’a, ikili vardiyada çalışanların ise %17’ye yükseltilmiş, haftada 5 tam gün çalışan işçilere 7 gün üzerinden prim ödemesi yapılacağı düzenlenmiştir. 19. dönemde “ikili vardiyada 24:00-08:00 saatleri arası çalışan işçilere” de %30 oranında vardiya primi ödeneceği kararlaştırılmış, 24. dönemde sondaj kulelerinde çalışan işçilerin vardiya primlerine ilişkin hükümler, bu ünitenin TPIC’e devredilmesiyle birlikte sözleşmeden çıkarılmıştır.

1. dönemde işçilerin işe bağlılıklarını artırılması amacıyla her kıdem kademesi için bir defa ödenmek üzere 5 yıllık kıdemi olan işçilere 12 günlük çıplak ücreti

³⁵⁵ Petrol-İş, 19. Olağan Merkez Genel Kurulu Çalışma Raporu 1983-1986, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 1986, s. 250-251.

tutarında, 10 yıllık olanlara 25 günlük, 15 yıllık olanlara 35 günlük, 20 yıllık olanlara 65 günlük, 25 yıllık olanlara 70 günlük ve 30 yıl olanlara 80 günlük ücret tutarında *kıdeme teşvik primi* ödeneceği düzenlenmiş, 2. dönemde bu prim miktarları sırasıyla 20, 35, 45, 70, 75 ve 85 gün olarak belirlenmiştir. 4. dönemde de işçiler açısından önemli kazanımlar elde edilmiş 5, 10, 15, 20, 25 yıl olarak beş gruba ayrılan kıdem kademeleri için sırasıyla 40, 50, 65, 80, 90 günlük kıdeme teşvik primi ödeneceği belirtilmiştir. 8. dönemde 10 yıllık kıdemi olan işçilere verilen 50 günlük ücret tutarındaki prim 55'e, 15 yıl olanlara verilen 65 günlük prim ise 70 güne yükseltilmiş, diğer kıdem kademelerinde bir değişiklik olmamıştır. Son olarak 9. dönemde 30 yıl ve üzerinde kıdemi olan işçilere 100 günlük ücret tutarında prim ödeneceği hükmü sözleşmeye eklenmiştir.

İşçilerin eğitim durumlarına göre belirlenen oranlarda *tahsil tazminatı* ödeneceğini düzenleyen maddeyle ilgili ilk düzenleme 4. dönemde yapılmıştır. Bu dönemde ilkokul mezunu ya da altında tahsil yapmış olanlara aylık çıplak ücretinin %4'ü, ortaokul ve lise mezunlarına %6'sı ve üniversite mezunlarına %8'i oranında tahsil tazminatı ödeneceği hükmü sözleşmeye eklenmiştir. 6. dönemde ilkokul ve altında tahsili olanlar ile ortaokul mezunlarına ödenecek tazminat tutarı değişmemiş, lise mezunlarına aylık çıplak ücretin %7'si, 2 yıllık üniversite mezunlarına %8'i, 3 yıllık üniversite mezunlarına %9'u, 4 yıl ve daha uzun eğitim gören üniversite mezunlarına ise %10 oranında tahsil tazminatı ödeneceği belirtilmiştir. Bu hükümle ilgili 6. dönem sonrasında herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

Makam ve mesuliyet tazminatı ilk kez 4. dönem sözleşmesinde "taraf sendika üyesi Yüksek Mühendis, Yüksek Mimar, Jeolog, Jeofizikçi, Mühendis, Kimyager, Mimar, Fizikçi, Matematikçi, Tıp Doktorları ve Elektronikçilere aylık çıplak ücretlerinin %15'i oranında ödenir" şekliyle yer almıştır. 6. dönem sonrasında "sözleşmenin yürürlüğe girme tarihinde uygulanmakta olan unvan ve işyeri özelliklerine göre değişen Makam ve Mesuliyet Tazminatı" uygulamasının devam edeceği belirtilmiş, 10. dönemde bu madde uygulamasına son verilmiştir.

Ağır ve tehlikeli işler primi toplu iş sözleşmesine ilk kez 4. dönemde girmiştir. Bu dönemde "inşaatta kullanılan iş makineleri ile 15 tondan yukarı tonajlı araç, gereç naklinde kullanılan tekerlekli vasıtalarda çalışan Operatör ve Şoförlere", "7-10 tonajlı (insan naklinde kullanılma hali hariç) kamyon, tanker ve benzeri tekerlekli vasıtaları kullanan şoförlere" fiilen bu makine ve vasıtaları kullandıkları günler için prim

ödeneyeği belirtilmiştir. 7. dönemde “15 tondan yukarı” hükmü “10 tondan yukarı” olarak, “7-10 tonajlı” hükmü ise “5-10 tonajlı” olarak değiştirilmiştir. Yine bu dönemde ağır ve tehlikeli işler priminden yararlanma kapsamı genişletilerek; “arama, jeolojik ve jeofizik ekiplerin saha personellerine, üretim saha işçilerine, inşaat bölümünde çalışan yol ve lokasyon personellerine, ikmal ambarlarında (masa başı görev yapanlar hariç), ozalithanede çalışanlara, laboratuvarındaki laborant ve numunecilere, radyoaktif işler ve dinamit işlerinde çalışan personele ve güvenlik görevlilerine (bekçilere)” de bu primin verileceği belirtilmiştir. Ayrıca 9. dönemde yukarıda sayılan işlerde çalışan işçiler dışında kalanlara da ağır ve tehlikeli işler priminin ödeneceği kararlaştırılmıştır. Bu maddeyle ilgili olarak dönemler itibariyle yapılan tüm değişikliklerin işçiler lehine olduğu söylenebilir.

Sondaj ek ödemesi 1. dönemden 23. döneme kadar toplu iş sözleşmelerinde yer almıştır. Sondaj işlerinde platformda çalışan işçilere ve workover işlerinde kule platformunda çalışan işçilere yapılan bu ek ödeme, 1. dönemde yalnızca “8 saati geçmeyen çalışmalarda” ödenirken bu hüküm 2. dönemde sözleşmeden çıkarılmıştır. Yine 2. dönemde “kulelerin sahada fiilen sondaj yapmadığı dönemlerle nakliye yaptığı dönemlerde kulelerde görev yapan işçilere ödeme yapılmasına devam edileceği” düzenlemesi sözleşmeye girmiştir. 7. dönemde bu ödemenin hafta içerisinde 5 gün çalışan işçiye 7 gün üzerinden yapılacağına karar verilmiştir. 23. döneme kadar ödenecek miktar dışında herhangi bir değişikliğin yapılmadığı bu madde 24. dönemde sözü edilen ünitelerin devredilmesi sonucu toplu iş sözleşmesinden çıkarılmıştır.

TPAO işyerlerinde geçen her bir tam kıdem yılı için, bir defaya mahsus olmak üzere ve sözleşmenin birinci yıl zammından önce ücretlere uygulanacağını öngören *kıdem zammı* düzenlemesi toplu iş sözleşmesine ilk kez 8. dönem sözleşmesiyle girmiştir. Dönemler itibariyle bu madde ile ilgili olarak ödenecek tutarın miktarı dışında bir değişiklik yapılmamış, bu madde uygulamasına 12. dönemde son verilmiştir.

Para ve paraya ilişkin hükümler içerisinde *sosyal yardımların* ağırlığı tarihsel süreç içerisinde sürekli azalmıştır. Nitekim 1. dönem toplu iş sözleşmesinde 17 adet sosyal yardımlara ilişkin düzenleme varken 24. dönemde bu sayı 12’ye düşmüştür. Sosyal yardımlarla ilgili olarak ilk değişiklik 4. dönem sözleşmesinde yapılmıştır. Bu dönemde dini bayramlardan önce işçilere “Bayram Harçlığı” ödenmesini öngören madde sözleşmeye eklenmiştir. 6. dönemde 1. dönemden itibaren sözleşmelerde yer alan ve işçilere “TPAO Konut Kredisi Yönetmeliği esasları dahilinde kredi verileceğini”

düzenleyen “Konut Kredisi” ile “işveren tarafından görülecek lüzum ve ihtiyaca binaen sağlanacak temizlik, eğitim, sağlık” gibi yardımların ödeme esaslarını belirten “Diğer Yardımlar” maddesi sözleşmeden çıkarılmıştır. 7. dönemde yakacak ve yakıt yardımını düzenleyen maddeye ek olarak kira yardımı da eklenmiş madde başlığı “Yakıt ve Kira Yardımı” olarak değiştirilmiştir. Yine 7. dönemde “Taşıt Aracı” maddesine, ikametgahları dolayısıyla işe gidiş ve gelişlerde kullanılan servis aracından faydalanamayan işçilere aylık 1500 TL ödeneceği hükmü sözleşmeye eklenmiş, 8. dönemde bu işçilere “aylık otobüs abonman bileti ödenir” olarak değiştirilmiştir. Daha önceden ayrı ayrı maddelerde düzenlenen “Çocuk Zammı”, “Aile Zammı” ve “Tahsil Yardımı” maddeleri 9. dönemde “Çocuk, Aile ve Öğrenim Yardımı” başlığı altında; “Bayram Harçlığı” ve “Yakacak Yardımı” maddeleri ise “Sosyal Yardım” başlığı altında birleştirilmiştir. 17. dönemde “Kira Yardımı” maddesi, 18. dönemde ise koruyucu gıda olarak işçilere çalıştıkları her gün için süt ve yoğurt verilmesini düzenleyen hüküm sözleşmeden çıkarılmıştır. 7. dönemden sonra işçiler bakımından olumlu kabul edilebilecek ilk değişiklik 22. dönem sözleşmesinde yapılmıştır. Bu dönemde “müktesep hak sayılmamak ve başka ödemeleri etkilememek kaydıyla yılda bir kere olmak üzere denge ödeneği” verileceği hükmü sözleşmeye eklenmiş, bu düzenleme 23. ve 24. dönemde de aynı şekilde karşılık bulmuştur. Son olarak 24. dönemde 1. dönemden itibaren sözleşmelerde yer alan ve kamplar ile workover işlerinde çalışan işçilerin barınma ve servis kullanma esaslarını düzenleyen hükümler sözleşmeden çıkarılmıştır.

Ücret artışlarını belirleme yöntemiyle ilgili olarak 1980 öncesi dönem ve 1980 sonrası dönem arasında büyük farklılıklar göze çarpmaktadır. 1. dönemde; birinci, ikinci ve üçüncü yıl artışları işçilerin aldıkları ücret bakımından gruplanarak belirlenmiştir. Örneğin; birinci yılda ücreti 16 ile 30 TL arasında olanlara 4,5 TL, 30 ile 45 TL arasında olanlara 5 TL, 45 TL’den fazla olanlara ise 6 TL zam yapılacağı öngörülmüştür. 2. ve 4. dönemlerde ise 1. dönem sözleşmesindeki uygulama terk edilerek ücret zamları işçilerin sendikaya üye olma tarihine göre belirlenmiştir. Örneğin 2. dönem sözleşmesinin birinci yıl zammı; sözleşmenin imza tarihinde sendikaya üye işçiler ve imza tarihinden itibaren üç ay içinde işe girip sendika üyesi olan işçilere 16 TL, 01.01.1973-31.03.1973 arasında işe girip sendikaya üye olanlara 14 TL, 01.04.1973-30.06.1973 tarihleri arasında sendikaya üye olanlara 12 TL ve 01.07.1973-30.09.1973 tarihleri arasında işe girip sendikaya üye olanlara 10 TL zam yapılacağı belirtilmiştir. 1980 sonrasında ise oransal zam sistemine geçilmiş, 6.

dönemde her sözleşme yılının başında olmak üzere iki kademeli zam, 7. dönemde ise altı aylık dönemler halinde dört kademeli ücret zammı uygulanmıştır. 8. dönemde birinci ve ikinci altı aylık dönemde oransal artışın yanında seyyanen zam uygulaması da yer almış, yine bu dönemde ücret zammı tüketici fiyatlarına endekslenerek 1989 yılı enflasyon oranının %60'ı, 1990 yılı enflasyonunun ise %45'i aşması halinde aşan oranın ücretlere ilave edileceği belirtilmiştir.

10. dönemden son döneme kadar ise ücret zamlarının temel belirleyicisi çerçeve anlaşma protokolleri olmuştur. 1990 yılından itibaren tüm dönemlerde çerçeve anlaşma protokollerinde yer alan ücret artışlarına ilişkin hükümler, üzerinde değişiklik yapılmaksızın sözleşme metnine işlenmiştir.³⁵⁶ 11. dönemde birinci ve ikinci altı aylık ücret zammı oransal olarak belirlendikten sonra sözleşmenin üçüncü ve dördüncü altı aylık dönemlerinde tüketici fiyatlarının altı aylık değişim oranı kadar zam yapılacağı düzenlenmiş, 12. dönemde ise Tüpraş toplu iş sözleşmelerinde ayrıntılı biçimde ele alındığı üzere, hükümetin benimsediği sıfır zam politikası sonucu altışar aylık periyotlar halinde sırasıyla %16, %16, %18, %20 oranında zam uygulanacağı kararlaştırılarak tüketici fiyatlarındaki artış göz ardı edilmiştir. 13. dönemle birlikte sözleşmenin birinci altı aylık döneminde ücretlere sırasıyla iyileştirme uygulaması, seyyanen zam, %38'lik oransal artış ve ikinci kez seyyanen zam yapılmıştır. Geriye kalan 18 aylık süre için ise tüketici fiyat endeksinin bir önceki aya göre değişim oranının ücretlere zam olarak ilave edileceği belirtilmiş, ücret zamları sözleşmenin bitimine değin aylık olarak yapılmıştır. 14. dönemde birinci altı aylık ücret zammı belirlendikten sonra kalan diğer altı aylık dönemler için gerçekleşen enflasyon oranlarının ücret zammı olarak uygulanacağı, bu uygulama sonucu bulunan ücrete ise %5 tutarında ilave zam yapılacağı kararlaştırılmıştır. 14. dönemden itibaren ise ücret zammının belirlenme yönteminde herhangi bir değişiklik yapılmamış, birinci altı ay artışının oransal olarak belirlenmesinden sonra kalan altı aylık dönemlerin artış miktarı tüketici fiyatları artış oranına sabitlenmiştir. Son olarak 17. dönem hariç 16. dönemden 24. dönem sözleşmesine kadar ücret zamlarından önce iyileştirme uygulamasına yer verilmiştir.

3.3.5. İzinlere İlişkin Hükümler

³⁵⁶ Önsal, "Kamu Kesimi Toplu Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri (1990-2017)", s. 103-147; TÜRK-İŞ, "2019 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü", (Çevrimiçi) <http://www.turkis.org.tr/dosya/o5rALuStcGkU.pdf>, Erişim Tarihi: 13 Haziran 2021.

TPAO sözleşmelerinin izinlere ilişkin hükümleri incelendiğinde yıllık ücretli izin, ölüm izni ve ücretli mazeret izni düzenlemeleri üzerinde en fazla değişiklik yapılan maddeleri oluşturmaktadır. Evlat edinme izni, hastalık izni ve ücretsiz izne ilişkin düzenlemeler toplu iş sözleşmesine ilk kez 20. dönemden sonra girmiştir. Ayrıca izinlere ilişkin hükümler arasında ücretsiz izin maddesi dışındaki tüm düzenlemeler ücretli olarak verilen izinlerdendir.

Tablo 3.15 Yıllar İtibariyle İzinlere İlişkin Hükümlerdeki Değişmeler (TPAO)

DÖNEM	YILLAR	Yıllık Ücretli İzin	Evlilik İzni	Ölüm İzni	Doğum İzni	Evlat Edinme İzni	Hastalık İzni	Doğal Afet İzni	İdari İzin	Ücretli Mazeret İzni	Nakil İzni	Ücretsiz İzin	Askerlik İzni	Sendikal İzin
1	1970-1972	Değişikliklerde baz alınan dönem												
2	1972-1975	+	-	-	-	0	0	+	0	i	0	0	+	+
3		Toplu iş sözleşmesi metnine ulaşamamıştır												
4	1978-1979	+	+	+	+	0	0	-	0	-	i	0	-	+
5		Toplu iş sözleşmesi metnine ulaşamamıştır												
6	1983-1984	+	-	-	+	0	0	-	0	+	+	0	+	+
7	1985-1986	-	-	+	-	0	0	-	0	+	-	0	-	-
8	1987-1988	-	-	-	-	0	0	-	0	-	+	0	-	-
9	1989-1990	-	-	+	-	0	0	-	0	+	-	0	-	-
10	1991-1992	-	+	-	-	0	0	-	0	-	-	0	-	-
11	1993-1994	-	-	+	-	0	0	-	0	-	-	0	-	-
12	1995-1996	-	-	-	-	0	0	-	0	-	-	0	-	-
13	1997-1998	-	-	-	-	0	0	-	0	-	-	0	-	+
14	1999-2000	-	-	-	-	0	0	-	0	-	-	0	-	-
15	2001-2002	-	-	-	-	0	0	-	0	-	-	0	-	-
16	2003-2004	-	-	-	-	0	0	-	0	-	-	0	-	-
17	2005-2006	-	-	-	-	0	0	-	0	-	-	0	-	-
18	2007-2008	+	-	-	-	0	0	-	0	-	-	0	-	-
19	2009-2010	-	-	-	-	0	0	-	0	-	-	0	-	-
20	2011-2012	-	-	-	-	0	0	-	i	-	-	0	-	-
21	2013-2014	-	+	+	-	0	i	+	-	-	-	0	-	-
22	2015-2016	-	-	-	+	i	+	-	+	-	-	0	-	-
23	2017-2018	-	+	+	-	-	-	+	-	-	-	i	-	-
24	2019-2020	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	0	-	-

+: Konu ile ilgili değişiklik yapılmıştır.

0 : Konu ile ilgili hüküm yoktur.

- : Konu ile ilgili değişiklik yapılmamıştır.

i : Konu ile ilgili düzenleme ilk kez yapılmıştır.

Kaynak: Petrol-İş Sendikası'nın TPAO İşyerlerinde İmzaladığı Toplu İş Sözleşmeleri 1970-2020.

Yıllık ücretli izin düzenlemesi ile ilgili olarak 2. dönemde işçi lehine olumlu değişiklikler olsa da 4. dönemde bazı hak kayıpları yaşanmıştır. 2. dönemde kıdemi 1-3 yıl arası olanların yıllık ücretli izin süresi 15 işgününden 23'e, 3-5 yıl arasında olanların 18'den 26'ya, 5-10 yıl arasında olanların 24'ten 32'ye, 10-15 yıl arasında

olanların 26'dan 36'ya ve 15 yıldan fazla olanların 30'dan 39'a yükseltilmiştir. 4. dönemde ise yıllık ücretli izin süresi 1475 sayılı Kanun hükümlerinin üzerinde belirlense de önceki döneme kıyasla bu hak özelinde geriye gidilmiş; kıdemi 1-5 yıl arasında olanlara 22, 5-10 yıl arasında olanlara 27 ve 10 yıldan fazla olanlara 30 işgünü izin verileceği belirtilmiştir. Yıllık ücretli iznin süresi konusunda 4. dönemden itibaren değişiklik yapılmamıştır. 2. dönemde 1475 sayılı Kanundaki hükme paralel olarak yıllık ücretli izin günlerinin hafta tatili veya ulusal bayram genel tatil günlerine rastlaması halinde sözü edilen günler kadar izin günlerine ilave yapılacağı düzenlemesi getirilmiştir. Ayrıca 6. dönemde yıllık ücretli iznin hesabında çalışılmayan cumartesi gününün işgünü olarak sayılacağı kabul edilmiştir. Aynı zamanda yıllık ücretli izne hak kazanma bakımından işyerindeki 1 yıllık kıdemini dolduramayan işçilere "ilk izin hakkından mahsup edilmek üzere 15 güne kadar yıllık ücretli izin verilebilir" düzenlemesi sözleşmeye eklenmiştir. Son olarak 1. dönemden itibaren sözleşmede yer alan "yıllık ücretli izin günlerinde yemek bedeli ödenir" hükmü 18. dönemde toplu iş sözleşmesinden çıkarılmıştır.

1. ve 2. dönem sözleşmelerinde 4 gün olarak düzenlenen ücretli *evlilik izni*, 4. dönemde 5 güne, 10. dönemde ise 6 güne yükseltilmiştir. 21. dönemde hakkın kullanımına ilişkin bir sınırlama olarak, bu iznin olay tarihinden itibaren 3 işgünü içerisinde kullanılması zorunluluğu getirilmiş, 23. dönemde bu süre 5 işgününe yükseltilmiştir.

Anne, baba, eş, kardeş ve çocukların ölümü halinde verilen *ölüm izni*, 1. ve 2. dönemlerde 4 gün olarak belirtilmişken, 7. dönemde bu iznin süresi 5 güne çıkarılmıştır. 9. dönemde ilk kez kayınpeder ve kayınpederin ölümü halinde 2 gün izin verileceği düzenlemesi sözleşmeye eklenmiş, 11. dönemde bu süre 3 güne yükseltilmiştir. Evlilik izni konusunda 21. ve 23. dönemlerde yapılan iznin kullanımına ilişkin değişiklikler aynı şekilde ölüm izni düzenlemesinde de karşılık bulmuştur. Ayrıca 21. dönemde "iş arkadaşlarının cenazelerine katılacak cenaze refakatçilerine 2 gün ücretli izin verileceği" hükmü ilk kez sözleşmeye eklenmiştir.

*Doğum izni*yle ilgili hükümler Tüpraş ve Petkim sözleşmelerinden farklı olarak yalnız eşi doğum yapan işçilerin izin haklarına ilişkin olup, kadın işçilerin doğum izinleriyle ilgili olarak düzenleme yapılmamıştır. Bu izindeki ilk değişiklik 4. dönemde izin süresinin 2 günden 3 güne çıkarılması şeklinde olmuştur. Yine bu dönemden

sonra da işçiler açısından olumlu kabul edilebilecek değişiklikler yapılmış, izin süresi 6. dönemde 4 güne, 22. dönemde ise 5 güne yükseltilmiştir.

Evlat edinme izni, 4857 sayılı Kanunda yapılan değişikliğe paralel olarak ilk kez 22. dönemde sözleşmeye eklenmiştir. Bu dönemde kanun hükmünün tekrarı niteliğindeki düzenlemeyle işçilere evlat edinilmesi halinde 3 gün izin verileceği belirtilmiştir.

*Hastalık izni*yle ilgili ilk düzenleme 21. dönemde sözleşmeye girmiştir. Buna göre “1. derece akrabalarına refakat eden hasta refakatçilerine en fazla 7 güne kadar” izin verileceği belirtilmiştir. 22. dönemde ise, işçiye en az %70 oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde kullanılmak üzere ise 10 güne kadar ücretli iznin verileceği düzenlemesi İş Kanunu hükümlerine paralel olarak sözleşmeye girmiştir.

İşçinin ikamet ettiği ya da eşine ait olan gayrimenkullerin doğal afet sonucu zarara uğraması halinde zararın derecesine göre verilen *doğal afet izni* 2. dönemde 3-7 günden 3-10 güne çıkarılmış, bu düzenlemeyle ilgili daha sonraki dönemlerde herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Ancak evlilik ve doğum izninde belirtildiği üzere 21. ve 23. dönemlerde bu maddelerde yapılan değişiklikler doğal afet izni düzenlemesinde de aynı şekilde karşılık bulmuştur. Son olarak, daha öncesinde doğal afet izninden yararlanmak için “köylerde muhtar, diğer yerlerde belediyeden alınacak belgelerle” ispat şartı aranırken 24. dönemde bu hüküm sözleşmeden çıkarılmıştır.

Toplu iş sözleşmesine ilk defa 20. dönemde giren *idari izin* maddesi “geçmiş yıllardan birikmiş yıllık ücretli izni olmayan sahada veri toplama kontrolü işinde çalışan işçilere işverence bir kerede kullanılmak üzere 12 işgünü” ücretli izin verileceğini düzenlemektedir. Buna ek olarak 22. dönemde ise “denizde yapılan faaliyetlerde gemide; kesintisiz ve sürekli olarak 15 gün ve üzerinde kalan işçilere, bulunduğu sürenin 1/3’ü kadar” ve her halükarda 10 takvim gününü geçmeyecek süre boyunca izin verileceği hükmü sözleşmeye eklenmiştir.

*Ücretli mazeret izni*yle ilgili ilk düzenleme 2. dönemde “meşru mazerete dayanan ve işçinin yazılı müracaatı üzerine ayda yarım günü geçmemek üzere verilen ücretli izinlerdir” hükmünün “ayda bir günü ve yılda 10 günü geçmemek üzere” şeklinde sözleşmeye eklenmesiyle yapılmıştır. Bu iznin süresiyle ilgili dönemler içerisinde herhangi bir değişiklik yapılmamış ancak 6. dönem sözleşmesinde ücretli

mazeret izninin saatlik olarak da kullanılabileceği belirtilmiştir. 7. dönemde yılda 10 günü geçmemek üzere verilen bu iznin kullanılma zamanını işin aksamaması bakımından işçinin amirinin tespit edileceği hükmü maddeye eklenmiştir. 7. dönemde sözleşmeye giren bu hüküm 9. dönemde toplu iş sözleşmesinden çıkarılmıştır. Ayrıca 7. dönemde işçilerin belgeleriyle şartıyla sanık, şahit ya da davacı olarak mahkemede geçirecekleri süreler boyunca ücretli izinli sayılacağı düzenlemesi sözleşmeye eklenmiştir.

İşçilerin Ortaklığa ait başka bir işyerine geçici nakillerinde kullanılmak üzere verilen *nakil izni* ilk kez 4. dönemde sözleşmeye girmiş, iznin süresi “eski işyeri ile yeni işyeri arasındaki mesafe 201-501 km olan yerler için 2 gün, 501-700 km arasındakiler için 3 gün, 700 km’den fazla yerler için de 4 gün” olarak düzenlenmiştir. Bu sayılan düzenlemelere ek olarak 6. dönemde, “200 km’ye kadar olan yerler için 1 gün” izin verileceği belirtilmiştir. 8. dönem sözleşmesinde nakil izinleri yukarıda belirtilen her kademe için birer gün artırılarak en az 2 en çok 5 gün olacak şekilde kararlaştırılmıştır.

“Muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan” işçilerin izin hakkını düzenleyen *askerlik izni* maddesiyle ilgili olarak 1. dönemde bu işçilerin silah altına kaldığı süre boyunca en fazla 2 aya kadar ücretli izinli sayılacağı belirtilmiştir. Bu süre 2. ve 4. dönemlerde en fazla 3 ay, 6. dönemde ise “silah altında kaldığı sürece ücretli izinli sayılır” olarak düzenlenmiştir. Yine bu dönemde, silah altına alınan işçinin “bir nam altında ücret alması halinde” bu tutarın işyerinden alacağı haklardan tenzil edileceğine karar verilmiştir.

Toplu iş sözleşmesine ilk kez 23. dönemle birlikte giren *ücretsiz refakat izni*, “İşçilere; bakmakla mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek anne, baba, eş, çocuk veya kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde en çok 6 aya kadar” ücretsiz izin verileceğini, bu sürenin şartların devamı halinde 6 ay daha uzatılabileceğini düzenlemektedir.

Sendikal izin hakkı, 1. döneme kadar sendika üyelerine “en çok 2 kişiye yurtiçinde 3 ay, en çok 6 kişiye 20 günü geçmemek üzere yurtdışında” olmak üzere toplamda 8 kişiye tanınmıştır. 2. dönemde yurtiçi izninden yararlanacak kişi sayısı 3’e, yurtdışı içinse kişi başı 25’er gün olmak üzere 7 kişiye çıkarılmıştır. 4. dönemde yurt

dışı izni 30 güne yükseltilmiş, genel kurul delegelerine genel kurul dönemleri için ayrıca yol izni verileceği kararlaştırılmıştır. 6. dönemde işyerinde çalışan işçi sayısına göre toplamda kaç günlük ücretli sendikal iznin kullanılacağı düzenlenmiş, genel kurullar haricinde bir seferde işyerindeki işçi sayısının %5'inden fazla sayıda üyenin aynı anda sendikal izin kullanması işverenin onayına tabi tutulmuştur. 6. dönemden sonra sendikal iznin süresiyle ilgili herhangi bir değişikliğe gidilmemiştir. Sendikal izin taleplerini önceden işverene bildirme süresi ise 2. dönemde 10 günden 5 güne düşürülmüş, 6. dönemde bu hüküm sözleşmeden çıkarılmıştır. Ancak 13. dönemde yeniden sözleşmeye eklenen hükümle birlikte işçi sendikasına sendikal izin taleplerini en az 2 gün önceden işverene bildirme şartı getirilmiştir.

3.4. Toplu İş Sözleşmesi Hükümlerindeki Değişimlerin Değerlendirilmesi

Endüstri ilişkileri sisteminin en önemli kurumlarından biri olan toplu iş sözleşmeleri, esasen işçi sendikası ve işveren veya işveren temsilcisinin arasında yürütülen toplu pazarlıklar sonucunda oluşsa da ülke içerisinde, işkolunda, sektörde veya işyerinde meydana gelen sosyal, hukuki, siyasi ve ekonomik birçok dış faktörden etkilenmektedir. Nitekim yukarıda ayrıntılı biçimde açıklanan Tüpraş, Petkim ve TPAO işyerlerinde bağítlanan toplu iş sözleşmelerindeki değişim ve dönüşümün boyutlarının tam manasıyla ortaya konulabilmesi ancak dış çevre şartlarında meydana gelen gelişmeler ışığında ele alınmasıyla mümkündür. Bu bakımdan; hükümetin sendikal harekete yönelik tutumu, sendika-siyaset ilişkisi, hükümet değişiklikleri, sendikalar arası rekabet, kanun değişiklikleri, YHK kararları, grev yasakları, eylemler ve direnişler, ekonomik krizler ve yüksek enflasyon, özelleştirme uygulamaları, iş organizasyonundaki değişiklikler, işkolundaki diğer toplu iş sözleşmeleri ve işletme yönetimindeki değişiklikler petrokimya sanayinde bağítlanan toplu iş sözleşmelerinin şekillenmesinde etkili olan faktörlerdir.

Tablo 3.16 Dönemler ve Sözleşmeleri Etkileyen Faktörler Işığında Toplu İş Sözleşmelerinde Meydana Gelen Değişimler

Dönemler	Sözleşmeler	Sözleşmeleri Etkileyen Başlıca Faktörler	Öne Çıkan Kazanımlar	Öne Çıkan Kayıplar
1970-1979	Petkim; 1., 2. Dönem TPAO; 1., 2., 4. Dönem	Siyasal tutum Sendika-siyaset ilişkisi Sendikalar arası rekabet Kanun değişiklikleri	İşe alma ve nakil Geçici işçi çalıştırma Tutukluluk halinde fesih İhbar süreleri Kıdem tazminatı Haftalık çalışma süresi Çalışma araları Fazla çalışma ücreti ve tatil günü ücreti İşçi sağlığı ve iş güvenliği Primler ve tazminatlar Ücretli izinler Yıllık ikramiye Sosyal yardımlar	-
1980-1983	Petkim; 3. Dönem TPAO; 6. Dönem	24 Ocak Kararları 12 Eylül Darbesi YHK Kararları Siyasal ortam Kanun değişiklikleri	Tahsil Tazminatı Vardiyalı çalışma ücreti	İşe alma Geçici işçi çalıştırma Disiplin cezaları Tutukluluk halinde fesih Kıdem tazminatı Haftalık çalışma süresi Fazla çalışma ücreti ve tatil günü ücreti Nakil Yıllık ikramiye Sosyal yardımlar Temettü Yıllık ücretli izin
1984-1992	Tüpraş; 1., 2., 3., 4. Dönem Petkim; 4., 5., 6., 7. Dönem TPAO; 7., 8., 9., 10. Dönem	Kamu kesimi toplu pazarlık politikasındaki değişim Yüksek enflasyon Sendikanın mücadeleci tavrı Kanun değişiklikleri ve grev yasakları Direnişler ve eylemler	Geçici işçi çalıştırma Disiplin cezaları Fazla çalışma ücreti ve tatil günü ücreti Nakil Primler Kıdem zammı Sosyal yardımlar Ücretli ve ücretsiz izinler Vardiyalı çalışma ücreti İşçi sağlığı ve iş güvenliği	Kıdem tazminatı Çalışma araları Temettü Sosyal yardımlar
1993-2000	Tüpraş; 5., 6., 7., 8. Dönem Petkim; 8., 9., 10., 11. Dönem TPAO; 11., 12., 13., 14. Dönem	Çerçeve anlaşma protokolleri Ekonomik krizler Özelleştirme uygulamaları	İş güvencesi	İhbar süreleri Kıdem zammı İhaleli işlerde işçi çalıştırma Primler Ücretli ve ücretsiz izinler
2001-2006	Tüpraş; 9., 10., 11., dönem Petkim; 12., 13., 14. Dönem TPAO; 15., 16., 17. Dönem	Kanun değişiklikleri Çerçeve anlaşma protokolleri İş organizasyonundaki değişimler Özelleştirme uygulamaları	Vardiya primi Doğum izni	Sosyal yardımlar Yıllık ücretli izin İhbar süreleri

2007-2014	Tüpraş; 12., 13., 14., 15. Dönem Petkim; 15., 16., 17., 18. Dönem TPAO; 18., 19., 20., 21. Dönem	YHK kararları Özelleştirme uygulamaları İşveren yönetimindeki değişim Kanun değişiklikleri	Yıllık ikramiye Engelli işçi çalıştırma Primler Ücretli izinler	Geçici işçiler Deneme süresi Fazla çalışma ve fazla çalışma ücreti Ücretli izinler Disiplin cezaları Sosyal yardımlar Hafta tatili Yıllık ücretli izin Vardiyalı çalışma ücreti Tahsil primi
2015-2021	Tüpraş; 16., 17., 18. Dönem Petkim; 19., 20. Dönem TPAO; 22., 23., 24. Dönem	İş organizasyonundaki değişiklikler Kanun değişiklikleri İşkolundaki diğer toplu iş sözleşmeleri YHK Kararları	Primler Bayram Ödentisi Evlat edinme izni Doğum izni Hastalık izni Ücretli ve ücretsiz mazeret izinleri	Yürürlük tarihi Haftalık çalışma süresi Fazla çalışma ve fazla çalışma ücreti Sendikal izin

Toplu iş sözleşmelerindeki değişimler dönemler itibariyle değerlendirildiğinde 1970-1979 yılları arası Petkim ve TPAO işyerlerinde toplu iş sözleşmeleriyle oldukça önemli kazanımlar elde edilmiş, 4. dönem TPAO sözleşmesinde yıllık ücretli izin konusunda yapılan düzenleme dışında tüm değişiklikler işçiler lehine sonuçlanmıştır. 1970-1979 döneminde; kamu kesiminin ekonomi içerisindeki ağırlıklı payı ve hükümetin sendikalara yönelik tutumu, hükümet değişiklikleri, sendikalar arası rekabet ve kanun değişiklikleri toplu iş sözleşmelerine etki eden faktörlerin başlıcalarıdır.

Türkiye’de 1960’lı yılların başından itibaren devletin ekonomik alandaki ağırlığının artması kamu kesiminde geniş bir işçi kitlesinin oluşumuna sebebiyet vermiştir. Aynı zamanda bu dönemde benimsenen sosyal devlet anlayışının da etkisiyle birlikte ücret, sosyal haklar ve istihdam şartları bakımından kamu kesiminde istihdam edilen işçilere toplu iş sözleşmeleriyle önemli hak ve menfaatler sağlanmıştır. Hem benimsenen iktisadi ve sosyal politikaya bağlı olarak hem de istihdamın yoğun olduğu kamu işletmelerinde “kontrolü sağlamak amacıyla” kamu kesiminde sendikacılık desteklenmiş, 274 ve 275 sayılı Kanunların yürürlüğe girmesinden itibaren 1980’e kadar sendikalar kamu kesiminde örgütlü sendikalar toplu pazarlıklarda karar verici konumunda olmuşlardır. Nitekim 1970’li yıllarda toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin üçte ikisinin kamu işyerlerinde istihdam edildiği bilinmektedir. Ayrıca oy kaygısı ve işçilerin alım gücünün artırılması gibi nedenlerle en büyük işveren olarak devlet 1970’li yıllarda toplu pazarlık görüşmeleriyle sıklıkla yakından ilgilenmiş, bu dönemde hükümetler kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinden

sorumlu temsilciler görevlendirmişlerdir.³⁵⁷ Tüpraş, Petkim ve TPAO'nun kamu kesiminde faaliyet göstermesi sebebiyle bu dönemde sendikalar üyeleri adına büyük kazanımlar elde etmişlerdir.

Sendikalar da hükümetlerin bu tutumuna seyirci kalmamış, iktidara gelen partileri destekleyerek yahut eleştirerek siyasal gelişmelerle yakından ilgilenmişlerdir. Örneğin Petrol-İş Sendikası 1973 genel seçimlerinde CHP ve MSP koalisyonunun programını olumlu karşılamış ve açıkça desteklemiştir. Tersine Mart 1975'te kurulan Birinci MC Hükümetinin ekonomik ve sosyal politikaları eleştirilerek sendika tarafından erken seçim çağrısı yapılmıştır. Ayrıca bu dönemde ideolojik sendikacılık hareketi ön plana çıkmış, Petrol-İş 1971 yılında yayımladığı bir raporda “sosyal demokrat sendikacılık” hareketi içerisinde yer aldığını açıkça belirtmiştir. Petrol-İş tarafından benimsenen sendikal mücadele anlayışı 1970'li yıllar boyunca devam etmiş, Nisan 1978'da gerçekleşen genel kurulla birlikte “siyasi ve ekonomik gelişmelere karşı yaklaşımların işçi sınıfından yana olacağı” net biçimde belirtilmiştir.³⁵⁸

Bu koşullar altında TPAO ve Petkim işyerlerinde çalışma sürelerinin azaltılması, çalışma aralarında ücret ödenmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin koruma önlemlerinin getirilmesi, fazla çalışma ve tatil günlerinde çalışma ücretinin yükseltilmesi, primlerin miktar olarak artırılması ve kapsamının genişletilmesi, tutukluluk ve gözetim altına alınma hallerinde iş sözleşmesinin askıda kalması, vardiyalı çalışma, yıllık ikramiyenin artırılması ve geçici işçi istihdamının sınırlandırılması gibi konularda işçiler lehine ileri düzenlemeler yapılmıştır. Bununla birlikte sosyal yardımlara ilişkin hükümler ise sözleşmede sayıca en fazla yer tutan maddeleri oluşturmuştur. Bu dönemde hem sosyal yardım başlığı altında ödenecek miktarlar artırılmış hem de sözleşmeye yeni sosyal yardım kalemleri eklenmiştir.

Dönemin vergi uygulamalarının bir sonucu olarak, sosyal yardımlara ilişkin ayrıntılı düzenlemelerin varlığı hem işçi sendikası hem de işverenler tarafından olumlu karşılanmıştır. Toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen ödeme kalemlerinin ayrı ayrı

³⁵⁷ Deniz Kağnıcıoğlu, “Türkiye’de Kamu Sektöründe Toplu Pazarlığın Yapısı ve Özellikleri”, **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.15, Sayı:1, 1999, s. 512,516, 527.

³⁵⁸ Petrol-İş, **1950-2000 50. Yılında Petrol-İş**, s. 66,80-95.

vergilendirildiği bu dönemde, ayrıntılı sosyal yardım kalemlerinin varlığı işverenin ödemesi gereken miktarı değiştirmezken işçilerin eline geçen miktar ise artmıştır.³⁵⁹

Ayrıca 1980 öncesi dönemde işe alma ve nakil konularında işçi sendikasının görüş belirteceği ve söz sahibi olacağı ortak kurullar oluşturulmuştur. Bu dönemde Petkim’de işe alma sınav komisyonu ve TPAO’da ise işçilerin bir üst pozisyona yükselme esaslarını belirleyen sınav komisyonu oluşturulmuştur. İhbar süreleri ve kıdem tazminatı tutarlarının artırılması ise toplu iş sözleşmelerinde genellikle iş güvencesi aracı olarak kullanılmıştır. Petkim ve TPAO’da 1980 öncesi yürürlüğe giren tüm sözleşmelerde ihbar süreleri ve kıdem tazminatının miktarı bir önceki döneme göre artış göstermiştir. Sendikanın bu hükümleri bir iş güvencesi aracı olarak görmesinin yanında dönem içerisinde yapılan kanun değişiklikleri de kıdem tazminatına ilişkin değişikliklerin bir başka nedenini oluşturmaktadır. 1975 yılında 1475 sayılı Kanunda yapılan değişiklikle hem kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli olan kıdem süresi düşürülmüş hem de her kıdem yılı için ödenmesi gereken kıdem tazminatı tutarının tabanı yükseltilmiştir. Bu durum toplu iş sözleşmelerinde de aynı şekilde karşılık bulmuştur.

Sendikal rekabet de özellikle toplu iş sözleşmelerinin seviyesini etkilemesi bakımından önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Örneğin; TPAO’nun 2. ve 4. dönem sözleşmelerinde sözleşmenin düzeyi işyeri-işkolu toplu iş sözleşmesi olarak belirtilmiş, bu uygulamaya genellikle yetki mücadelelerinin arttığı ve sendika enflasyonunun yoğun olarak yaşandığı bir dönemde aynı işkolunda örgütlü sendikalara alan bırakmamak amacıyla başvurulmuştur. Ücret artışları bakımından değerlendirildiğinde ise TPAO’nun 1., 2. ve 4. dönem ve Petkim’in 1. ve 2. dönem sözleşmelerinde görüldüğü üzere dönemin en karakteristik özelliği seyyanen zamlar olmuştur. İşçilerden gelen talepler üzerine işçi sendikası vasıf, unvan veya ücret seviyesi farkı gözetmeksizin kapsama dahil tüm işçiler için aynı tutarda ücret zammını tercih etmiştir.

Ücretlerin belirlenmesi konusunda 1., 2. ve 3. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında ücretlerin verimlilik artışına göre belirlenmesi konusu sıklıkla gündeme gelse de verimlilik artış oranının hangi kurum tarafından ve nasıl yapacağı konusunda fikir

³⁵⁹ Kağnıcıoğlu, “Türkiye’de Kamu Sektöründe Toplu Pazarlığın Yapısı ve Özellikleri”, s. 527.

birliğine varılamamıştır.³⁶⁰ Ücretlerin verimlilik artışı oranında artırılması düşüncesine sendikalar ciddi tepki göstermişlerdir. Ayrıca işverenler değişken ücret sisteminin hayata geçirilmesi ve ücretlerin “İstanbul Geçinme Endeksi” baz alınarak belirlenmesi konusunda da ısrarcı olmuşlar, ancak sendikalar hesaplanan geçinme endeksi değerlerine güvenmediklerinden toplu iş sözleşmelerinde ücretlerin seyyanen artırılması politikasına sıklıkla yer vermişlerdir.³⁶¹

1980-1983 dönemi Türk endüstri ilişkileri sisteminde yeniden yapılanma sürecinin başladığı, sendikaların ve toplu iş sözleşmesi sisteminin çevre şartlarındaki değişimlerden büyük ölçüde etkilendiği bir dönemi temsil etmektedir. Toplu iş sözleşmeleri bakımından değerlendirildiğinde bu dönemdeki en önemli değişiklik 275 sayılı Kanunun yerini 2364 sayılı Kanunun almasıdır. 2364 sayılı Kanunla sendikal faaliyetlerin yasaklandığı ve özgür toplu pazarlık düzeninin rafa kaldırıldığı bir dönemde toplu iş sözleşmeleri YHK tarafından yeniden yürürlüğe konmuştur. Genel olarak değerlendirildiğinde 1980 yılı sonrasında toplu iş sözleşmeleri iktisadi, hukuki ve siyasal alandaki değişimler çerçevesinde şekillenmiştir.

“24 Ocak Kararları” 1980 sonrasında iktisat politikalarındaki değişimin özünü oluşturmaktadır. Bu kararlar kamunun ekonomideki müdahalesini en aza indirerek serbest piyasa ekonomisine işlerlik kazandırmayı ve iktisat politikalarının belirlenmesinde ise idari kararların yerine fiyat mekanizmasının öne çıkarılmasını hedeflemiştir. Bu dönemde benimsenen sosyal içerikten yoksun neoliberal politikalar sonucu her türlü sosyal harcamalar sınırlandırılmış, işçi sendikaları etkisiz kılınarak ücretlerin düşürülmesi amaçlanmıştır. 12 Eylül Askeri Darbesi ile birlikte 24 Ocak Kararlarının hayata geçirilmesi için elverişli bir ortam oluşmuştur. Yine de bu dönemde işsizlik oranları ve sosyal dengesizlikler artmış, büyüme oranları ise düşük kalmıştır.³⁶² Benimsenen iktisat politikaları ise hukuki ve siyasal alandaki değişikliklere zemin hazırlamış, bu dönemde toplu iş sözleşmelerini zayıflatan çok sayıda hukuki değişiklik yapılmıştır.

1980 sonrasında yapılan hukuki değişikliklerin özünü ise hem 12 Eylül öncesi benimsenen iktisat politikaları hem de siyasal iktidarın endüstri ilişkilerine yönelik yeni

³⁶⁰ Sabahaddin Zaim, “Türkiye’de Toplu Sözleşme Düzeninin İktisadi ve Sosyal Sahadaki Tesirleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:30, 1979, s. 157.

³⁶¹ Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, s. 134.

³⁶² **A.e.**, s. 155-156.

bakış açısı oluşturmuştur. İlk olarak, 1961 Anayasasında yalnızca işçilere tanınan grev ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkı, 1982 yasasında hem işçilere hem de işverenlere aynı ölçüde tanınmış, yine 1982 Anayasası lokavtı bir “hak” olarak anayasal güvence altına alınmıştır.³⁶³ Aynı zamanda 1982 Anayasasında, 1961 Anayasasından farklı olarak “aynı işyerinde aynı dönem içinde birden fazla toplu sözleşme yapılamayacağı ve uygulanamayacağı” belirtilmiştir.³⁶⁴ Bu Anayasa değişikliğiyle beraber TPAO’nun 2. ve 4. dönem sözleşmelerinde de karşılık bulan işyeri-işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi bağitlanması yasaklanmıştır.

Anayasa değişikliklerinin yanında toplu iş sözleşmelerini de yakından ilgilendiren ve geçmişte sözleşmelerle elde edilen hakları ortadan kaldıran çok sayıda kanun değişikliği de yapılmıştır. Bu dönemde 275 sayılı Kanunun yerini 2822 sayılı Kanun almış, toplu iş sözleşmesi yetkisine haiz sendikanın tespitinde ön koşul olarak getirilen işkolu barajının etkisiyle bu barajı aşamayan sendikaların toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı ortadan kaldırılmıştır.³⁶⁵ Ayrıca 1971 yılında kabul edilen “1402 sayılı Sıkı Yönetim Kanunu” 1980 yılında değiştirilerek sıkı yönetim komutanlıklarına kamu kesiminde istihdam edilen işçi ve memurları işten çıkarma, sendikal faaliyetleri askıya alma yahut izne bağlama yetkisi verilmiştir. “2929 sayılı İktisadi Devlet Teşekkülleri ve Kamu İktisadi Kuruluşları Hakkında Kanun” ile kamu işyerleri yönetim kurulunda işçilerin temsiline son verilmiştir.³⁶⁶ 1980 öncesinde Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönüyle iptal edilen kıdem tazminatının tavanına ilişkin düzenleme 1980 sonrasında 2320 sayılı Kanun ile kıdem tazminatının tavanını tekrardan “asgari ücretin 7,5 katı” olarak belirlenmiş, toplu iş sözleşmelerinde kıdem tazminatı için öngörülen miktarlar geçersiz kılınmıştır. Bunun yanında istifa eden işçilere de kıdem tazminatının ödenmesini öngören düzenleme de yürürlükten kaldırılmıştır.³⁶⁷ Nitekim Petkim’in 1. ve 2. dönem, TPAO’nun ise 1., 2. ve 4. dönem sözleşmelerinde de yer alan istifa halinde kıdem tazminatının ödenmesini öngören hüküm 1980 sonrasında sözleşmelerden çıkarılmıştır.

1980 sonrasında sözleşmeli personel uygulamasının hayata geçirilmesi sendikal örgütlülüğü ve toplu iş sözleşmelerini zayıflatan önemli bir faktör olmuştur.

³⁶³ Petrol-İş, **19. Olağan Merkez Genel Kurulu Çalışma Raporu 1983-1986**, s. 141-142.

³⁶⁴ Kağnıcıoğlu, “Türkiye’de Kamu Sektöründe Toplu Pazarlığın Yapısı ve Özellikleri”, s. 517.

³⁶⁵ Petrol-İş, **19. Olağan Merkez Genel Kurulu Çalışma Raporu 1983-1986**, s. 149-150.

³⁶⁶ Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, s. 157-159.

³⁶⁷ Petrol-İş, **1984 Yıllığı**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 1985, s. 103.

Buna göre 1985 yılında çıkarılan Başbakanlık Genelgesiyle kamu işyerlerinde personel ihtiyaçlarının sözleşmeli personel ile karşılanacağı belirtilmiştir. Sözleşmeli personel uygulamasıyla, sözleşmeli ve kadrolu işçiler arasında özellikle ücret açısından dengesizlikler yaşanmış sözleşmeli personellere ödenen ücret, toplu iş sözleşmesi kapsamında olan kadrolu işçilerin ücretlerinden neredeyse iki kat daha fazla olmuştur. Sözleşmeli personel uygulamasıyla sendikaları yetersiz gösteren bir ortam yaratılmıştır.³⁶⁸ Sendikal örgütlülüğü zayıflatan bir başka hukuki düzenleme ise özel güvenlik görevlilerinin sendikalara üye olmalarını ve sendikalarda görev almalarını yasaklayan “2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun” olmuştur.³⁶⁹ Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra birçok güvenlik görevlisi ve bekçi sendika üyeliğinden istifa etmek durumunda kalmış, bu durum toplu iş sözleşmesi kapsamının daralmasına yol açmıştır.

Yine bu dönemde İş Kanununda yapılan değişiklikle ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılmayacağı düzenlenmiş³⁷⁰, 1980 öncesinde ara dinlenmelerinde ücret ödeneceğini düzenleyen sözleşme hükümleri Petkim’de 4. dönem, TPAO’da 7. dönemde sözleşmeden çıkarılmıştır. Ayrıca daha önce de belirtildiği gibi 6772 sayılı Kanunda yapılan değişiklikle işçilere ödenecek ikramiye tutarına sınırlama getirilmiştir.

2364 sayılı Kanunla sendikaların faaliyetlerinin yasaklandığı dönemde yürürlük süresi dolan toplu iş sözleşmelerinin YHK tarafından yeniden yürürlüğe konulduğu daha önce belirtilmişti. 275 sayılı Kanun döneminde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü yetkisi il hakem kurullarına ve il hakem kurulu kararlarına itiraz yeri olarak ya da işkolu toplu iş sözleşmeleri uyuşmazlıklarında YHK’ye verilmiştir. 1980 sonrasında ise il hakem kurulları kaldırılarak uyuşmazlıkların çözümünde tek yetkili kurum YHK olmuştur.³⁷¹ 2364 sayılı Kanunla birlikte “toplu iş sözleşmelerinin ücret ve ücret ekleri ile sosyal yardımlara ilişkin hükümlerinde yapılacak değişikliklerde; ülkenin ve işletmenin içinde bulunduğu ekonomik durum, sosyal durum, geçinme endeksleri, fiilen ödenmekte olan ücretler ve diğer gelir

³⁶⁸ Petrol-İş, 19. Olağan Merkez Genel Kurulu Çalışma Raporu 1983-1986, s. 168.

³⁶⁹ Tokol, Türk Endüstri İlişkileri Sistemi, s. 158.

³⁷⁰ Petrol-İş, 19. Olağan Merkez Genel Kurulu Çalışma Raporu 1983-1986, s. 167.

³⁷¹ Toker Dereli, “Tahkim”, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C.3, İstanbul, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, 1998, s. 132.

unsurlarının genelseyri de göz önünde tutulacağı” belirtilse de Tablo 1.1’de de görüleceği üzere fiyat ve geçinme endeksleri dikkate alınmamış, ücretlerin satın alma gücünde büyük kayıplar yaşanmıştır. YHK, 1980 öncesinde ücret farklılıklarını azaltan seyyanen zam yerine oransal zam uygulamasına yer vererek durumu tersine çevirmiştir. Ayrıca toplu iş sözleşmelerinin yenilenme sürecinde işverenlere YHK tarafından “bilgi formları” gönderilmiş, işverenlerden toplu iş sözleşmelerinden değiştirilmesini veya çıkarılmasını istedikleri hükümleri bildirmeleri talep edilmiştir.³⁷² Son olarak; YHK 1980 yılında 2 yargı temsilcisi, 1 üniversite temsilcisi, 2 hükümet temsilcisi, 2 işçi temsilcisi ve 2 işveren temsilcisi olmak üzere toplam 9 üyeden oluşmaktayken, 1984’e gelindiğinde yargı temsilcinin sayısı 1’e düşürülmüş, hükümet temsilcinin sayısı ise 4’e yükseltilmiştir.³⁷³ Böylelikle 1963 yılından itibaren sendikaların toplu iş sözleşmeleriyle elde ettiği haklar YHK eliyle ortadan kaldırılmıştır. Petkim ve TPAO toplu iş sözleşmeleri özelinde de 1980-1983 yılları arası YHK tarafından bağtılanan toplu iş sözleşmeleriyle geçici işçi çalıştırma esasları genişletilmiş, ortak kurullardaki sendika temsilcilerinin görevine son verilmiş, fazla çalışma ücretleri düşürülerek bu hallerde işçinin onayını alma zorunluluğu kaldırılmış ve sosyal yardım kalemlerinin sözleşme içerisindeki ağırlığı azaltılmıştır.

1984 sonrası sendikal çalışmalar ve toplu pazarlığa yönelik yasakların kalkmasıyla beraber son üç yılda YHK eliyle geriye götürülen işçi haklarının iyileştirilmesi için büyük çaba gösterilmiştir. Bu dönemden itibaren toplu iş sözleşmeleriyle başta primler, sosyal yardımlar, fazla çalışma ücreti, izinler ile işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında işçiler bakımından olumlu düzenlemeler yapılmıştır. Ancak yapılan bu olumlu düzenlemeler 1980 öncesindeki toplu iş sözleşmeleri hükümlerinin oldukça gerisinde kalmıştır.

1984 sonrası dönem işverenlerin güçlendiği ve birlikte hareket etmeye başladıkları bir dönemi temsil etmektedir. 1984 yılında hükümet ve işveren kuruluşları toplu iş sözleşmelerinde uygulanacak ilkelerin esaslarını belirlemiştir. 1984 yılında yapılan çalışmayla TİSK üyesi sendikaların toplu pazarlıklarda uymaları gereken zorunlu kurallar sıralanarak bu kurala uymayan işverenlerin “Merkezi Dayanışma Fonu”ndan yararlanamayacağı belirtilmiştir. Bu toplu iş sözleşmelerinde uygulanacak

³⁷² Petrol-İş, 19. Olağan Merkez Genel Kurulu Çalışma Raporu 1983-1986, s. 228-229; Tokol, Türk Endüstri İlişkileri Sistemi, s. 161.

³⁷³ Petrol-İş, 1984 Yıllığı, s. 138.

ilkeler esasen YHK'nin üç yıl boyunca yeniden yürürlüğe koyduğu sözleşmelerde benimsediği ilkelerle benzerlikler taşımıştır. Kanunda hükümlerinin üzerinde belirlenen kıdem tazminatı miktarlarının indirilmesi ve kesinlikle artırılmaması, yeni sosyal yardım kalemlerinin sözleşmeye eklenmemesi ve toplam ücret içerisinde sosyal yardımların payının azaltılması, işverenin sevk ve idare yetkisine kurullar aracılığıyla müdahale edilmemesi ile yıllık ücretli izin günlerinin artırılmaması benimsenen ilke kararlarından bazılarını oluşturmaktadır.³⁷⁴ Öte yandan 1980 öncesinde oldukça işlevsiz olan kamu işveren sendikaları 1984 itibaren güçlenmeye başlamıştır. Kamu işveren sendikalarının birleştirilerek sayılarının azaltılması işverenler arasındaki koordinasyonu artırmıştır. Böylelikle hükümetin desteği ve YHK ile TİSK ilkeleri doğrultusunda hareket eden kamu işveren sendikaları kamu işyerlerindeki toplu iş sözleşmelerinde özel sektöre kıyasla oldukça ileri düzenlemelerin bulunduğunu ileri sürerek toplu pazarlıklarda taviz vermemişlerdir.³⁷⁵ Böylelikle Tüpraş, Petkim ve TPAO işyerlerinde işe yeni giren işçilerin toplu iş sözleşmesinde belirtilen kıdem tazminatı miktarlarından yararlanmasının önü kapatılarak bu işçilere kanunda belirtilen sürelerin uygulanacağı düzenlemesi getirilmiştir. Ayrıca Tüpraş'ın 3. dönem, Petkim'in 4. ve 7. dönem ve TPAO'nun 9. dönem sözleşmelerinde de karşılık bulduğu gibi sosyal yardım kalemleri birleştirilerek sayıları azaltılmıştır.

1980'lerin ikinci yarısından itibaren artan enflasyon oranları ücret zammının niteliğinin de değişmesine neden olmuştur. 1980 yılından sonra ücret zamlarının belirlenmesinde iki veya dört kademeli oransal zam uygulamasına yer verilmiş, ancak Tüpraş'ın 3., TPAO'nun ise 8. dönem sözleşmesinde ücret artışları ilk kez enflasyon oranına endekslenmiştir. 1980'li yılların sonuna doğru toplu iş sözleşmelerinin YHK tarafından bağıtlanması sonucu, ücret artışlarını enflasyona endeksleme uygulaması Petkim işyerlerinde 10. döneme kadar uygulanmamıştır.

1984-1992 döneminde toplu iş sözleşmelerini etkileyen bir başka faktör ise kanun değişikliğiyle birlikte Petkim işyerlerinin grev yasağı kapsamına alınması olmuştur. İşyerlerinin grev yasağına alınmasına tepki olarak Petkim işçileri çeşitli eylem ve protesto gösterilerine başvurmuşlar, tarafların toplu pazarlıklarda uzlaşamaması üzerine sözleşme YHK tarafından bağıtlanmıştır. Ancak 1980-1983

³⁷⁴ Petrol-İş, **19. Olağan Merkez Genel Kurulu Çalışma Raporu 1983-1986**, s. 221-223.

³⁷⁵ Kağıcıoğlu, "Türkiye'de Kamu Sektöründe Toplu Pazarlığın Yapısı ve Özellikleri", s. 530.

yılları arası YHK'nin bağıtladığı toplu iş sözleşmesiyle karşılaştırıldığında 6. ve 7. dönem Petkim toplu iş sözleşmelerindeki değişim çok keskin olmamış, birtakım kazanımlar yanında hak kayıpları da olmuştur. Örneğin; işe alma, fazla çalışma ve fazla çalışma ücreti, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile kıdeme teşvik primi maddelerinde işçiler lehine değişiklikler yapılmışken, kıdem tazminatı, sosyal yardımlar ve ücretli mazeret izni maddesindeki değişiklikler işçilerin aleyhine olmuştur.

1989 yılında kamu işçilerinin toplu görüşmelerinin tıkanması üzerine başlayan Bahar Eylemleri ile birlikte işçiler kitleler halinde protesto gösterilerinde bulunmuşlardır. Büyük ölçüde reel ücret düzeyinin gerilemesi sonucu başlayan ve yaklaşık üç ay süren eylemler sonucunda daha önce kamu işveren sendikalarının %40'lık ücret artışı teklifi yerine birinci yıl için ortalama %140'lık artış oranı kabul edilmiştir.³⁷⁶ Nitekim Tüpraş'ta 3., TPAO'da 9. dönem toplu iş sözleşmelerinde de birinci yıl zammı %140 olarak belirlenmiş, bu dönemde Petkim toplu iş sözleşmesi YHK tarafından bağıtlandığından Bahar Eylemleri ile elde edilen bu hak sözleşmede karşılık bulamamıştır.

Çerçeve anlaşma protokolleri 1990 sonrasında petrokimya sanayinde bağtlanan toplu iş sözleşmelerini etkileyen önemli bir faktör olmuştur. 1991 yılından itibaren 1997 yılı hariç; TPAO'da son dönem toplu iş sözleşmesine kadar, Tüpraş'ta özelleştirildiği 2007 yılına kadar, Petkim'de ise sözleşmelerin çift haneli yıllarda yapıldığı 7. ve 8. dönem sözleşmeleri hariç 2009 yılına kadar ücret ve sosyal yardım miktarlarının artış miktarı çerçeve anlaşma protokolü üzerinden belirlenmiştir. Böylelikle ücret ve sosyal yardımlardaki artış oranının belirlenmesi toplu pazarlığın konusu olmaktan çıkmıştır. Ayrıca 1990'lı yıllarda da devam eden tüketici fiyatlarındaki artış sonucunda 5 Nisan 1994 tarihinde hükümet tarafından açıklanan kararlarla ücret ve maaşlara zam yapılmayacağı ve kamu işçilerinin toplu iş sözleşmesiyle belirlenen ücret zamlarının ödenmeyeceğini³⁷⁷ belirtilmiştir. Nitekim 1995 yılı çerçeve anlaşma protokolüyle ücret artışı konusunda enflasyon oranları dikkate alınmamış, gerçek ücretlerde ciddi gerilemeler olmuştur. 1997 yılında enflasyonist ortamın devam etmesi üzerine ücretlerin satın alma gücünü yükseltmek için oransal zammın yanında seyyanen zam uygulamasına da yer vermiş, 1997 yılında Tüpraş, Petkim ve imzalanan TPAO toplu iş sözleşmelerinin son 18 aylık

³⁷⁶ Petrol-İş, 1989 Yıllığı, s. 272.

³⁷⁷ Petrol-İş, 1993-1994 Yıllığı, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 1995, s. 280.

süresi için tüketici fiyat endeksinin bir önceki aya göre değişim oranının ücretlere zam olarak ilave edileceği belirtilerek ücretler sözleşmenin sonuna kadar aylık olarak artırılmıştır.

Çerçeve anlaşma protokolleriyle işçiler bakımından getirilen en önemli düzenleme iş güvencesine ilişkin hükümler olmuştur. 1993 yılındaki protokolle birlikte toplu işçi çıkarmanın esasları belirlenerek, bu duruma aykırı davranan işverenlere tazminat ödeme yükümlülüğü getirilmiştir. Tüpraş'ta 5. dönem, TPAO'da ise 11. dönem sözleşmesinde karşılık bulan bu hüküm Petkim toplu iş sözleşmesinde yer almamıştır.

Özelleştirme çalışmalarının hızlandırılması 1990'lı yıllarda petrokimya sanayinde toplu iş sözleşmesini etkileyen bir diğer faktör olmuştur. Bu dönemde bir bölümü halka arz edilen Tüpraş ve Petkim'de maliyetler aşağı çekilmeye çalışılırken, TPAO ise parçalanma sürecine girerek entegre yapısını kaybetmeye başlamıştır. 1988 yılında Bakanlar Kurulu Kararı ile taşeron işçi çalıştırma esaslarının çerçevesi çizildikten sonra 1993 yılı çerçeve anlaşma protokolüyle birlikte ihaleli işlerde çalışan işçilere ilişkin hüküm 5. dönem Tüpraş sözleşmesinde karşılık bulmuştur. Yine daha önce de belirtildiği gibi kamu işyerlerinde işçilik maliyetlerinin düşürülmesi hedefi hem bütçe çalışmalarında hem de dönemin kalkınma planında sıklıkla dile getirilmiş, kamu işveren sendikalarının da baskısıyla Tüpraş'ta 6. dönem, Petkim'de 8. dönem ve TPAO'da 12. dönem sözleşmesiyle birlikte kıdem zammı uygulamasına son verilmiştir. Yine bu dönemde bir iş güvencesi aracı olarak toplu iş sözleşmelerinde yer alan ihbar sürelerine ilişkin sınırlayıcı düzenlemeler getirilmiş, disiplin cezaları ağırlaştırılmış, başta sendikal izinler olmak üzere birtakım ücretli ve ücretsiz izinlere sınırlamalar getirilmiştir.

1990'lı yıllar belirtildiği üzere özelleştirilmesi planlanan kamu işyerlerinde maliyetlerin düşürülmeye çalışıldığı ve bunun sonucunda işten çıkarmaların yoğunlaştığı bir dönem olmuştur. Tüpraş, Petkim ve TPAO işyerlerinde de 1993-1998 döneminde toplam 2135 işçinin işine çeşitli nedenlerle son verilmiştir.³⁷⁸

Genel itibariyle değerlendirildiğinde 1990'lı yıllar petrokimya sanayinde toplu iş sözleşmeleriyle yeni kazanımların elde edilemediği bunun yerine var olan hakların

³⁷⁸ Petrol-İş, **1993-1994 Yıllığı**, s. 370-375; Petrol-İş, **1995-1996 Yıllığı**, s. 564-567; Petrol-İş, **1997-1999 Yıllığı**, s. 759-763.

korunmaya çalışıldığı yıllar olmuştur. Ücret ve ücrete ilişkin artışların çerçeve anlaşma protokolleriyle belirlendiği kamu toplu iş sözleşmelerinde Petrol-İş Sendikası tarafından yine çerçeve anlaşma protokolüyle toplu iş sözleşmesine giren iş güvencesi hükümleri dışında yeni bir hak getirilememiştir. Bunun yanında dönem içerisindeki hükümetlerin tutumu, yüksek enflasyon, ekonomik krizler ve özelleştirme politikaları gibi faktörler kamu işveren sendikalarının toplu pazarlıklarda katı bir tutum sergilemesine neden olmuş, sözleşmelerde işçiler açısından olumsuz kabul edilecek hak kayıpları yaşanmıştır.

Kanun değişiklikleri, çerçeve anlaşma protokolleri ve iş organizasyonundaki değişimler 2001-2006 döneminde petrokimya sanayinde bağitlanan toplu iş sözleşmelerini etkileyen başlıca faktörler olmuştur. 1475 sayılı Kanunun yerini 4857 sayılı İş Kanununun alması toplu iş sözleşmelerinde meydana gelen değişimlerin özünü oluşturmıştır. Böylelikle daha önce çerçeve anlaşma protokolüyle toplu iş sözleşmelerine giren iş güvencesi hükümlerinin yerini İş Kanunu hükümleri almış, kadın işçilere verilen doğum izninin süresi de Kanun hükümlerine paralel olarak artırılarak yeniden düzenlenmiştir. Yine engelli işçi çalıştırma ve ihaleli işlerde çalışan işçilerle ilgili olarak 4857 sayılı Kanunda yapılan değişiklikler toplu iş sözleşmelerinde aynı şekilde karşılık bulmuştur.

Özelleştirme çalışmalarının yoğun şekilde gündemde olduğu 2000'li yılların başında kamu işyerlerindeki maliyetleri azaltma girişimlerinin yansımaları toplu iş sözleşmelerinde de görülmektedir. Tüpraş, Petkim ve TPAO toplu iş sözleşmelerine eklenen yeni bir hükümle 01.07.2001 tarihinden sonra işe giren işçilere toplu iş sözleşmeleriyle artırılmış ihbar süreleri yerine kanun hükümlerinin uygulanacağı düzenlemiştir. Ayrıca bu dönemde TPAO'da kira yardımı ve çalışılan günler için işçilere verilen koruyucu gıda yardımı uygulamalarına son verilmiştir. Petkim'de ise yıllık ücretli izne ilişkin işçi aleyhine düzenleme yapılmıştır.

Özelleştirme sonucu meydana gelen iş organizasyonundaki değişiklikler de toplu iş sözleşmelerini etkileyen bir başka faktör olmuştur. Petkim'in Yarımca Kompleksinin satılması üzerine bu işyerindeki çalışma şartlarını düzenleyen işçi sağlığı ve iş güvenliği, prim ve servis aracına ilişkin hükümler toplu iş sözleşmesinden çıkarılmıştır.

Çerçeve anlaşma protokollerinin toplu iş sözleşmesi üzerindeki etkisi de 2001-2006 döneminde devam etmiştir. Tüpraş, Petkim ve TPAO işyerlerinde ücret ve sosyal haklara ilişkin artışlar çerçeve anlaşma protokolleriyle belirlenmiş, üzerinde hiçbir değişiklik yapılmadan toplu iş sözleşmesi metninde yer almıştır. 2001-2006 dönemi tıpkı 1993-2000 dönemi gibi yeni hakların elde edilemediği ve var olan bazı toplu iş sözleşmesi hükümlerinde işveren lehine düzenlemelerin yapıldığı bir dönem olmuştur. Bu dönemde işçiler bakımından olumlu sayılabilecek tek düzenleme Petkim 12. dönem sözleşmesiyle ikili vardiyada çalışan işçilerin vardiya primlerinin yükseltilmesi olmuştur.

2007-2014 yılları arası, sendikaların faaliyetlerinin durdurulduğu ve sözleşmelerin YHK tarafından yenilendiği ara dönemden sonra toplu iş sözleşmelerinde en fazla değişimin gerçekleştiği dönem olmuştur. Bu dönemde Tüpraş ve Petkim'in özelleştirme süreçleri tamamlanarak özel sektöre devredilmiş, TPAO'da ise işgücü maliyetlerini düşürme çabaları YHK eliyle uygulamaya konmuştur. Bu dönemde toplu iş sözleşmeleri üzerinde etkili olan faktörler özelleştirme uygulamaları, YHK Kararları ve kanun değişiklikleri olmuştur.

Tüpraş ve Petkim'in özelleştirilmesinin sözleşmeler üzerindeki ilk etkisi toplu iş sözleşmelerinin işveren tarafında meydana getirdiği değişikliklerdir. Petrol-İş Sendikası 12. dönemde Tüpraş işyerleri için toplu pazarlık masasına ilk kez kamu işveren sendikasıyla değil, işveren temsilcileriyle oturmuştur. Petkim'de ise özelleştirme sonrası bağitlanan ilk toplu iş sözleşmesinin işveren tarafını 16. dönemde Kiplas temsil etmiştir. Tablo 3.16'da görüldüğü gibi bu dönemde birçok sözleşme hükmünde kayıplar ve geriye gidişler yaşanmıştır. Örneğin; deneme süresinin artırılması, geçici işçi istihdamı süresinin uzatılması, yıllık ücretli izin sürelerinin sınırlandırılması, sosyal yardımların birleştirilmesi, ücretli mazeret izninin süresinin kısaltılması ve iznin kullanımına yönelik getirilen sınırlamalar, vardiyalı çalışma ücretinin düşürülmesi, fazla çalışmaların yeniden tanımlanarak fazla çalışma ücretinin düşürülmesi gibi başta işin düzenlenmesi ve paraya ilişkin hükümler olmak üzere birçok madde üzerinde değişiklikler olmuştur. Petrol-İş'in elde ettiği yeni kazanımlar ise oldukça sınırlı kalmıştır. TPAO'da sözleşmeye ilk kez giren üç yeni ücretli izin maddesi ile artan vardiya primi; Petkim'de vardiya ve üretim bakım priminin yükseltilmesi ile yıllık ikramiye tutarının artırılması; Tüpraş'ta ise yıllık ikramiyedeki artış ve 2007 yılından sonra işe giren işçilerin yıllık ücretli izin sürelerinin artırılmasını

öngören değişiklikler yapılsa da genel olarak değerlendirildiğinde bu değişimler işvereni güçlendirici nitelikte olmuştur.

2007-2014 döneminde petrokimya sanayinde bağitlanan sözleşmeler üzerinde etkili olan bir diğ er faktör de YHK Kararları olmuştur. TPAO işyerlerinde 6. Dönem sözleşmesinden sonra ilk kez 19. dönemde toplu iş sözleşmesi YHK tarafından bağitlanmıştır. Belirtildiğı gibi 2000'lerin başından itibaren kamu işveren sendikasının toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde sürekli dile getirdiğı “fazla çalışmaların hesaplanmasında haftalık çalışma süresinin esas alınması” talebi Petrol-İş tarafından kabul edilmemiş, bunun sonucunda kamu işvereni uyuşmazlığı YHK'ye götürerek özgür toplu pazarlık düzeniyle elde edemediğı hakkı YHK kararıyla elde etmiştir. Hem fazla çalışmaların hesabında haftalık çalışma süresinin dikkate alınması, hem de “fazla sürelerle çalışma” uygulamasının toplu iş sözleşmesine girmesi kuşkusuz işveren lehine olmuştur.

Bu dönemde Kanuna eklenen ulusal bayram ve genel tatil günleri sözleşmelerde aynı şekilde yer almıştır. Ayrıca Tüpraş'ın 15. dönem sözleşmesinde ilk kez çalışma şartlarına ilişkin hükümler dışında sosyal sorunlara yönelik hükümlere yer verilmiştir. Buna göre; işyerindeki üretim faaliyetlerinin çevreye olan olumsuz etkilerinin bertaraf edilmesi için işverene yeni teknolojik yatırımlar yapılması konusunda zorunluluklar yükleyen “çevre” maddesi, işyerinde mobbing sonucu ortaya çıkabilecek durumların önlenmesine yönelik çalışmalar yapılmasını öngören “mobbing (işçinin kişiliğinin korunması)” ile işyerinde cinsiyet ayrımının önlenmesine ve kadın işçiler ile erkek işçiler arasında fırsat eşitliğinin sağlanmasına ilişkin “kadın-erkek eşitliğı” maddesi sözleşmeye eklenmiştir. Yine Tüpraş 15. dönem sözleşmesinin öncülük ettiğı bir diğ er madde ise işyerinde istihdam edilen engelli işçilerin çalıştığı yerlerin fiziki açıdan engelli işçilere uygun olacağı ve engellilere yönelik işyerinde farkındalık çalışmaları düzenleneceğı hükmüdür. Çevre, kadın-erkek eşitliğı, işçinin kişiliğinin korunması ve engelli işçilere yönelik yapılan bu düzenlemeler Petkim sözleşmesine ancak 20. dönemde girebilmiş, TPAO'da ise karşılık bulamamıştır.

Genel itibariyle değerlendirildiğinde 2007-2014 döneminde toplu iş sözleşmeleriyle elde edilen hakların korunmasına öncelik verilmiştir. Nitekim, Eylül 2008'de gerçekleş en Petrol-İş Başkanlar Kurulu toplantısında “topl u iş sözleşmelerinin idari maddelerindeki kazanımların korunmasının büyük önem

taşıdığı” ve “mevcut düzenlemeleri koruma duruşunun en iyi savunma olacağı” önemle vurgulanmıştır.³⁷⁹ Fakat dönem içerisinde toplu iş sözleşmelerinde meydana gelen değişimler incelendiğinde Petrol-İş Sendikası’nın hedeflerini gerçekleştiremediği söylenebilir.

Petrokimya sanayinde 2015-2021 döneminde bağtlanan toplu iş sözleşmeleri birçok faktörün etkisi altında şekillenmiştir. Bunlardan ilki yürürlükteki kanunlarda yapılan değişiklikler olmuştur. Bu dönemde Tüpraş, Petkim ve TPAO toplu iş sözleşmelerinde 4857 sayılı Kanuna eklenen “evlat edinme izni” ile “hastalık izni” kanun hükümlerine paralel biçimde toplu iş sözleşmesine girmiştir. Toplu iş sözleşmelerinde 3 işgünü olarak kararlaştırılan eşi doğum yapan işçilere verilecek izin, yine Kanunda yapılan değişikliğe paralel olarak 5 işgününe yükseltilmiştir. Yine izinlere ilişkin hükümlerle ilgili olarak kamu işyeri olan TPAO’da özel sektörde faaliyet gösteren Tüpraş ve Petkim işyerlerine göre işçiler bakımından birtakım olumlu düzenlemeler yapılmıştır. Denizlerde yapılan faaliyetlerde görev alan işçilere verilecek ücretli idari izin düzenlemesi ile yakınlarından birinin ağır kaza geçirmesi yahut önemli bir hastalığa yakalanması durumunda işçiye 6 aya kadar verileceği öngörülen ücretsiz refakat izni TPAO toplu iş sözleşmeleriyle getirilen önemli düzenlemelerdir.

2015-2021 döneminde işçiler bakımından olumlu olarak kabul edilebilecek en önemli düzenlemeler para ve paraya ilişkin hükümlerde olmuştur. Tüpraş ve Petkim sözleşmelerinde daha önce diğer sosyal yardım kalemleriyle birleştirilen “Bayram Ödentisi” maddesi yeniden toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiştir. TPAO’da ise ilk kez “Denge Ödeneği” hükmü toplu iş sözleşmesine eklenmiştir. Yine, Petkim 20. dönem sözleşmesiyle evlenme ve doğum yardımı maddelerine getirilen hükümle işverenin bu maddelerden yararlanan işçilere çeyrek cumhuriyet altını vermesi öngörülmüştür. Sosyal yardımlara ek olarak Tüpraş’ta kıdeme teşvik primi, Petkim’de ise vardiya primi ile üretim bakım priminin miktarları yükseltilmiştir.

Bununla beraber 2015-2021 dönemindeki toplu iş sözleşmeleriyle işçiler bakımından olumsuz kabul edilebilecek en önemli düzenlemeler YHK’nin bağtladığı sözleşmelerle mümkün olmuştur. Nitekim Son dönem Tüpraş sözleşmesiyle birlikte üçlü vardiyada çalışan işçilerin haftalık çalışma süresi artırılmış, yine bu işçiler için

³⁷⁹ Petrol-İş, **26. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu 2007-2011**, s. 396.

günlük normal çalışma süresinin üzerindeki çalışmaların, fazla çalışmanın hesabında dikkate alınmayacağı kararlaştırılmıştır. Bu sözleşmenin süresi ise YHK tarafından 3 yıl olarak belirlenmiştir. Ancak belirtmek gerekir ki 2017 yılında Petrol-İş ile Kiplas arasında bağitlanan Petkim 20. dönem sözleşmesi, YHK'nin Tüpraş işyerleri için bağitladığı 18. dönem toplu iş sözleşmesi için verdiği kararların dayanağını oluşturmuştur. Öyle ki, daha önce de belirtildiği üzere YHK Tüpraş sözleşmesinin 3 yıllık yürürlük süresini belirlerken Petkim 20. dönem sözleşmesini referans almış, vardiyalı işçilerin normal çalışma süresiyle ilgili düzenlemeyi de yine Petkim'in 20. dönem toplu iş sözleşmesinden üzerinde herhangi bir değişiklik yapmaksızın Tüpraş 18. dönem sözleşmesine işlemiştir. Bu bakımdan petrokimya sanayinde bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin de karşılıklı olarak birbirini etkilediği söylenebilir.

Bu dönemde toplu iş sözleşmelerini etkileyen faktörlerin sonuncusu ise iş organizasyonunda meydana gelen değişimler olmuştur. TPAO'nun faaliyette bulunduğu bazı ünitelerin devredilmesi sonucunda bu işlerde çalışan işçilerin istihdam koşullarını düzenleyen hükümler toplu iş sözleşmesinden çıkarılmıştır.

SONUÇ

Her ne kadar toplu iş sözleşmeleri, işveren veya işveren sendikası ile işçi sendikası arasında toplu pazarlıklar sonucu işyeri veya işyerlerindeki istihdam şartlarının belirlendiği hukuki metinler olsa da ülkenin, işkolunun, işyerinin iktisadi yapısı, hukuki düzenlemeler, siyasi ortam, istihdamın yapısı, işverenlerin ve sendikaların tutumu gibi birçok makro boyuttaki faktörlerin etkisi altında kalmaktadır.

Petrokimya sanayi hem ekonomik büyüklüğü hem de diğer sanayi kollarına sağladığı hammadde bakımından hem dünyada hem de Türkiye’de büyük önem taşımaktadır. Türkiye’de 1950’li yıllarda kamu öncülüğünde başlayan girişimler uzun yıllar boyunca stratejik önemi dolayısıyla kamu sektöründe faaliyet göstermiş, 2000’li yılların başlarında ise özelleştirme girişimleri hız kazanmıştır. Üretimde yüksek teknolojinin kullanıldığı, küresel rekabetin oldukça yoğun olduğu bu sanayi dalı ekonomik ve teknolojik gelişmelerden diğer sanayi kollarına kıyasla daha fazla etkilenmektedir. Bu durum endüstri ilişkileri alanında da aynı şekilde karşılık bulmaktadır. Bu sanayi dalında üretimin çok sayıda işçinin istihdam edildiği büyük ölçekli komplekslerde yapılması; sendikalaşma eğilimi yüksek üretim bandında, bakım işlerinde ve sahada çalışan mavi yakalı işçilerin toplam istihdam içerisinde çok büyük ağırlığı oluşturması sendikaların gücünü artırırken toplu iş sözleşmelerinin de öneminin artmasına yol açmaktadır.

Petrokimya sanayinde faaliyet gösteren üç büyük sanayi kuruluşunda bağitlanan toplu iş sözleşmeleri incelendiğinde başta hukuki, siyasi ve iktisadi faktörler olmak üzere birçok faktörün sözleşmelerin kapsamı, içeriği ve düzeyi üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Nitekim, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinde meydana gelen değişimler ve taraflarca bu değişimler sonucu elde edilen kazanımlar veya kayıplar ancak döneminin şartlarıyla birlikte ele alındığında anlamlı olmaktadır.

İş sözleşmesinin yapılmasına ve sona ermesine ilişkin hükümler, işin düzenlenmesine ilişkin hükümler, para ve paraya ilişkin hükümler, izinlere ilişkin hükümler olarak dört bölümde incelenen toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerine ilişkin düzenlemelerin, 1970-2021 yılları arasında meydana gelen birtakım gelişmelere paralel olarak değişime uğradığı tespit edilmiştir. Tezin üçüncü bölümünde aktarıldığı üzere; sendika-siyaset ilişkileri, sendikal rekabet, siyasal ortam,

askeri darbeler, ekonomik krizler, yasal düzenlemeler, grev yasakları sonucunda meydana gelen iş mücadeleleri ve YHK kararları, özelleştirme uygulamaları, çerçeve anlaşma protokolleri, iş organizasyonundaki değişimler ve işkolundaki diğer toplu iş sözleşmeleri petrokimya sanayinde bağitlanan toplu iş sözleşmelerindeki önemli değişikliklerin olduğu dönemlere rastlayan önemli olaylar olarak ön plana çıkmaktadır.

Belirtmek gerekir ki, petrokimya sanayi toplu iş sözleşmelerinde meydana gelen değişimlerin sadece sözleşmelerin yürürlükte olduğu yılların koşulları altında değil, daha geniş bir perspektifle ele almak gerekmektedir. Bir istisna olarak 1980-1983 dönemi ayrıca incelenmesi gereken bir dönemi oluşturmaktadır. Dönem içerisindeki gelişmelerin toplu iş sözleşmeleri üzerindeki etkisinin tam manasıyla ortaya konulabilmesi amacıyla dönem üç yıl ile sınırlandırılmıştır.

Bu amaçla, toplu iş sözleşmelerindeki değişimler 1970-1979 dönemi, 1980-1983 dönemi, 1984-1992 dönemi, 1993-2000 dönemi, 2001-2006 dönemi, 2007-2014 dönemi ve 2015-2021 dönemi olarak yedi başlık altında incelemiştir. 1970-1979 dönemi sendika-siyaset ilişkisinin ön planda olduğu, kamu kesiminde sendikacılığın desteklendiği ve işçi sendikasının oldukça önemli kazanımlar elde ettiği bir dönemi karakterize etmektedir. 1980-1983 dönemi iktisadi politikalarındaki değişim, askeri darbe ve yasal düzenlemelerle sendikacılık ve toplu iş sözleşmelerinin zayıflatıldığı, YHK tarafından yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmeleriyle ciddi hak kayıplarının meydana geldiği bir dönemdir. 1984-1992 dönemi özgür toplu pazarlık sisteminin yasaklandığı dönemde yaşanan hak kayıplarının kısmen de olsa telafi edildiği, ücret artışlarının yüksek enflasyonun altında kalması sebebiyle ücretlerin alım gücünün düştüğü, kamu kesimi toplu pazarlık politikasının merkezileştiği ve TİSK ilkeleri çerçevesinde yeniden yapılandığı, kitlesel eylemlerin gerçekleştiği ve çerçeve anlaşma protokollerinin endüstri ilişkileri sistemine girdiği bir dönemi ifade etmektedir. 1993-2000 dönemi ve 2001-2006 dönemi artık toplu iş sözleşmeleriyle yeni hakların elde edilmesinden ziyade mevcut hakların korunmasının amaçlandığı ancak özelleştirme politikalarının hız kazanması ve yaşanan ekonomik krizler nedeniyle işveren lehine birçok değişikliğin yapıldığı bir dönemdir. 2007-2014 dönemi tamamlanan özelleştirme süreçleri nedeniyle sözleşmenin taraflarında değişiklik yaşandığı, özellikle para ve paraya ilişkin hükümler içerisinde ikramiye ve primler gibi maddelerde işçiler lehine bazı olumlu düzenlemelerin yapıldığı ancak genel itibarıyla değerlendirildiğinde 1980-1983 dönemi sonrası işçiler bakımından en çok hak kaybının yaşandığı dönemdir. Son olarak 2015-2021 dönemi ise primler, ücretli

izinler, sosyal yardımlar bakımından kazanımların elde edildiği ve ilk defa işyerindeki engelli işçiler, kadın-erkek eşitliği ve mobbing gibi sosyal konuların sözleşmeye girdiği ancak YHK kararlarının işçiler açısından önemli kayıplar getirdiği bir dönem olmuştur.

Petrokimya sanayinde bağitlanan toplu iş sözleşmeleri analiz edildiğinde son dönem sözleşmeleri de dahil olmak üzere işçilere özellikle kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, ihbar süreleri, çalışma süreleri ve fazla çalışma ücretiyle ilgili olarak yürürlükteki iş kanunlarındaki asgari düzenlemelerin oldukça üzerinde haklar sağlandığı görülmektedir. Ancak dönemler ışığında yaşanan değişimler incelendiğinde; özellikle sosyal yardım kalemlerinin sayısının azaltılması, deneme süresinin artırılması, işe ilişkin ortak kurulların kaldırılarak sendikanın karar alma süreçlerinde etkisiz kılınması, geçici işçi istihdamı kapsamının genişletilmesi, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin ve diğer ücretli izinlerin kullanımına ilişkin sınırlar getirilmesi gibi değişikliklerin tarihsel süreç içerisinde işveren tarafını güçlendiren değişiklikler olduğu açıktır.

Sonuç olarak, tez çalışmasında belirtildiği üzere Petrol-İş Sendikası'nın Tüpraş, Petkim ve TPAO işyerlerinde bağitladığı toplu iş sözleşmelerinin çalışma şartlarına ilişkin hükümlerinde sendikal hareketi ve toplu iş sözleşmesi sistemini zayıflatan değişikliklerin yapıldığı anlaşılmıştır. 1980 öncesinde elde edilen hakların tarihsel süreç içerisinde korunamadığı ve bu hakların işçiler aleyhine olacak şekilde sınırlandırıldığı ya da ortadan kaldırıldığı belirlenmiştir. Petrokimya sanayindeki toplu iş sözleşmelerinde meydana gelen ve işveren lehine sonuçlanan istihdam koşullarının belirlenmesine ilişkin hükümlerdeki değişimlerin, endüstri ilişkileri sistemindeki dönüşüm ve değişimin bir sonucu olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca petrokimya sanayinde toplu iş sözleşmesi hükümlerinde meydana gelen değişimlerin daha çok grev yasakları ve buna bağlı olarak da YHK kararları, yasal düzenlemeler ile özelleştirme politikalarının etkisiyle gerçekleştiği tespit edilmiş, diğer faktörlerin dolaylı etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmanın bir diğer sonucu da petrokimya sanayinde toplu iş sözleşmelerine etki eden faktörlerin özel sektör ve kamu sektöründe faaliyet gösteren işyerleri bakımından da herhangi bir farklılık yaratmadığıdır. Her ne kadar TPAO kuruluşundan günümüze kadar kamu işyeri statüsü sürdürse de 2007 yılında özel sektöre devredilen Tüpraş ve Petkim toplu iş sözleşmelerinde bu dönemden sonra meydana

gelen işvereni güçlendirici nitelikteki değişimlerin izlerine TPAO işyerlerinde yapılan toplu iş sözleşmelerinde de rastlanmaktadır.



KAYNAKÇA

- AÇSHB: “Yıllar İtibariyle İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri (1963-1983)”, (Çevrimiçi) https://ailevecalisma.gov.tr/media/3665/tis_1963-1983_2.pdf, Erişim Tarihi: 31 Aralık 2020.
- Akalın, Uğur Selçuk, Tüfekçi, Suat: “Türkiye’nin Petrol Politikaları ve Enerji Özelleştirmelerine Bir Bakış”, **İktisat Politikaları Araştırmaları Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, 2014, ss.51-66.
- Akgeyik, Tekin: “Toplu İş Sözleşmesi Düzeni”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt 3, İstanbul, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, 1998, ss.257-264.
- Akgeyik, Tekin: “Sendikalara ve Toplu Pazarlığa Yönelik Devlet Politikası”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt 4, Sayı 3, 1998, ss.49-59.
- Aktay, Nizamettin: **Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara, TÜHİS, 2000.
- Aktay, Nizamettin: “Bilgi Çağında Sendikacılık”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt 4, Sayı 4, 1999, ss.41-50.
- Aktay, Nizamettin: “Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt 3, Sayı 3, 1994, ss.11-23.
- Alban, Hasan Toker: **Petrokimya Sanayii ve Petkim İkinci Petrokimya Kompleksi Üzerine İnceleme**, Ankara, Devlet Yatırım Bankası Yayınları, 1971.
- Anadolu Ajansı: “Türkiye tarihindeki en büyük doğal gaz keşfini Karadeniz’de yaptı”, (Çevrimiçi) <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/turkiye-tarihindeki-en-buyuk-dogal-gaz-kesfini-karadenizde-yapti/1949239>, Erişim Tarihi: 14 Nisan 2021.
- Atkinson, John, Meager, Nigel: **Changing Working Patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs**, London, Institute for Manpower Studies, 1986.

- ATR Petrokimya: “Metanol”, (Çevrimiçi)
[http://www.atrchem.com/urunler/kimyasallar/alkoller/m
etanol](http://www.atrchem.com/urunler/kimyasallar/alkoller/metanol), Erişim Tarihi: 3 Nisan 2021.
- Balcı, Yusuf: **Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi**, 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016.
- Başterzi, Süleyman: “Toplu İş Sözleşmelerinin Önemi, İşlevleri, İçeriği, Tarihsel Gelişimi ve Toplu İş Sözleşmesi Türleri”, **Toplu İş Hukuku**, Ed. Hasan Nüvit Gerek, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2019, ss.86-110.
- Baydar, Oya: “Türk Kamu-Sen”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt 3, İstanbul, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, 1998, ss.357-358.
- Baydar, Oya: “Kiplas”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt 2, İstanbul, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, 1998, ss.267-268
- Baysal, Kubilay: “İkinci Dünya Savaşı Sonrasında Petrol Analizi”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt 35, Sayı 1-4, 1975, ss.217-224.
- Beşergil, Bilsen: **Petrokimya Teknolojisi**, İzmir, Gazi Kitabevi, 2009.
- Beşergil, Bilsen: **Rafineri Prosesleri**, İzmir, Ege Üniversitesi Basımevi, 2009.
- Beşergil, Bilsen: **Petrol, Petrol Kimyası**, İzmir, Ege Üniversitesi Basımevi, 2009.
- Biçerli, Mustafa Kemal: **Çalışma Ekonomisi**, 11. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2019.
- Bilgin, Mehmet Hüseyin: “Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm ve Yeni Eğilimler”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt 6, Sayı 2, 2001, ss.67-74.
- Blanpain, Roger: “İşçilerin İşletme Yönetimi Karar Sürecine Etkisi: Yönetime Katılma Konumuna Genel Bir Bakış” Çev. Toker Dereli, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 30, 1979, ss.57-76.
- Boratav, Korkut: **Türkiye İktisat Tarihi 1908-2009**, 22. Baskı, Ankara, İmge Kitabevi, 2016.

- BP: “Statistical Review of World Energy”, 2020, (Çevrimiçi)
<https://www.bp.com/content/dam/bp/business-sites/en/global/corporate/pdfs/energy-economics/statistical-review/bp-stats-review-2020-full-report.pdf>, Erişim Tarihi: 15 Mart 2021.
- Canbolat, Talat: **Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri**, İstanbul, Beta Yayınları, 2013.
- Caniklioğlu, Nurşen: “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 39, 2013, ss.289-316.
- Centel, Tankut: “Atatürk Döneminin Çalışma Politikası”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt 45, Sayı 1-4, 1981, ss.129-149.
- Ceyhan, Ayşe: **Petrokimya Sanayii**, Ankara, DPT, 1971.
- CNN Türk: “Tüpraş, Koç-Shell Ortaklığının”, (Çevrimiçi)
<https://www.cnnurk.com/2005/ekonomi/sirketler/09/12/tupras.koc.shell.ortakliginin/124675.0/index.html>, Erişim Tarihi: 20 Nisan 2021.
- Çaycı, M. Emin, Çelik, Aziz: “Kütahya Fincancılar Belgeleri Tarihindeki İlk Toplu İş Sözleşmeleri mi?”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 65, 2020, ss.791-814.
- Çelebi, Murat İbrahim: “Kimya ve Petrokimya Sektöründe Kazalar ve Petkim Örneği”, Doktora Tezi, Ankara, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2010.
- Çelik, Aziz: “Zarf Değişti Mazruf Aynı: 6356 Sayılı Yasa Sonrasında Türkiye’de İşçi Sendikacılığı”, **Zor Zamanlarda Emek**, Ed. Ahmet Makal, Aziz Çelik, Ankara, İmge Kitabevi, 2017, ss.149-215.
- Çelik, Aziz: “Bahar Eylemleri, 1989”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt 1, İstanbul, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, 1996, ss.103-104.
- Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nurşen, Canbolat, Talat: **İş Hukuku Dersleri**, 33. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2020.

- ÇSGB: “İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları Hakkında Tebliğler”, (Çevrimiçi)
<https://www.csgb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/>, Erişim Tarihi: 5 Mayıs 2021.
- Delican, Mustafa: “Sanayileşmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi” (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995.
- Delican, Mustafa: “Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 51, 2006, ss.12-33.
- Demir, Fevzi: **İş Hukuku ve Uygulaması**, 10. Baskı, İzmir, Albi Yayıncılık, 2017.
- Demir, Mehtap: **Çok Düzeyli Toplu Pazarlık ve Türkiye’de Uygulanabilirliği**, Ankara, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 2018.
- Demircioğlu, Atilla Murat, Centel, Tankut: **İş Hukuku**, 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 1991.
- Demircioğlu, Atilla Murat: “Ulusal ve Uluslararası Boyutta Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulaması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı 15, 2009, ss.120-128.
- Dereli, Toker: “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 36, 2013, ss.41-64.
- Dereli, Toker: “Toplu Pazarlık Stratejisi ve Taktikleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 19, 1968, ss.175-200.
- Dereli, Toker: “Endüstri İlişkileri ve Çalışma Hukuku Alanında Karşılaştırmalı Araştırmalar ve Yöntem”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 56, 2009, ss.1-20.
- Dereli, Toker: “Tahkim”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt 3, İstanbul, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, 1998, ss.131-134.

- Devlet Planlama Teşkilatı: **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Petrokimya Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, DPT, 1994.
- Devlet Planlama Teşkilatı: **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Petrokimya Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, DPT, 2001.
- Devlet Planlama Teşkilatı: **Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı Kimya Sanayii Özel İhtisas Komisyonu Petrokimya Sanayii – Klor Alkali – Sentetik Elyaf ve İplik Çalışma Grubu Raporu**, Ankara, DPT, 2008.
- DİSK-AR: **Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Raporu (2013-2017)**, İstanbul, DİSK, 2017.
- Ekin, Nusret: **Endüstri İlişkileri**, 6. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 1994.
- Ekin, Nusret: “Türk Endüstri İlişkilerinin Gelişimi ve 1936 İş Kanunu”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 35-36, 1986, ss.33-51.
- Ekin, Nusret: “Türkiye’de 1980 Öncesi Endüstri İlişkilerinin Genel Görünümü”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 31, 1982, ss.125-138.
- Ekonomi Bakanlığı,
İstanbul Kimyevi Maddeler
ve Mamulleri İhracatçıları
Birliği: “Plastik Hammadde Sektörü Gelecek Araştırması”, Muğla, İKMİB, 2013, (Çevrimiçi) https://www.ikmib.org.tr/files/downloads/bilgi_bankasi/raporlar/plastik_hammadde_sektoru_gelecek_arastirmasi_sonuc_raporu.pdf, Erişim Tarihi: 10 Mayıs, 2021.
- Erik, Nazan Yalçın,
Koşaroğlu, Şerife Merve: “Tarihsel Süreç Boyunca Değişen Petrol Fiyatları; Şeyl Gazı Etkisi ve Bazı Öngörüler”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 17, Sayı 2, 2016, ss.119-143.
- Ertan, Temuçin F.: “Petrol Rafinericiliğinde Öncü Bir Kuruluş: İpraş’tan Tüpraş’a”, **İkinci Uluslararası Kara Mürsel Alp ve Kocaeli Tarihi Sempozyumu**, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, Kocaeli, 2015, ss.2127-2138.

- Ertek, Esin: “Kimya Sektörü Raporu”, **Türkiye Sınai Kalkınma Bankası Ekonomik Araştırmalar**, İstanbul, 2014, (Çevrimiçi)
https://www.tskb.com.tr/i/content/730_1_Kimya_Sekt_or_Raporu_Agustos_2014.pdf, Erişim Tarihi: 5 Nisan 2021.
- Esener, Turhan: **İş Hukuku**, 3. Baskı, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1978.
- Gernigon, Bernard, Odero, Alberto, Horacio, Guido: **Collective Bargaining: ILO Standards and the Principles of the Supervisory Bodies**, Geneva, ILO Publications, 2000.
- Görmüş, Ayhan: **Endüstri İlişkileri Sistemlerinin Karşılaştırmalı Analizi: Benzeşme ve Farklılaşma Alanları**, Kocaeli, Umuttepe Yayınları, 2018.
- Görmüş, Ayhan: “Toplu Pazarlık Yoluyla Yönetime Katılma”, **İŞGÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 5, Sayı 2, 2003.
- Gülmez, Mesut: “Tatil-i Eşgal Kanunu”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt 3, İstanbul, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, 1998, ss.165-167.
- Gülmez, Mesut: **Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)**, 2. Baskı, Ankara, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, 1991.
- Güney, Alptekin, Aslanova, Kemale: “Türk Hukuku’nda Grev Yasakları ve ILO Normları”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 40, 2014, ss.257-272.
- Gürkan, Barış Erdem: “Uluslararası Çerçeve Anlaşmalar ve Sendikalar: Olanaklar, Sınırlar”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 35, 2012, ss.233-262.
- Haykır, Yavuz, Demir, Özkan: “6326 Sayılı Petrol Kanunu ve Demokrat Parti Dönemi Petrol Politikası”, **Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi**, Sayı 41, 2017, ss.251-269.
- Hepbir, Ziya: “Türkiye’de Petrol Sanayiinde Sendikacılık Faaliyetleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 16, 1965, ss.95-108.

- ILO: **Promoting Collective Bargaining: Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154): Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163)**, Geneva, ILO Publications, 2015.
- International Energy Agency: "The Future of Petrochemicals: Towards more sustainable plastics and fertilisers", OECD/IEA, 2018, (Çevrimiçi)
https://iea.blob.core.windows.net/assets/bee4ef3a-8876-4566-98cf-7a130c013805/The_Future_of_Petrochemicals.pdf,
Erişim Tarihi: 12 Mayıs 2021.
- Işıkılı, Alpaslan: **İş Hukuku**, 2. Baskı, Ankara, İmaj Yayıncılık, 1996.
- İstanbul Sanayi Odası: "Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu", (Çevrimiçi)
<http://www.iso500.org.tr/500-buyuk-sanayi-kurulusu/2019/>, Erişim Tarihi: 16 Nisan 2021.
- Kağnıcıoğlu, Deniz: "Toplu Pazarlık", **Endüstri İlişkileri**, Ed. Banu Uçkan Hekimler, Şuayip Çalış, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2018, ss.130-163.
- Kağnıcıoğlu, Deniz: **Toplu Pazarlık: Teori ve Uygulama**, Eskişehir, Nobel Akademik Yayıncılık, 2014.
- Kağnıcıoğlu, Deniz: "Türkiye'de Kamu Sektöründe Toplu Pazarlığın Yapısı ve Özellikleri", **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 15, Sayı 1, 1999, ss.511-540.
- Kalkınma Bakanlığı: **Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) Kimya Çalışma Grubu Raporu**, Ankara, 2015.
- Kalkınma Bakanlığı: **On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) Kimya Sanayi Çalışma Grubu Raporu**, Ankara, 2018.
- Kara, Oğuz: "Petro-Kimya Endüstrisine Yönelik Etkinlik Analizi: DEA ve TOBIT Model Uygulaması", **Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 2, 2011, ss.5-24.
- M. Enes, Kayagil: Hava Ulaştırma Sektöründe Toplu İş Sözleşmeleri: THY Örneği, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.

- Koç, Yıldırım: “İş Güvencesinin Öyküsü”, **Mülkiye Dergisi**, Cilt 26, Sayı 236, 2002, ss.1-25.
- Koçak, M. Hakan: “Küresel Çerçeve Sözleşmeler”, **Uluslararası Sosyal Politika**, Ed. Pir Ali Kaya, Ceyhun Güler, 2. Baskı, Kocaeli, Umuttepe Yayınları, 2017, ss.327-342.
- Koray, Meryem: **Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, 1992.
- Koray, Meryem: **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, İzmir, Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı, 1994.
- Köstekli, İlyas: “Petrol-Kimya ve Lastik İşkolu”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt 2, İstanbul, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, 1998, ss.528-535.
- Kurtulmuş, Numan: **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, İstanbul, İz Yayıncılık, 1996.
- Kutal, Metin: “Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.12.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı 25, 2012, ss.159-177.
- Lastik-İş: “Tarihçe”, (Çevrimiçi) http://lastik-is.org.tr/?page_id=143, Erişim Tarihi: 2 Mayıs 2021.
- Lordoğlu, Kuvvet, Özkaplan, Nurcan: **Çalışma Ekonomisi**, 4. Baskı, İstanbul, Der Yayınları, 2014.
- Mahiroğulları, Adnan: **Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık**, 3. Baskı, Bursa, Ekin Yayınevi, 2016.
- Mahiroğulları, Adnan: “1980 Sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı”, Doktora Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998.
- Mahiroğulları, Adnan: “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, 2001, ss.161-190.
- Mahiroğulları, Adnan: “Türkiye’de 1980 Sonrası Sendikalaşma ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, **Maliye Araştırma Merkezi Konferansları**, Sayı 40, 2001, ss.124-144.

- Makal, Ahmet: “Osmanlı İmparatorluğunda Çalışma İlişkileri”, **Çalışma İlişkileri Tarihi**, Ed. Ahmet Makal, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2018, ss.27-59.
- Makal, Ahmet: “Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1960”, **Çalışma İlişkileri Tarihi**, Ed. Ahmet Makal, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2018, ss.116-162.
- Makal, Ahmet: “Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’de Çalışma İlişkileri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 47, 2004, ss.123-172.
- Mimaroglu, Sait Kemal: **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, 2. Baskı, Ankara, Sevinç Matbaası, 1965.
- OECD Stats: “Collective Bargaining Coverage and Trade Union Density”, (Çevrimiçi) <http://www.oecd.org/employment/collective-bargaining.htm>, Erişim Tarihi: 17 Şubat 2021.
- Ökçün, Ahmet Gündüz: **Tatil-i Eşgal Kanunu 1909: Belgeler-Yorumlar**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1982.
- Önsal, Naci: “Kamu Kesimi Toplu Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri (1990-2017)”, **Karatahta İş Yazıları Dergisi**, Sayı 10, 2018, ss.103-149.
- Önsal, Naci: “Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri İlk İki Örnek ve Son Durum”, **Karatahta İş Yazıları Dergisi**, Sayı 10, 2018, ss.93-100.
- Özveri, Murat: **Sendikal Haklar ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası**, İstanbul, Birleşik Metal-İş Yayınları, 2012.
- Özveri, Murat: **Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963-2009)**, Ankara, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 2013.
- Özveri, Murat: **Kıdem Tazminatı: Fon Yerine Güvence Gereksinimi**, y.y., TÜRK-İŞ, 2019.
- Petkim: “Sermaye ve Ortaklık Yapısı”, (Çevrimiçi) <https://www.petkim.com.tr/Sayfa/1/182/YATIRIMCI->

[İLİSKİLERİ-KURUMSAL-YONETİM-SERMAYE-VE-ORTAKLIK-YAPISI.aspx](#), Erişim Tarihi: 23 Nisan 2021.

Petkim: “Mart 2013 Analist Sunumu”, (Çevrimiçi) [https://www.petkim.com.tr/UserFiles/file/INVESTOR_PRESENTATION_WEBtr\(2\).pdf](https://www.petkim.com.tr/UserFiles/file/INVESTOR_PRESENTATION_WEBtr(2).pdf), Erişim Tarihi: 23 Nisan 2021.

Petkim: “Kilometre Taşları”, (Çevrimiçi) <https://www.petkim.com.tr/Sayfa/1/9/KURUMSAL-KILOMETRE-TASLARI.aspx>, Erişim Tarihi: 23 Nisan 2021.

Petkim: **2009 Yılı Faaliyet Raporu**, Petkim, İzmir, 2009.

Petkim: **2010 Yılı Faaliyet Raporu**, Petkim, İzmir, 2010.

Petkim: **2019 Yılı Faaliyet Raporu**, Petkim, İzmir, 2019.

Petkim: **2020 Yılı Faaliyet Raporu**, Petkim, İzmir, 2020.

Petkim: **2004 Yılı Faaliyet Raporu**, Petkim, İzmir, 2004.

Petkim: **2007 Yılı Faaliyet Raporu**, Petkim, İzmir, 2007.

Petkim: **2011 Yılı Faaliyet Raporu**, Petkim, İzmir, 2011.

Petkim: **2012 Yılı Faaliyet Raporu**, Petkim, İzmir, 2012.

Petrol-İş: “Genel Başkanımız Ali Ufuk Yaşar’dan Açıklama”, (Çevrimiçi) <https://petrol-is.org.tr/haber/genel-baskanimiz-ali-ufuk-yasardan-aciklama-12553>, Erişim Tarihi: 14 Mayıs 2021.

Petrol-İş: “Tüpraş’ta YHK Kararının Yol Açacağı Tahribata İzin Vermeyelim”, (Çevrimiçi) <https://petrol-is.org.tr/haber/tuprasta-yhk-kararinin-yol-acacagi-tahribata-izin-vermeyelim-12554>, Erişim Tarihi: 19 Mayıs 2021.

Petrol-İş: “TPAO ve BOTAŞ işçisi çözüm bekliyor”, (Çevrimiçi) <https://www.petrol-is.org.tr/haber/tpao-ve-botas-iscisi-cozum-bekliyor-982>, Erişim Tarihi 4 Haziran 2021.

Petrol-İş: **Petrokimya Sanayii ve Petkim**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2003.

- Petrol-İş: **Türkiye’de Petrol Faaliyetleri ve TPAO**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2007.
- Petrol-İş: **1950-2000 50. Yılında Petrol-İş**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2000.
- Petrol-İş: “Tüpraş’ın Satışında Büyük Pay Küçük Ortak Shell’in”, (Çevrimiçi) <https://www.petrol-is.org.tr/haber/tuprasin-satisinda-buyuk-pay-kucuk-ortak-shellin-446>, Erişim Tarihi: 20 Nisan 2021.
- Petrol-İş: **Sanayinin İtici Gücü Petkim**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2007.
- Petrol-İş: “Ülkemizin En Büyük Sanayi Kuruluşu TÜPRAŞ”, Petrol-İş Araştırma Servisi, Ağustos 2005, (Çevrimiçi) <https://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/tupras.pdf>, Erişim Tarihi: 24 Şubat 2021.
- Petrol-İş: **Ülkemizin En Büyük Sanayi Kuruluşu Tüpraş**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2005.
- Petrol-İş: **Rafinaj Sektörü ve TÜPRAŞ**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2003.
- Petrol-İş: **1984 Yıllığı**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 1985.
- Petrol-İş: **1989 Yıllığı**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 1989.
- Petrol-İş: **1993-1994 Yıllığı**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 1995.
- Petrol-İş: **1995-1996 Yıllığı**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 1997.
- Petrol-İş: **1997-1999 Yıllığı**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2000.
- Petrol-İş: **19. Olağan Merkez Genel Kurulu Çalışma Raporu 1983-1986**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 1986.
- Petrol-İş: **25. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu 2003-2007**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2007.
- Petrol-İş: **26. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu 2007-2011**, İstanbul, Petrol-İş Yayınları, 2011.
- Petrol-İş: **Tüpraş 1. Dönem Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Petrol-İş, 1985.

Petrol-İş:	Tüpraş 2. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1987.
Petrol-İş:	Tüpraş 3. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1989.
Petrol-İş:	Tüpraş 4. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1991.
Petrol-İş:	Tüpraş 5. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1993.
Petrol-İş:	Tüpraş 6. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1995.
Petrol-İş:	Tüpraş 7. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1997.
Petrol-İş:	Tüpraş 8. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1999.
Petrol-İş:	Tüpraş 9. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2001.
Petrol-İş:	Tüpraş 10. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2003.
Petrol-İş:	Tüpraş 11. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2005.
Petrol-İş:	Tüpraş 12. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2007.
Petrol-İş:	Tüpraş 13. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2009.
Petrol-İş:	Tüpraş 14. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2011.
Petrol-İş:	Tüpraş 15. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2013.
Petrol-İş:	Tüpraş 16. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2015.
Petrol-İş:	Tüpraş 17. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2017.
Petrol-İş:	Tüpraş 18. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2019.
Petrol-İş:	Petkim 1. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1976.

Petrol-İş:	Petkim 2. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1978.
Petrol-İş:	Petkim 3. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1980.
Petrol-İş:	Petkim 4. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1984.
Petrol-İş:	Petkim 5. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1986.
Petrol-İş:	Petkim 6. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1988.
Petrol-İş:	Petkim 7. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1990.
Petrol-İş:	Petkim 8. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1992.
Petrol-İş:	Petkim 9. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1995.
Petrol-İş:	Petkim 10. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1997.
Petrol-İş:	Petkim 11. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1999.
Petrol-İş:	Petkim 12. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2001.
Petrol-İş:	Petkim 13. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2003.
Petrol-İş:	Petkim 14. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2005.
Petrol-İş:	Petkim 15. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2007.
Petrol-İş:	Petkim 16. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2009.
Petrol-İş:	Petkim 17. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2011.
Petrol-İş:	Petkim 18. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2013.
Petrol-İş:	Petkim 19. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2015.

Petrol-İş:	Petkim 20. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2017.
Petrol-İş:	TPAO 1. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1970.
Petrol-İş:	TPAO 2. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1972.
Petrol-İş:	TPAO 4. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1978.
Petrol-İş:	TPAO 6. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1983.
Petrol-İş:	TPAO 7. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1985.
Petrol-İş:	TPAO 8. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1987.
Petrol-İş:	TPAO 9. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1989.
Petrol-İş:	TPAO 10. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1991.
Petrol-İş:	TPAO 11. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1993.
Petrol-İş:	TPAO 12. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1995.
Petrol-İş:	TPAO 13. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1997.
Petrol-İş:	TPAO 14. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 1999.
Petrol-İş:	TPAO 15. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2001.
Petrol-İş:	TPAO 16. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2003.
Petrol-İş:	TPAO 17. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2005.
Petrol-İş:	TPAO 18. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2007.
Petrol-İş:	TPAO 19. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2009.

Petrol-İş:	TPAO 20. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2011.
Petrol-İş:	TPAO 21. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2013.
Petrol-İş:	TPAO 22. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2015.
Petrol-İş:	TPAO 23. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2017.
Petrol-İş:	TPAO 24. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, Petrol-İş, 2019.
Resmi Gazete:	“PETKİM A.Ş.’nin %51 Oranındaki Hissesinin Özelleştirilmesi”, 22 Kasım 2007, Sayı: 26709.
Sanayi ve Kalkınma Bakanlığı, Çukurova Kalkınma Ajansı:	Adana Kimya-Petrokimya Sektör Raporu , Çukurova Kalkınma Ajansı Yayınları, Adana, 2021.
Sevim, Cenk:	“Kaya (Şeyl) Gazının Uluslararası Enerji Politikalarına Etkileri”, Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi , Cilt 5, Sayı 1, 2014, ss.49-64.
Seymen, Recep:	Endüstri İlişkilerinin Dönüşümü ve ABD Sendikacılığı Üzerine Bir İnceleme , İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997.
SOCAR Türkiye:	“Star Rafineri”, (Çevrimiçi) http://www.socar.com.tr/star-rafineri.html , Erişim Tarihi: 31 Mart 2021.
SOCAR:	“Star Rafineri 2020’de 10,5 Milyon Ton Ham Petrol İşledi”, (Çevrimiçi) http://www.socar.com.tr/kurumsal-iletisim/haberler/2021-haberler//2021/02/15/star-rafineri-2020-de-10-5-milyon-ton-ham-petrol-isledi , Erişim Tarihi: 24 Nisan 2021.
Star Rafineri:	2019 Yılı Faaliyet Raporu , İzmir, 2019.
Sur, Melda:	“6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum , Sayı 39, 2013, ss.317-356.

- Sümer, Haluk Hadi: **İş Hukuku**, 23. Baskı, Konya, Seçkin Yayıncılık, 2018.
- Şafak, Can: “Türkiye’de Toplu Pazarlık Sistemi ve Sorunları”, **Zor Zamanlarda Emek**, Ed. Ahmet Makal, Aziz Çelik, Ankara, İmge Kitabevi, 2017, ss.255-294.
- Şafak, Can: “Türkiye’de Toplu Pazarlığın Değişen Çizgisi (1980-2005)”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 10, 2006, ss.31-70.
- Şenkal, Abdülkadir: “Teknolojik Gelişmelerin Toplu Pazarlık Üzerindeki Etkileri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 43-44, 2000, ss.261-280.
- Şenkal, Abdülkadir: **Sendikasız Endüstri İlişkileri**, Ankara, Kamu-İş Yayını, 1999.
- Şenkal, Abdülkadir: **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika**, 3. Baskı, Kocaeli, Alfa Yayınları, 2011.
- Talas, Cahit: **Sosyal Ekonomi**, 4. Baskı, Ankara, Sevinç Matbaası, 1976.
- Talas, Cahit: **Bir Toplumsal Politika Belgesinin Yorumu: Toplumsal Anlaşma**, Ankara, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 1982.
- Talas, Cahit: **Toplu İş Sözleşmesi Konferansları**, Ankara, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, 1964.
- Talas, Cahit: **Toplumsal Ekonomi: Çalışma Ekonomisi**, 7. Baskı, İmge Kitabevi, 1997.
- Tekerek, Meltem: “Türkiye’de İşveren Sendikacılığının Tarihi Seyri”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt 74, Sayı 2, 2019, ss.601-629.
- Thompson, E.P: **İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu**, Çev. Uygur Kocabaşoğlu, 4. Baskı, İstanbul, Birikim Yayınları, 2015.
- TMMOB: “TPAO’nun Parçalanması, Küçültülmesi, Yetkisizleştirilmesi ve En Sonunda da Yok Edilmesi Operasyonu Sürüyor”, (Çevrimçi) <https://www.tmmob.org.tr/icerik/pmo-tpaonun-parcalanmasi-kucultulmesi-yetkisizlestirilmesi-ve-en->

- sonunda-da-yok-edilmesi, Erişim Tarihi: 9 Haziran 2021.
- TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası: “Enerji ve Sanayi Tesisleri”, **Türkiye Mühendislik Haberleri**, Cilt 51, Sayı 442-443, ss.126-127.
- Tokol, Aysen: **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, 4. Baskı, Bursa, Dora Yayınları, 2015.
- Tokol, Aysen: **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, 7. Baskı, Bursa, Dora Yayınları, 2017.
- TPAO: **Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı 2014 Yıllık Rapor**, TPAO, Ankara, t.y.
- TPAO: **Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı 2015 Yıllık Rapor**, TPAO, Ankara, t.y.
- TPAO: **Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı 2016 Yıllık Rapor**, TPAO, Ankara, t.y.
- TPAO: **Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı 2017 Yıllık Rapor**, TPAO, Ankara, t.y.
- TPAO: **Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı 2018 Yıllık Rapor**, TPAO, Ankara, t.y.
- TPAO: **Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı 2019 Yıllık Rapor**, TPAO, Ankara, t.y.
- TPAO: **2019 Yılı Ham Petrol ve Doğal Gaz Sektör Raporu**, 2019.
- TPAO: **İlk 50 Yıl 1954-2004**, TPAO, Ankara, 2005.
- TPAO: “Tarihçe”, (Çevrimiçi) <https://www.tpa.gov.tr/tarihce>, Erişim Tarihi: 14 Nisan 2021.
- Tuncay, Aziz Can: **Toplu İş Hukuku**, İstanbul, Alfa Yayıncılık, 1999.
- Turcas Petrol: “Ataş Terminali”, (Çevrimiçi) <https://www.turcas.com.tr/faaliyetlerimiz/akaryakit-dagitimi-ve-madeni-yaglar/atas-terminali>, Erişim Tarihi: 31 Mart 2021.
- TÜHİS: “Tarihçe”, (Çevrimiçi) <https://tuhis.org.tr/tuhis-tarihce/>, Erişim Tarihi: 2 Mayıs 2021.

- Tüpraş: “Nisan 2021 Yatırımcı Sunumu”, (Çevrimiçi)
<https://tupras.com.tr/yatirimci-sunumlari?q=2021>,
Erişim Tarihi: 20 Nisan 2021.
- Tüpraş: “İş Ortaklarımız ve Bağlı Ortaklıklarımız”, (Çevrimiçi)
<https://tupras.com.tr/isortaklarimiz>, Erişim Tarihi: 20
Nisan 2021.
- Tüpraş: **2020 Faaliyet Raporu**, 2020.
- Tüpraş: **2008 Faaliyet Raporu**, 2008.
- Tüpraş: **2009 Faaliyet Raporu**, 2009.
- TÜRK-İŞ: “2019 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve
Anlaşma Protokolü”, (Çevrimiçi)
<http://www.turkis.org.tr/dosya/o5rALuStcGkU.pdf>,
Erişim Tarihi: 13 Haziran 2021.
- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği: **Petrokimya Sanayii ve Gelişimi**, Ankara, TMMOB,
1994.
- Türkiye Sınai Kalkınma Bankası: “Enerji Görünümü”, İstanbul, TKSİB, 2020, (Çevrimiçi)
[https://www.tskb.com.tr/i/assets/document/pdf/enerji-
sektor-gorunumu-2020.pdf](https://www.tskb.com.tr/i/assets/document/pdf/enerji-sektor-gorunumu-2020.pdf), Erişim Tarihi: 12 Mayıs
2021.
- Uçkan Hekimler, Banu: “Türkiye’de Kamu Sektöründe Yeni Bir Endüstri
İlişkileri Sistemine Geçişin Habercisi: Kamu Kesimi
Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Anlaşma Protokolleri”,
Çalışma ve Toplum, Sayı 61, 2019, ss.903-916.
- U.S. Bureau of Labor Statistics: “Union Members Summary”, (Çevrimiçi)
<https://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm>,
Erişim Tarihi: 29 Ocak 2021
- UNIDO: “Current World Situation In Petrochemicals”, Çev.
Rafet Akarsu, **Petrokimya Sanayinin Dünyası-
Bugünü-Geleceği**, İzmir, Petkim Petrokimya A.Ş.
Genel Müdürlüğü, 1987, ss.1-21.
- Uslu, Ateş: “Sosyalist Düşüncenin Kaynakları: Büyük Britanya ve
Fransa’da İşçi Hareketlerinin Başlangıcı ve Ütopya
Düşüncesi (1800-1830)”, **Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt 70, Sayı 1,
2015, ss.35-63.

- Ünsür, Ahmet: “Kütahya Fincancılar Esnafı Anlaşması”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 50, 2005, ss.575-589.
- Wergin, Niels-Eric, White, Geoff: “Britanya’da Toplu Sözleşme Sistemi”, Çev. Elif Gezgın, **Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye’de Toplu Sözleşme Sistemleri: Mevzuat ve Uygulamalar**, Ed. Alpay Hekimler, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2010, ss.105-134.
- Wilkinson, Robert E.: “Amerikan Çalışma İlişkileri Sistemi: Hukuk ve Uygulama”, Çev. Toker Dereli, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 39, 1993, ss.85-125.
- Yavuz, Arif: “Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi”, Doktora Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1994.
- Yıldırım, Engin, Uçkan, Banu: “İşverenlerin Sendikasıylaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 25, 2010, ss.163-184.
- Yıldırım, Kadir: **Osmanlı’da İşçiler (1870-1922)**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2013.
- Yılmaz, Çetin: “Özelleştirme Karşıtı Mücadele ve İşçi Sınıfı Bilinci: Petkim Örneği”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt 72, Sayı 4, 2017, ss.915-943.
- Yorgun, Sayım: “Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 39, 2013, ss.357-380.
- Yorgun, Sayım: **Ekonomik Politikalar ve Endüstri İlişkilerinin Geleceği**, İstanbul, Beta Yayınları, 2019.
- Yüksel, Nihat: **Küreselleşme ve Toplu Pazarlıktaki Değişim**, Ankara, TİSK Yayınları, 1997.
- Zaim, Sabahaddin: **Çalışma Ekonomisi**, 9. Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1992.
- Zaim, Sabahaddin: “Kollektif Pazarlık Sisteminin Mahiyeti ve Prensipleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 12, 1961, ss.1-11.

Zaim, Sabahaddin:

“Türkiye’de Toplu Sözleşme Düzeninin İktisadi ve Sosyal Sahadaki Tesirleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 30, 1979, ss.147-172.

