

TAŞKÖMÜRÜ MADENCİLİĞİNDE İŞ DEĞERLENDİRMESİ UYGULAMALARI VE GÜNÜMÜZDEKİ SORUNLARI

Dr. Gökhan OFLUOĞLU
Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, İ.İ.B.F.

GİRİŞ

Ülkemizde taşkömürü üreten tek büyük işletme Türkiye Taşkömürü Kurumu olup, Zonguldak yöresinde üretim yapmakta olan bir iktisadi devlet kuruluşudur. Bu kuruluş, gerek iş hacmi, gerekse çalıştırdığı personel bakımından ülkemizin en büyük işletmeleri arasında yer almaktadır. Türkiye Taşkömürü Kurumu'nun ücret yapısı, gerek faaliyet gösterdiği işkolunun özelliğinden, gerekse istihdam ettiği farklı nitelikteki personelden ötürü karmaşık bir niteliğe sahiptir. Bu karmaşıklık son yıllarda yapılan iş değerlendirmesi çalışmaları ile bir ölçüde de olsa giderilmeye çalışılmıştır. Türkiye Taşkömürü Kurumunda ilk toplu iş sözleşmesinden, 11. Dönem Toplu İş Sözleşmesine kadar geçen sürede kurumda oldukça dengesiz bir ücret yapısı bulunmaktaydı. İşçi ücretlerine yapılan zamlar, herhangi bir bilimsel temele dayanmaksızın yapıldığından, kurum içerisinde dengeli bir ücret yapısı oluşturulamamıştı. 11. Dönem Toplu İş Sözleşmesinden itibaren ücret grupları oluşturulmuş ve ücret zamları iş değerlendirmesi esaslarına göre yapılmaya başlanmıştır. Ancak iş değerlendirmesi esaslarına göre oluşturulan ücret grupları, son beş dönem toplu iş sözleşmesinde giderek bozulmaya yüz tutmuştur. Bunun nedeni alt ücret gruplarında bulunan işçilerin ve nezaretçilerin üst ücret grubuna geçme istekleri ve bunu her toplu iş sözleşmesi döneminde pazarlık konusu yapma eğilimleridir. 17. Dönem Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinde, sağlıklı ve bilimsel bir iş ve ücret yapısının oluşturulması için iş değerlendirmesi üzerinde önemle durulması gerekmektedir. İş Değerlendirmesinin ana işlevi kurumda ne denli iyi uygulanabilirse, çalışanlar arasında da o denli huzur sağlanmış olur. Bu da kurumun, başarılı ve verimli çalışmasının temel koşuludur.

I - TÜRKİYE TAŞKÖMÜRÜ KURUMUNDA İŞ DEĞERLENDİRME- SİNDEN ÖNCEKİ ÜCRET YAPISI

T.T.K.'da İş Değerlendirmesi çalışmalarından önceki ücret yapısını gerek 11. Döneme kadar olan toplu iş sözleşmeleri, gerekse T.T.K. Yöne-

tim ve Bilişim Dairesi Başkanlığının bu konudaki genel raporunu da gözönünde bulundurarak aşağıdaki gibi belirtebiliriz¹.

- Belirli ehliyet kademelerini içeren 2'si yeraltı, 29'u yerüstü nezaretçiliklerine ait olmak üzere toplam 31 ayrı nezaretçi ücret baremi bulunmaktaydı. Böylece nezaretçilik ücret yapısı tam bir karışıklık gösteriyordu. Gerçekten de ilk 10 toplu iş sözleşmesini inceleyecek olursak, nezaretçilik ücret baremlerinin her yeni toplu iş sözleşmesinde daha da karmaşıklaştığını görürüz.

- Belirli ehliyet kademelerine göre yeraltı için 9 ücret grubunu, yerüstü için ise 5 ücret grubunu içeren 2 ayrı işçilik ücret baremi bulunmaktaydı.

Kanımca T.T.K.'da 11. dönem toplu iş sözleşmesi öncesindeki ücret yapısı bu yönden sağlıklı ve işe özendirme bir yapıdaydı. 11. Döneme kadar yapılan toplu iş sözleşmelerini inceleyecek olursak, kişilerin sanatına ve liyakatına bakılmaksızın çalıştığı yıllar için ödenmekte olan bir kıdem ücreti bulunmasına rağmen, ayrıca işe girdiği yılı kapsayan Toplu İş Sözleşmesi dönemine göre verilen gizli bir kıdem ücretinin de baremde mevcut olduğu, bunun yanısıra uzman ustalık ehliyet kademesinde ve nezaretçilikte geçirilen yıllar itibarıyla verilen yan kademe adı altında bir başka kıdem ücretinin daha baremde yer aldığı görülmektedir.

11. Dönem Toplu İş Sözleşmesine kadar nezaretçilik sanat ünvanlarında ve nezaret kademelerinde standardizasyonun bulunmadığı görülmektedir. Birçok nezaretçilik sanatında görev ünvanı ve rütbeler birbirine karışmış haldeydi. Yerüstü ve yeraltı sanatları için ayrı ayrı olmak üzere işçilikler için 2 barem, nezaretçilik sanatları için ise 31 adet barem bulunmaktaydı. Bu baremlerde işçilik sanatlarına ait 336, nezaretçilik sanatlarına ait 457 adet olmak üzere toplam 793 adet barem ücreti bulunmaktaydı ki, bu sayıya işçilik sanatlarından uzman ustalık ehliyeti olanların yan kademe ücretleri dahil değildir.

- Nezaretçilikte işin sorumlusunun kim olduğu belirlenemeyen yapay hiyerarşik terfi kademeleri bulunmaktaydı (Örneğin; ekipbaşı yardımcısı, ekipbaşı, postabaşı yardımcısı, postabaşı, ustabaşı yardımcısı, ustabaşı, şef yardımcısı, şef gibi bir işin üzerinde 8 nezaretçi ve terfi kademesi).

- İşçilikte, sadece ücret bakımından önemsiz artışlar getirerek, motivasyon sağlar gibi görünen ve fakat yapılacak iş olarak farklılaşmanın kesin ayrımlarını belirlemeyen ve çoğu işler için yapay nitelik taşıyan 6 işçilik ehliyet (terfi) kademesinin bulunduğu (Örneğin; Teksircilik işinde işçilikten uzmanlığa kadar tüm terfi kademelerinin bulunması ve buna rağmen usta 3 teksirci ile usta 3 teksircinin bilmesi ya da yapması gere-

¹ T.T.K. YÖNETİM VE BİLİŞİM DAİRESİ, İş Değerlendirmesi ve 12. Dönem Toplu İş Sözleşmesinde İzlenmesi Gereken Politikalar (İş Değerlendirmesi Genel Raporu), Zonguldak, 1983, s. 9.

ken farklı husus ve işlerin neler olduğunun belli olmaması) görülmektedir.

- Terfi ve iş değişimlerinin, kişinin niteliklerinin "iş gereklerine" uygunluğuna bakılmaksızın yapıldığı ve işlerin üst ücret gruplarına geçişinin her toplu iş sözleşmesi görüşmesinde pazarlık konusu haline getirildiği ve bunun sonucunda da zaten dengesiz ve adil olmayan ücret yapısının giderek daha da bozulmuş olduğu (Örneğin; yerüstü işçilik ücret tablosu incelendiğinde her toplu iş sözleşmesinde birkaç sanatın bir üst ücret grubuna geçirilmesi sonucu toplam sanat sayısının % 70'inin toplam işçi sayısının ise % 64'ünün bir ve ikinci ücret grubunda yer aldığı; üçüncü, dördüncü ve beşinci ücret gruplarında ise fazlaca sanat ve çalışanın kalmadığı) görülmüştür.

Bütün bu olumsuz koşulların neticesinde T.T.K.'da çalışamayan çalışmaya teşvik eden, iş huzurunu ve tatminini sağlamayan, nitelik ve öz inisiyatifli yerine subjektif ölçülere bağlı kılan bir insan gücü alt sisteminin mevcutu olduğu saptanmıştır².

II - T.T.K.'da İş Değerlendirmesi Çalışmaları

T.T.K.'da İş Değerlendirmesi çalışmalarının 1978 yılında ODTÜ İşletmecilik ve Yönetim Sistemleri Enstitüsü'nden alınan eğitim ve danışmanlık hizmetiyle başladığını görüyoruz. 1980 yılında IX. Dönem Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerine iş değerlendirmesine göre hazırlanmış bir ücret teklifi götürülmüştür. Anılan teklife göre yeni iş yapısının aşağıdaki ilkeler göre oluşturulması öneriliyordu³.

- Yeraltı ve Yerüstü Ücret farklılığının kaldırılması,
- İşçilik ve nezaretçilik sanatları için tek ücret baremi olması,
- Ücret gruplarının 75 puan aralıklı 10 gruptan oluşması,
- Baz ücret, sanat ağırlık zammı, sosyal ödemeler, yasal ödemeler ve aynı ödemeler gibi ödemelerin tek kaleme toplanarak zammın bu ücrete yapılması suretiyle eş değer sanatların ücretlerinde eşitlik sağlanması,
- Zammın mevcut net ücretlere göre yapılması,
- İdeal braket yapısının oluşturularak tek aşamada yeni ücret sisteminin uygulanması şeklinde özetlenebilir.

Yeni sistemi benimsemekle beraber sendika kanadı uygulamaya geçiş için; talep ettiği zammın en düşük ücret grubuna verilerek, diğer ücret

² OFLUOĞLU Gökhan, T.T.K.'da Toplu Sözleşme Düzeni öncesi ve Sonrası Uygulanan Ücret ve Ücret sistemleri, Yayınlanmamış Master Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1990, s. 300.

³ T.T.K. YÖNETİM VE BİLİŞİM DAİRESİ, İş Değerlendirmesi Projesi Ara Raporu, Zonguldak, 1980, s. 1.

gruplarına verilecek zammın bu zammın taban ücretin baz alınarak verilmesi; ücret gruplarında ücret farklılaştırmasının bu yolla yapılması gerektiğini savunmuştur. Ancak 12 Eylül Hareketi nedeniyle toplu iş sözleşmesi görüşmeleri tamamlanamamış olup, daha sonra Yüksek Hakem Kurulunca bağitlanan IX. Dnem Toplu İş Sözleşmesiyle, herkesin almakta olduğu çıplak yevmiyeye farklı yüzde üzerinden zam yapılmıştır. X. Dönem Toplu İş Sözleşmesinde T.T.K. tekrar iş değerlendirmesi esasına göre, işçi sendikası ise seyyanen zam esasına göre ücret teklifi götürmüştür. Yüksek Hakem kurulu bu durumda tarafların aralarında ücret teklifi üzerinde anlaşmaya varmasını istemiştir. İşçi sendikası, T.T.K.'nin iş değerlendirmesi çalışmalarını yeterince inceleyemediğini ve bu dönem için iş değerlendirmesi esasına göre farklı ücret yapısına geçiş için işçinin hazır olmadığını ifade ederek, XI. Dönem Toplu İş sözleşmesindeki ücret teklifinin bu sisteme göre hazırlanması görüşünü getirmiş ve buna ilişkin olarak taraflar arasında bir protokol onaylanmıştır⁴.

X. Dönem Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinin bitiminde T.T.K. ve sendika yetkililerince 12.10.1983 tarihli protokolde belirtilen çalışmalara, oluşturulan komisyonla başlanmıştır. 14.12.1983 tarihinde onaylanmış bir tutanakla komisyon üyelerinin eğitilmesine ve eğitimin sendika tarafından finanse edilmesine karar verilmiştir. Eğitim programının bitiminden sonra taraflarca iş değerlendirmesi çalışmalarına devam edilmiştir. Daha sonra, sendikanın özel çalışmalarının yoğunlaşması yüzünden, bir süre birlikte yürütülen çalışmalar, kurum elemanları tarafından tamamlanmıştır⁵.

Kurum içinde iş barışının sağlanmasında temel unsurlardan biri olan ücret adaletinin sağlanması, çalışanların verimliliğinin artması, işçilikten ustalığa geçiş ve nitelikli, ağır sanatlarda çalışmayı özendirilebilmek için "İş Değerlendirmesi" yönetimine dayanan bir ücret yapısının kurulması gerekmektedir. T.T.K. yönetimi, devletin bu konudaki bir görevi kuruluşlara talimatlamasıyla XI. Dönem Toplu İş Sözleşmesi ücret teklifini "İş Değerlendirmesi" esaslarına göre hazırlamıştır.

Devletin kuruluşlarına verdiği bu görev; D.P.T.'nin 1984 yılı İcra Planının çalışma sorunları bölümünde; "Kamu kesiminde çalışan işçilerin ücretlerinde denge kurmak üzere, aynı işlerin aynı ünvanlar altında toplanarak eşit ve iş değer derecesine göre ücret ödemesine tabi tutulması, ücret yelpazesinin vasıflı işçiliği koruyacak ve geliştirecek şekilde hazırlanması, iş değerlendirmesi yanında verim ve liyakat değerlendirmesine de yer verilmesi esası getirilmiştir⁶.

⁴ T.T.K. YÖNETİM VE BİLİŞİM DAİRESİ, İş Değerlendirmesi Raporu, Zonguldak, 1983, s. 3.

⁵ T.T.K. YÖNETİM VE BİLİŞİM DAİRESİ, İş Değerlendirmesi Raporu, s. 3.

⁶ D.P.T. 1984 Yılı İcra Planı, Ankara, 1983, s. 99.

Ücret yapısı iş değerlendirmesi esaslarına göre oluşturulmuş kuruluşlarda; Toplu iş sözleşmesi pazarlıklarında birim puana ödenecek ücretin belirlenmesine çalışılmaktadır. İşlerin ücreti de; iş değerlendirmesi puanı ile bu ücretin çarpımından oluşturulmaktadır. T.T.K.'da henüz hedef ücret eğirisine ulaşmak için çalışmalar yapılması gerekli olduğundan mevcut ücret çarpıklığını dengelemek amacıyla, ilk etapta; birim puan karşılığı ücret yerine, ücret gruplarına farklı zam yüzdeleri esas getirilmiştir⁷.

III - İŞ DEĞERLENDİRMESİ ESASLARINA GÖRE KURUMUN YENİ ÜCRET YAPISININ OLUŞTURULMASI

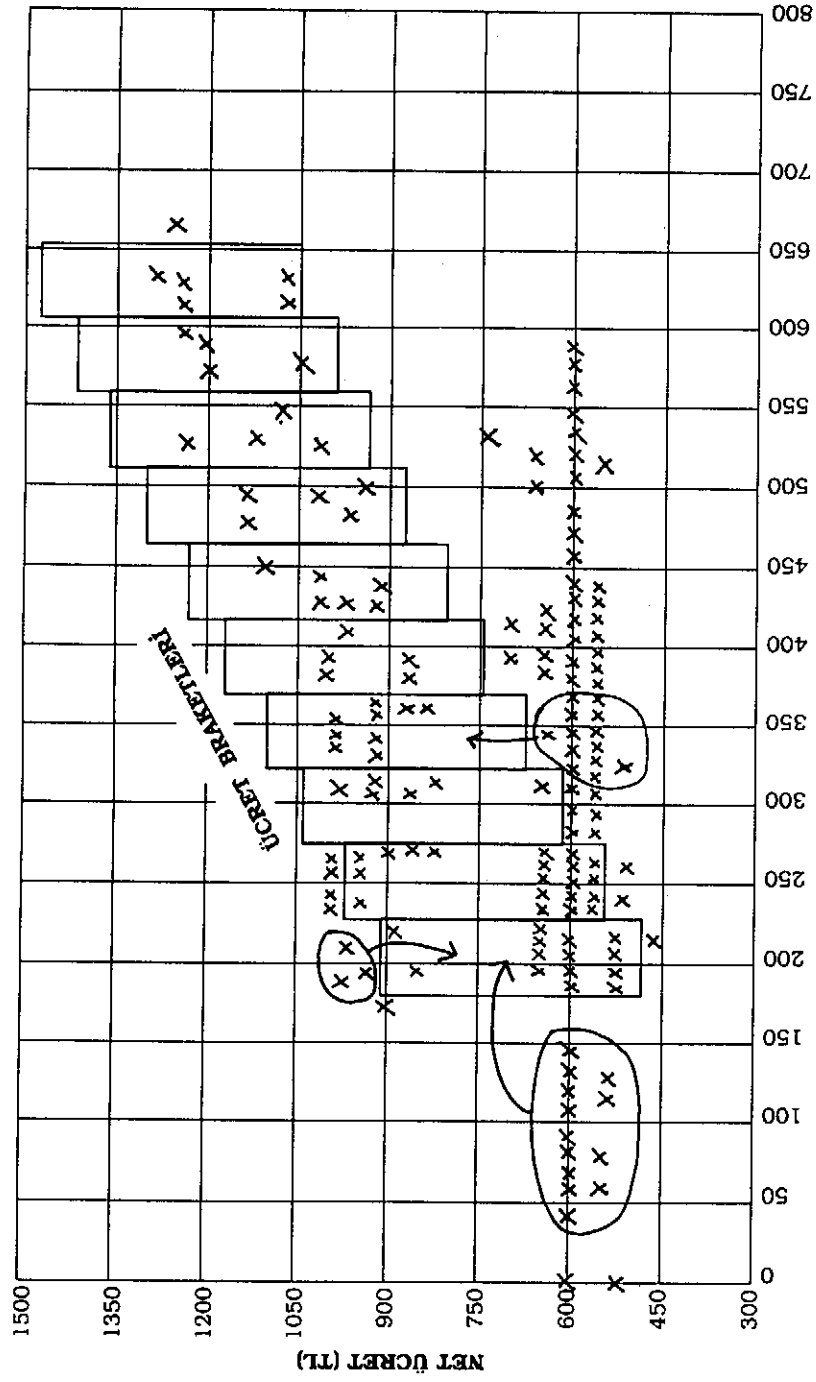
T.T.K.'da herkesin hemen hemen aynı ücreti aldığı 11. döneme kadar ki dengesiz ücret yapısından, iş değerlendirmesine dayalı işin puanı (ağırlığı) arttıkça basamak şeklinde artan bir braket (ücret kutusu) sistemine geçmek için bir dizi çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda yeni bir ücret yapısı oluşturulmuştur⁸.

Şekil 1'de görüleceği gibi işçi sayıları, iş değer puanları, mevcut ücretler ve yapı gibi hususlar gözönüne alınarak 60 puan aralıklı 11 ücret braketinin oluşturulmasının uygun olacağı ve herbir braket içerisinde yer alacak işleri aynı ücretin verilebilmesi için de (braket dışında kalanların braket içine itilmesi, braket içinde toplanan mevcut durumda farklı ücretlere sahip işlerin aynı ücret seviyesine getirilmesi ve bunların 9. Dönem Toplu İş Sözleşmesi sonunda verilecek ücret zamları ile birlikte dik-kate alınmasıyla) iki dönem için yaklaşık 20 milyar liralık (1983 fiyatlarıyla) bir maliyet gerektiği belirlenmiştir.

Şekil 2'de de görüleceği gibi 11. Dönem Toplu İş Sözleşmesi sonrası T.T.K. ücret yapısı çok daha anlamlı bir görünüme ulaşmış, az bir eğimle de olsa işin puanı artınca ücretin de buna paralel yükseleceği bir yapıya ulaşmıştır. Aynı durum nezaretçiler için de sözkonusu olmuştur. 31 tane nezaretçilik baremi tasnif edilmiş, yerine tek bir nezaretçilik ücret baremi oluşturulmuştur. Şekil 3'de 11. Dönem Toplu İş Sözleşmesinde nezaretçilerin ücret gruplarına göre minimum baz ücretlerini gösteren grafik görülmektedir.

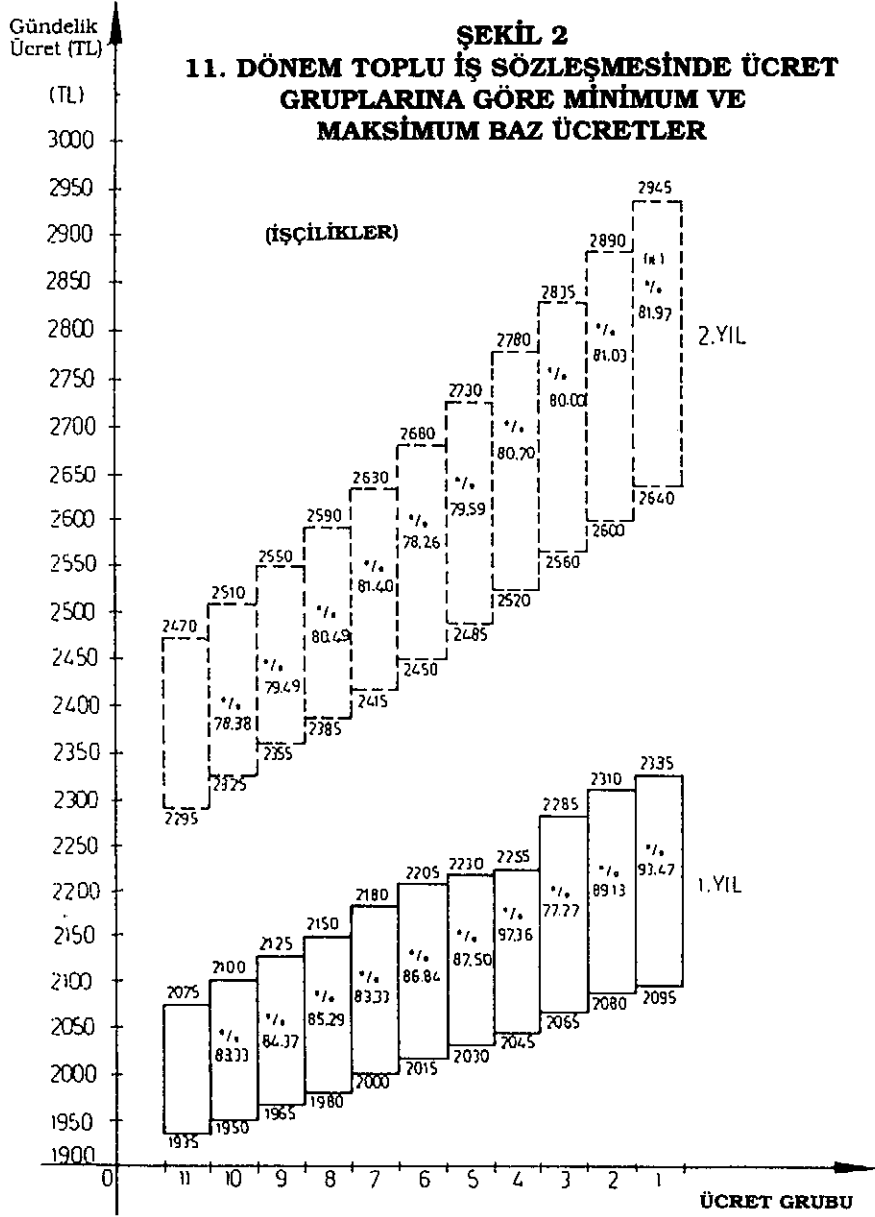
⁷ T.T.K. YÖNETİM VE BİLİŞİM DAİRESİ, İş Değerlendirmesi Raporu, s. 4.

⁸ OFLUOĞLU, s. 308.



Şekil 1 : İş Değerlendirmesine Göre T.T.K. Ücret Yapısının Oluşturulması

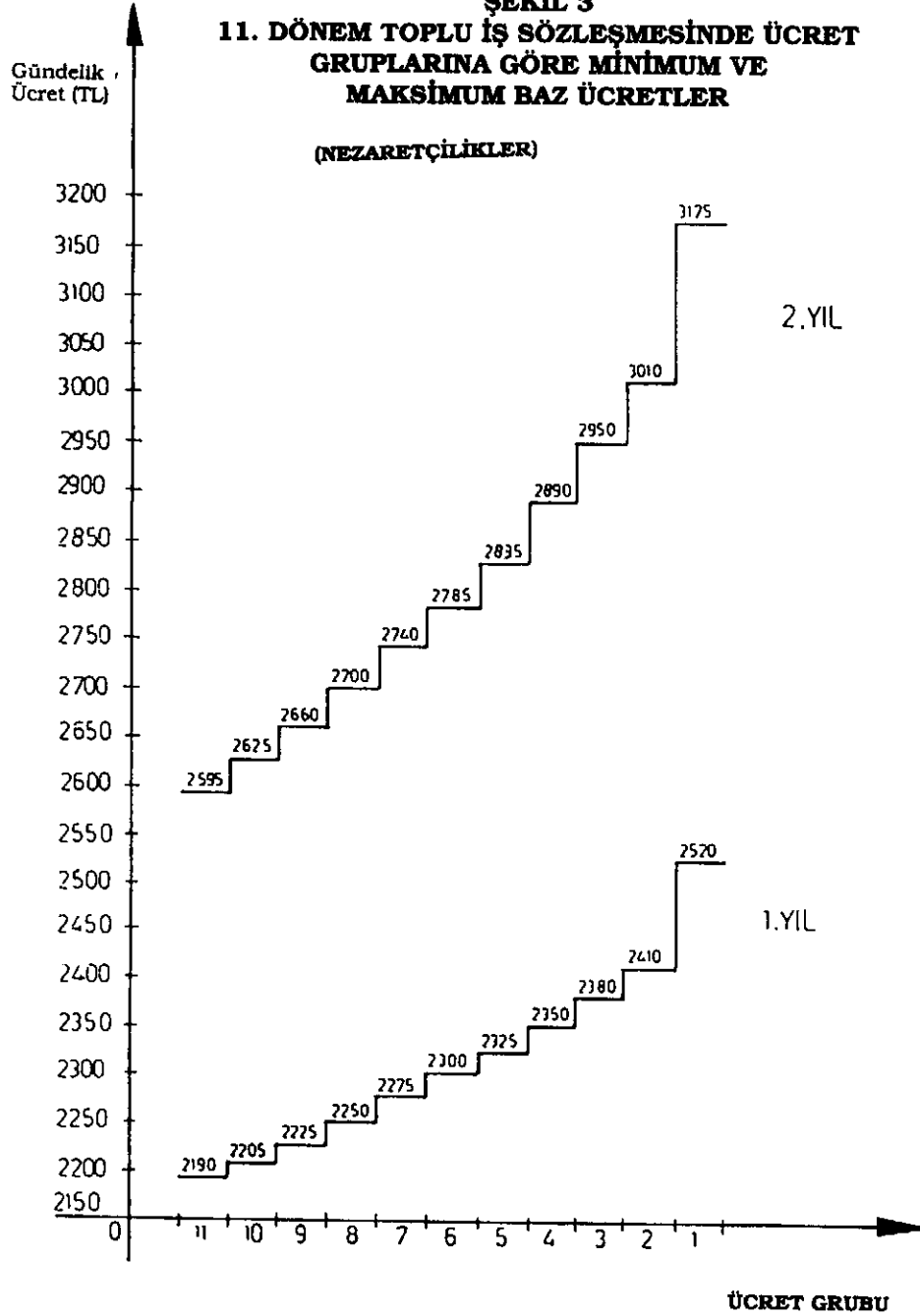
PUAN



(x) Braket Örtme Oranı: Bir alt ücret grubunun bir üst ücret grubunu örtme oranıdır.

ŞEKİL 3
11. DÖNEM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE ÜCRET
GRUPLARINA GÖRE MİNİMUM VE
MAKSİMUM BAZ ÜCRETLER

(NEZARETÇİLİKLER)



Taşkömürü madenciliği alanında yukarıdaki esaslar doğrultusunda, basamak şeklinde oluşturulan braket ücret yapısının, 11. dönemde zam olarak ödenmesi düşünülen toplam para miktarının seyyanen değil, bunu aşmamak üzere her bir brakete (ücret grubuna) farklı oranlarda yapılan zamlarla gerçekleştirildiği görülmüştür. Bu nedenle sınırlı miktarda para ile meydana getirilen bu braket ücret yapısında braketler arasındaki ücret farklılıkları, diğer bir ifade ile "örtme oranları" ideal bir ücret sistemi oluşturmak için yeterli olmamıştır. Şekil 2'de de görüleceği gibi örtme oranı % 80 mertebesinde kalmıştır. Gerçekte iyi bir ücret yapısının oluşması için bu oranın % 30-50 arasında değerleri makul sayılmaktadır.

Türkiye Taşkömürü Kurumunda, gerek işçiler için, gerekse nezaretçiler için 11 ücret grubu belirlenirken, birbirleriyle yakın işler bir grupta toplanarak sanat sayısı azaltılmıştır. 1983 yılında her bir işin tanımını içeren iş tanımları kitabı hazırlanmıştır. 1983 yılında hazırlanan iş tanımları kitabı ayrıntılı olarak yapılmamıştır. İş tanımları kitabında her işin tanımı, kullanılan materyali, kullanılan malzemesi, yapılacak işler belirtilmişti. Ancak bu işten hangi işe gidilebileceği ya da bu işe hangi işten gelinebileceği gibi hususlar yer almamıştı. Ayrıca iş gerekleri kitabı hazırlanmadığından iş tanımları kitabı yetersiz kalmıştır.

IV - İŞ DEĞERLENDİRMESİNİN GÜNÜMÜZDEKİ SORUNLARI

T.T.K.'da insangücü alt sisteminin iyileştirilmesine yönelik olarak gerçekleştirilen çalışmaların, bundan sonraki aşamalarda bozulmadan eksiksiz kalan hususlarla bütünleştirilerek sonuçlandırılması son derece önemlidir. Aksi halde dengeleri bozacak ya da mevcut sistemi geriye döndürecek her yaklaşımın ilk anda güç durumda bırakacağı yer yine başta sendika olmak üzere, işçi ve işveren kesimi olacaktır.

İş değerlendirmesi çalışmaları yalnız bir kere yapılmakla sonuca ulaşamayacaktır. Nitekim bu durum gözönüne alındığından 1985 yılında yeniden anketler yapılarak iş tanımları yeni bir esasa göre tekrar oluşturulmaya çalışılmıştır. Ancak büyük komisyon toplanamadığından çalışmalar yarım kalmıştır. Yeni bir iş tanımları kitabı hazırlanamadığı gibi iş değerlendirmesi de 1983 yılındaki şekliyle kalmıştır.

İş Değerlendirmesi çalışmaları 11. Dönem Toplu İş Sözleşmesi ile belli bir bilimsel temele oturduğu halde daha sonraki toplu sözleşme dönemlerinde bazı sanatlarda çalışanların gerek T.T.K.'ya ve gerekse sendikaya başvurarak daha üst ücret grubuna geçme yönünde başvuruları olmaktadır. Hiçbir bilimsel temele dayanmayan bu başvurular kabul edilmedikçe üst ücret gruplarındaki sanatlarda giderek bir artış görülmürken, alt ücret gruplarına giren sanatların sayısında ise giderek bir azalma görülmektedir.

Taşkömürü madenciliği alanında yapılan iş değerlendirmesi çalışmalarına büyük zarar veren bu uygulamalar neticesinde işçilik ve nezaretçiliklerde 10 ve 11. ücret gruplarında sanat kalmamıştır. Özellikle 4. 5. ve 6. ücret gruplarında yığılmalar görülmektedir. Burada iş değerlendirmesi açısından büyük bir tehlike göze çarpmaktadır. Eğer birbiriyle alakasız işler aynı ücret grubunda toplanırsa iş değerlendirmesi çalışmalarından önceki çarpık ücret yapısına geri dönüş yapılabilir. Eğer 1985 yılında iş değerlendirmesinin yeniden düzenlenmesine yönelik çalışmalar sürdürülmüş olsaydı ve bu yenilemeler belli dönemlerde devam etseydi, daha ayrıntılı iş tanımlarını içeren kitap da hazırlanmış olacağından işçiler yaptıkları işin gerektirdiği görev, yetki ve sorumlulukları daha iyi kavrayacaklar ve böylece ücret grubu atlama tekliflerini içeren mektupların sayısında da hayli azalmalar görülebilecekti.

İş değerlendirmesine göre hazırlanan yeni ücret yapısında işler 10 ayrı faktörle değerlendirilip (Öğrenim, tecrübe, inisiyatif ve karar verme, bedeni çaba ve monotonluk, zihni çaba ve dikkat, başkalarının can güvenliğinden sorumluluk, iş sorumluluğu, kullanılan malzemeden sorumluluk, işyeri fiziki şartları ve iş tehlikesi) aldıkları puanlara (iş ağırlığına) göre ücretlendirildiğinden, bir işin bulunduğu ücret grubundan başka bir ücret grubuna geçmesi ancak o iş için söz konusu faktör derecelerinin ve dolayısıyla puanın bir başka ücret grubunda yer alacak kadar değişmesine bağlıdır. Başka bir deyişle o iş için örneğin eğitim faktöründe ilkökul mezunu olmak yeterli görülmüş ve buradan puan verilmişse, fakat işte daha sonra değişik bir teknoloji uygulaması sonucu asgari sanat okulu mezunu olması gerekiyorsa bu takdirde işin eğitim faktörüne ilişkin puanı değiştirilir. Benzer biçimde çaba, sorumluluk, iş şartları gibi diğer ana faktörlerde de bir değişiklik varsa bunlar da yeniden puanlanır. Sonuçta işin yeni puanı ücret grubunu değiştirecek değerde ise (ücret gruplarında puan aralığı 60 puandır) iş, bu yeni puanının yer aldığı ücret grubuna geçer ve bu işte çalışacaklarda da artık değişen iş gerekleri aranır.

Açıklanmasına çalışılan bu durum nedeniyle 12, 13, 14, 15 ve 16. dönem Toplu İş Sözleşmeleriyle gündeme gelen, işlere ait ücret grubu değişim tekliflerinin yukarıdaki bazda ele alınmaması neticesinde iş değerlendirmesi önemli ölçüde bozulmuştur. 17. Dönem Toplu İş Sözleşmesinde gündeme getirilebilecek, işlere ait ücret grubu değişim tekliflerinin bu bazda ele alınması ve işlere ait ücret grubu değişimlerinin pazarlık konusu yapılmaması esas olarak benimsenmelidir. Aksi takdirde mevcut ücret yapısı ve dengeler daha da bozulacaktır.

V - SONUÇ

T.T.K.'da günümüzde yeniden iş değerlendirmesi yapılması kaçınılmaz hale gelmiş bulunmaktadır. Çünkü ücret yapısı gerek değişen koşulların etkisi, gerekse ücret grubunu değiştirme teklifleri yüzünden yeniden bozulmaya yüz tutmuştur. Ayrıca iş değerlendirmesi çalışmalarının, işçi

(liyakat) değerlendirmesi çalışmalarıyla birlikte ele alınması gereklidir. İşin değeri, ödenecek ücret ve çalışanın kapasitesi arasında bir denge oluşturamamış bir insangücü alt sisteminde, çalışanların üretime katılmasını sağlamak, hizmet arzını ve dolayısıyla verimliliği arttırmak, işletme içinde iyi iş ilişkileri oluşturmak ve yönetim etkinliğini sağlamak mümkün değildir. Böyle hassas bir dengeyi ise iş değerlendirmesi ve işçi (liyakat) değerlendirmesi gibi teknik ve yöntemler tesis edebilecektir.

FAYDALANILAN KAYNAKLAR

A - KİTAP, RAPOR VE TEZLER

D.P.T. 1984 Yılı İcra Planı, Ankara, 1983.

T.T.K. YÖNETİM VE BİLİşİM DAİRESİ, İş Değerlendirmesi ve 12. Dönem Toplu İş Sözleşmesinde İzlenmesi Gereken Politikalar (İş Değerlendirmesi Genel Raporu), Zonguldak, 1983.

T.T.K. YÖNETİM VE BİLİşİM DAİRESİ, İş Değerlendirmesi Raporu, Zonguldak, 1983.

T.T.K. YÖNETİM VE BİLİşİM DAİRESİ, İş Değerlendirmesi Projesi Ara Raporu, Zonguldak, 1980.

T.T.K. İş Tanımları Kitabı, T.T.K. Yayınları, Zonguldak, 1983.

OFLUOğLU Gökhan, T.T.K.'da Toplu Sözleşme Düzeni ncesi ve Sonrasında Uygulanan cret ve cret Sistemleri, Yayınlanmamış Master Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1990.

B - TOPLU İş SöZLEşMESİ

Genel Maden-İş Sendikası ile T.T.K. Arasında 10. Dönem Toplu İş Sözleşmesi (1.7.1983-30.6.1984).

Genel Maden-İş Sendikası ile T.T.K. Arasında 11. Dönem Toplu İş Sözleşmesi (1.7.1984-30.6.1986).

Genel Maden-İş Sendikası ile T.T.K. Arasında 12. Dönem Toplu İş Sözleşmesi (1.7.1986-30.6.1988).

Genel Maden-İş Sendikası ile T.T.K. Arasında 13. Dönem Toplu İş Sözleşmesi (1.7.1988-30.6.1990).

Genel Maden-İş Sendikası ile T.T.K. Arasında 14. Dönem Toplu İş Sözleşmesi (1.7.1990-30.6.1992).

Genel Maden-İş Sendikası ile T.T.K. Arasında 15. Dönem Toplu İş Sözleşmesi (1.7.1992-31.12.1994).

Genel Maden-İş Sendikası ile T.T.K. Arasında 16. Dönem Toplu İş Sözleşmesi (1.1.1995-31.12.1996).

