

## İNŞAAT İŞKOLUNDA ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ \*\*

Ülkü İLERİ\*

### GİRİŞ

Ekonominin lokomotif sektörü olan inşaat sektöründeki olumsuzluklar gelişmekte olan ülkelerin ve ülkemizin en temel sorunlarından biridir. Bu olumsuzlukların başında konut sorunu gelmektedir. Ülkemizde 1950'lerde şehirleşmenin artmasıyla başlayan konut açığı kooperatifçilik ve yap-satçılıkla kapatılmaya çalışılmış, ancak sağlıksız ve teknik bakımdan yetersiz yapılar ortaya çıkmıştır. Bu ise çeşitli zamanlarda gerçekleşen depremlerde önemli ölçüde can kaybına yol açmıştır.

Olumsuzlukların bir diğeri ise ulaşım sorunudur. Ulaşımında Cumhuriyetin ilk dönemlerindeki demiryolu politikasının 1950'lerde terk edilmesiyle karayolu politikasına ağırlık verilmiş, bu ise petrole bağımlılığı dolayısıyla dışa bağımlılığı beraberinde getirmiştir.

Diğer bir olumsuzluk ise enerji sorunudur. Ülkemizde inşaatı tamamlanmış barajlar henüz ulaştırılması gereken hedefin altındadır. Ülkemizde inşaat sektöründe önemli ölçüde işsizlik sorunu mevcuttur. Kayıtdışılık da hatırı sayılır bir orandadır.

İnşaat işkolunda sendikalaşma 1950'li yıllarda başlamıştır. Bugün bu işkolunda işçiler arasında sendikalaşma oranı diğer işkollarına oranla oldukça zayıftır. Memurlar arasındaki sendikalaşma oranı ise işçilere oranla daha yüksektir. Sendikalaşma oranının düşük olması hakkını alamamış bir işçi kitlesinin varlığını ortaya çıkarmaktadır. Bu durum da beraberinde ekonomik ve psikolojik sorunlar getirmektedir.

(\*) İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Uzmanı

(\*\*) Bu çalışma yazarın Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri programında yapmış olduğu yüksek lisans tezi'nin özetidir.

## Birinci Bölüm

### İNŞAAT SEKTÖRÜNDE TARİHÇE, SOSYO EKONOMİK YAPI VE GÜNÜMÜZ İNŞAAT İŞKOLUNDA ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

#### 1.1. OSMANLI İMPARATORLUĞUNUN SON DÖNEMLERİNDEN GÜNÜMÜZE ÇALIŞMA YAŞAMINDA YASAL DÜZENLEMELER, İNŞAAT SEKTÖRÜ VE BU SEKTÖRDEKİ ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

##### 1.1.1. 1876-1920 Dönemi

Osmanlı İmparatorluğu'nda "loncalar" bir ekonomik ve sosyal sistem olarak uzun asırlar boyu üretim ve çalışma ilişkilerini düzenlemiştir.

19. asrın ikinci yarısında çalışma hayatı ile ilgili yasalardan 1876 yılında Mecelle'nin kabulü loncaların çöküşünü hızlandırırken, Mecelle liberal ekonomik düşüncenin etkisiyle işçi-işveren ilişkilerini her türlü müdahaleden uzak, bireysel akit sistemi içinde düzenlemek istemiştir.

İmparatorluk devrinde çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi ile ilgili ilk yasalar 1863 tarihli "Maden Nizamnamesi" ile 1865 yılında çıkarılan fakat uygulama olanağı bulunmayan "Dilaverpaşa Nizamnamesi"dir. 1869 yılında ise maden ocaklarında işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik 1869 tarihli "Maadin Nizamnamesi"ni görüyoruz. Böylece II. Meşrutiyet'e (1908) kadar olan dönemde esas itibariyle maden işçilerini korumaya yönelik sınırlı ve oldukça ilkel yasalaştırma faaliyetleri dışında bir devlet müdahalesine rastlanmamaktadır.

İttihat ve Terakki iktidarı döneminde yoğunlaşan grev hareketleri sonucu 1909'da "Tatil-i Eşgal Kanunu" çıkarılmıştır.

Bu yasanın sadece kamu hizmetlerinde sendikalaşmayı yasaklamasına rağmen, bu sektörler dışında o gün için önemli miktarda işgücü istihdamı söz konusu olmadığından sendikacılık geniş ölçüde zayıflamıştır<sup>1</sup>.

Osmanlı Devleti'nin son döneminde inşaat sektöründe başlıca yatırımlar İstanbul'da inşa edilen Tünel ve Hicaz Demiryoludur. Özellikle Hicaz Demiryolu inşaatında çalıştırılan işçilerin sağlık ve emeklilik sorunlarının çözülmesi, içinde bulunulan dönemde endüstri ilişkileri açısından atılan önemli bir adımdır<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>Nusret EKİN, "Endüstri İlişkileri", Beta Yayınları, 6. Bası, İstanbul 1994, s. 211-213-214.

<sup>2</sup>Ufuk GÜLSOY, "Hicaz Demiryolu", Eren Yayıncılık ve Kitapçılık LTD. Şti., İstanbul 1994, s. 138.

### 1.1.2. 1920-1940 Dönemi

Kurtuluş Savaşı'nın son yıllarında kömür işçileri ile ilgili olmak üzere "Ereğli Havza-i Fehmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun"la "Kömür Tozları Kanunu" (1921) çıkarılmıştır.

Yeni Türkiye Cumhuriyeti 1923 İzmir İktisat Kongresi'nden başlayarak inşaat sektöründe önemli kararlar almış ve bu sektörü desteklemiştir<sup>3</sup>.

1923'lerden itibaren birbiri peşisıra tedbirlerle devletçilik uygulaması süratle genişlemiş alt yapı yatırımları ve sanayileşme hızı büyümüştür. Böylelikle devleti bir yandan işletmecisi olarak, öte yandan da iktisadi hayatı düzenleyen güç olarak görüyoruz.

1924 Anayasası toplanma ve dernek kurma hakkını getirmiş, aynı yıl "Hafta tatili Kanunu" kabul edilmiş ve çalışma ilişkilerinde önemli etkileri olan "Medeni kanun" (1926) da yasalaşmıştır.

1931'deki Cumhuriyet Halk Fıkrası Programı'nda Endüstri İlişkileri ve İnşaat sektörü üzerinde önemli durulmuştur<sup>4</sup>.

1930 yılında "Umumi Hıfzıssıha Kanunu" 1935 yılında "Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Kanunu" çıkarılmıştır. Daha önce Takrir-i Sükun Kanunu ile dernek kurmak güç, hatta hemen hemen imkansız hale gelmiştir<sup>5</sup>.

1932 yılından itibaren hazırlanan İş Kanunu tasarıları 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu'nun kabulüne yol açmıştır. Bu arada 1932 yılında Türkiye "Uluslar arası Çalışma Örgütü"ne üye olmuştur<sup>6</sup>.

Cumhuriyetin ilk yıllarında kamu harcamalarının çoğu, ulaştırmaya, özellikle de demiryolu devletleştirme ve yapımına gitmiştir. Karayolu ulaşımı bütün tek parti dönemi boyunca ikincil önemde olacak, ancak İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki yıllarda hızlı bir büyüme gösterecektir<sup>7</sup>.

<sup>3</sup>Hilmi **KARTAY**, "Sanayileşmemiz Açısından İşçi İşveren İlişkileri", Ankara Sanayi Odası Yayını, Ankara 1978.

<sup>4</sup>Mete **TUNÇAY**, "T.C.'nde Tek Parti Yönetiminin Kurulması (1923-1931)", 3. Basım Cem yayınevi, İstanbul 1992, s. 450.

<sup>5</sup>**EKİN**, s. 217.

<sup>6</sup>**EKİN**, s. 220.

<sup>7</sup>**TUNÇAY**, T.C.'de Tek Parti yönetiminin Kurulması, s. 196.

1923 tarih ve 1525 sayılı Şose Köprüler Kanunu, Cumhuriyet Hükümeti'nin esas inşaat çalışmalarının başlangıcı olmuştur.

Cumhuriyet Dönemi'nin içmesuyu konusunu düzenleyen ilk yasa 1926 tarihli "Sular Hakkındaki Kanun"dur. İlk baraj, 1936 yılında Ankara'ya içme suyu temini için inşa edilen Çubuk Barajı'dır.

Sanayi Devrimi sırasında nüfusun artması ve üretim tesislerindeki atık suların tahliyesi bir kanalizasyon sistemi kurma görevini ortaya çıkarmıştır. Kanalizasyon tesisi denetlenmesinin belediyelere verilmiş bir görev olduğu 1930 yılında çıkan 1580 sayılı Belediyeler Kanunu ile 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıha Kanununda belirtilmiştir<sup>8</sup>.

Bu dönemde 1922 yılında İstanbul'da Beynelmilel İşçiler İttihadı örgütlenmiştir. Beynelmilel İşçiler İttihadı 9 şubeli "Beynelmilel Bina İşçileri İttihadı"nın kurulmasına önyak olmuştur (Çoğunluğurum 500 kadar Türk 2000'den fazla Üyeli)<sup>9</sup>.

Daha sonraki yıllarda inşaat işçilerinin örgütlenmesine yerel bazda işçi-esnaf birliklerinden başka rastlayamıyoruz.

### 1.1.3. 1940-1960 Dönemi

II. Dünya Savaşı'nın bitişinden itibaren Türkiye yepyeni bir devreye tanıklık etmiş ve çalışma ilişkilerinde yeni bir sayfa başlanmıştır. Türkiye'nin bir demokratik ülke olarak Birleşmiş Milletler Örgütü'ne girme çabaları, 1945'lerden itibaren siyasi liberalleşme hareketinin başlaması çalışma ilişkilerini de köklü bir şekilde etkilemiştir<sup>10</sup>.

Savaş sonrası devrede iktisat politikasında da önemli değişikliklerin oluştuğunu görüyoruz. 1960'lara kadar uzanan bu devrin, özellikle devletçilikten hızla uzaklaşarak, özel kesim girişimlerine doğru keskin bir dönüş devri olduğu söylenebilir.

Çalışma Bakanlığı (1946)'da kurulmuştur. Aynı yıllarda İşçi Sigortaları Kurumu (1946), İşçi ve İşçi Bulma Kurumu (1946) ile İş Mahkemeleri (1951) tesis edilmiştir<sup>11</sup>.

Bu devrede ülkemizde ilk defa İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ile Analık Sigortaları (1945) kurulurken, İhtiyarlık Sigortaları (1949), Hastalık ve Analık Sigortası (1950) kurulmuştur. Sendikalar Kanunu (1947), Hafta Tatili ve Genel tatilde Ücret Ödenmesi (1951), Basında Çalışma ve Çalıştıranlarla ilgili Yasa (1952), Öğle Tatili Ka-

<sup>8</sup><http://www.intes.org.tr/dosyalar/insaatsanayii> 28.02.2004

<sup>9</sup>Mete TUNÇAY, Türkiye'de Sol Akımlar-I (1908-1925)" BDS Yayınları, İstanbul 1991, s. 499.

<sup>10</sup>EKİN, s. 221.

<sup>11</sup>EKİN, s. 222.

nunu (1954), Deniz İş Kanunu (1954) ve Yıllık Ücretli İzin Kanunu (1960) çıkarılmıştır. 1952 yılında "Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu" kurulmuştur<sup>12</sup>.

Gördüğümüz gibi bu dönem çalışma yaşamı ile ilgili yasaların yoğun bir şekilde çıkarıldığı ve sendikal faaliyetlerin başladığı bir dönemdir.

Bu dönemde karayolu yapımına hız verilmiştir. Yine bu dönem D.S.İ. ve T.C. Karayolları kurulmuştur.

1923 yılından 1950 yılına kadar nüfus ve kentleşme hızı yavaştır. 1950 yılından sonra kentleşme hızı yükselmeye başlamış, konut biçimleri ve kurumsal yapılar, kentleşme hızının gerektirdiği konut gereksinimini karşılayamaz duruma gelmiştir. 1958 yılında İmar ve İskan Bakanlığı kurulmuştur<sup>13</sup>.

Bu yıllarda inşaat işçilerinde ilk örgütlenmeler başlamıştır. Nihayet 9 Eylül 1963 günü Türkiye Bayındırlık ve Karayolları İşçi Sendikaları Federasyonu'nun oluşturulması gerçekleşmiştir (Bugünkü YOL-İŞ Sendikası)<sup>14</sup>.

#### 1.1.4. 1960-1980 Dönemi

27 Mayıs 1960 askeri darbeden sonra 1963 tarihli 275 sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu ile 274 sayılı Sendikalar Kanunu çalışma yaşamıyla ilgili başlıca düzenlemelerdir. Gene bu dönemde 1965 yılında Kamu Personeli Sendikalar Kanunu çıkarılmıştır. Ancak daha sonra bu yasa kaldırılmıştır. 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. 1964 yılında Sosyal Sigortalar Kanunu, 1971 yılında Esnaf ve Sanatkarlar ve diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu (Bağ-Kur Kanunu) çıkarılmıştır<sup>15</sup>.

Bu dönemde 1952 yılında kurulan Türk-İş Federasyonu yanında (1952'de federasyon) 1967 yılında kurulan Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu-DİSK bulunmaktadır. Daha sonra 1970 yılında Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu-MİSK kurulur.

İşveren kesiminde de örgütlenmelerin yaygınlaşması 1960'lardan sonra olmuştur. 1962 yılında Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu kurulmuştur<sup>16</sup>.

Ülkemizde sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan sosyo-ekonomik değişimler, kentleşme ve kentlere göçün hızlandırılması, inşaat sektöründe konut yapımcılığına

<sup>12</sup>EKİN, s. 222.

<sup>13</sup>-<http://www.intes.org.tr> 28.02.2004

<sup>14</sup>Yol-İş Tarihi, Ankara 1999, s. 11.

<sup>15</sup>Meryem KORAY, Endüstri İlişkileri, İzmir 1996, s. 181.

<sup>16</sup>KORAY, s. 184.

önem kazandırmıştır. Ancak planlı bir üretime geçişe imkan bulamadan ortaya çıkan konut açığının denetimsiz bir biçimde karşılanması, konut üretiminde kârlılığı tek amaç haline getirmiş, kentlerde plansız ve kalitesiz konut üretimleri yaygınlaşmıştır<sup>17</sup>.

### 1.1.5. 1980 Sonrası Dönem

1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile gene 1983 yılında 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt kanunu yürürlüğe girmiştir. 1990'lı yıllarda memurların örgütlenmesi başlamıştır.

## 1.2. İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İŞGÜCÜNÜN SOSYO-EKONOMİK YAPISI

### 1.2.1. İnşaat Sektöründe İstihdam

İstatistiki verilerden 1996'dan 2001'e istihdamın düştüğünü söyleyebiliriz<sup>18</sup>. İstihdamın en yoğun olduğu yaş grubu 25-39 yaş grubudur<sup>19</sup>. İstihdamın yaklaşık yüzde 59'u yevmiyeli (mevsimlik, arızı, geçici) işçilerdir. Ücretli ve maaşlılar yüzde 23<sup>20</sup>. İstihdamın yüzde 74'ü yasal çalışma süresinin üzerinde çalışıyor<sup>21</sup>.

### 1.2.2. İnşaat Sektöründe İşsizlik

İnşaat sektöründeki işsizlerin % 80'ini geçici işte çalışanlar oluşturuyor<sup>22</sup>. 2001 yılında işsizlik oranı % 21,5<sup>23,24</sup>. Geçici bir işte çalışıp da işsiz kalanlar en fazla kırsal kesimde görülüyor (% 88)<sup>25</sup>.

<sup>17</sup><http://www.intes.org.tr> 28.02.2004

<sup>18</sup>T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü 2001 Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara 2003, s. 20-21.

<sup>19</sup>T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü 2001 Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara 2003, s. 59

<sup>20</sup>T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü 2001 Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, Dev. İst. Ens. Matbaası, Ankara 2003, s. 71.

<sup>21</sup>T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü 2001 Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, Dev. İst. Ens. Matbaası, Ankara 2003, s. 77.

<sup>22</sup>T.C. Başbakanlık Dev. İst. Enst. 2001 Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, Dev. İst. Enst. Matbaası, Ankara 2003, s. 116.

<sup>23</sup>T.C. Başbakanlık Dev. İst. Enst. 2001 Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, Dev. İst. Enst. Matbaası, Ankara 2003, s. 20-21.

<sup>24</sup>T.C. Başbakanlık Dev. İst. Enst. 2001 Hanehalkı İşgücü İst.leri, Dev. İst. Enst. Matbaası, Ankara 2003, s. 116.

<sup>25</sup>T.C. Başbakanlık Dev. İst. Enst. 2001 Hanehalkı İşgücü İst.leri, Dev. İst. Enst. Matbaası, Ankara 2003, s. 118.

### 1.2.3. İnşaat sektöründe Kayıtdışılık

İnşaat sektöründe 2001 yılında toplam 315.784 kayıtdışı çalışan bulunmaktadır. Kayıtdışının toplam istihdama oranı % 29.4<sup>26,27,28</sup>.

### 1.2.4. İnşaat Sektöründe İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

İş kazaları 1999'dan 2001'e yaklaşık % 22 mertebesinde azalmıştır. 2001'den 2002'ye yaklaşık % 6 azalmıştır. Meslek hastalığı 1999'dan 2002'ye yaklaşık % 143 azalmıştır. Ölüm 1999'dan 2002'ye yaklaşık % 28 azalmıştır. Sürekli iş görmezlik sayısı yaklaşık % 62 azalmıştır<sup>29,30,31</sup>.

Bu değerlerin gittikçe azalmasının nedenlerini teknolojinin gelişmesi ile birlikte giderek artan biçimde otomasyona geçilmesi, işveren tarafından uygulanan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin artması, işveren ve işçilerin daha bilinçlenmesi olarak sayabiliriz.

## 1.3. GÜNÜMÜZ İNŞAAT İŞKOLUNDA ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

İşkolları Tüzüğü'ne<sup>32</sup> göre 15'inci sıra numaralı İnşaat İşkoluna giren işler şunlardır:

Bina, yol, köprü, demiryolu, tünel, metro, kanalizasyon, liman, dalgakıran, havuz, istihkam, havaalanı, dekovil ve tramvay yolu, spor alanları yapımı gibi her çeşit yapıcılık işleri ile bunların etüd, proje, araştırma, bakım, onarım ve benzeri işleri.

### 1.3.1. İnşaat İşkolunda İşçi Sendikaları

İnşaat İşkolunda sendikalaşma diğer işkollarındaki sendikalaşmaya göre zayıftır<sup>33</sup>. 2003 yılında % 26,68 sendikalaşma oranı görülmektedir<sup>34</sup>. Sendikalaşma gi-

<sup>26</sup>T.C. Başbakanlık Dev. İstatistik Enst. 2001 Hanehalkı İşgücü İst.leri, Dev. İst. Enst. Matbaası, Ankara 2003, s. 104.

<sup>27</sup>T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı İstatistik Yıllığı 2001, s. 45.

<sup>28</sup>T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı İstatistik Yıllığı 2002, s. 193.

<sup>29</sup>T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sosyal Sigortalar Kurumu 1999 İstatistik Yıllığı, Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara 1999, s. 56.

<sup>30</sup>T.C. Çal. ve Sos. G. Bakanlığı Sosyal Sigortalar Kurumu 2001 İstatistik Yıllığı, Sos. Sig. Kur. Genel Md.lüğü Ankara 2001, s. 66.

<sup>31</sup>T.C. Çal. ve Sos. G. Bakanlığı Sosyal Sigortalar Kurumu 2002 İstatistik Yıllığı, Sos. Sig. Kur. Genel Md.lüğü Ankara 2002, s. 70.

<sup>32</sup>İşkolları Tüzüğü, R.G. Tarihi: 06.12.1983, R.G. Sayısı: 1824.

<sup>33</sup>T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Hayatı İstatistikleri, Ankara 2002, s. 112.

<sup>34</sup>T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2002 Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara 2003, s. 107.

derek azalmaktadır<sup>35,36,37</sup>. Bunun nedeninde bu işkolunda geçici işçilerin çokluğu olduğu söylenebilir. Toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili tek sendika YOL-İŞ sendikasıdır. TÜRK-İŞ Konfederasyonu çatısı altında örgütlenmiştir.

### 1.3.2. İnşaat İşkolunda İşveren Sendikaları

İnşaat İşkolunda başlıca işveren sendikaları Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS)<sup>38</sup> ve Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTEŞ)<sup>39</sup> dir. İki sendika da Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) çatısı altında örgütlenmiştir.

### 1.3.3. İnşaat İşkolunda Memur Sendikaları

7 Numaralı Hizmet kolu olan Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmetleri'nde<sup>40,41</sup> sendikalaşma oranı giderek artmaktadır. 2003 yılında bu hizmet kolunda sendikalaşma oranı yaklaşık % 72'dir<sup>42,43</sup>. Başlıca konfederasyonlar T. KAMUSEN ve KESK'dir.

### 1.3.4. İnşaat İşkolunda Sendikasızlaştırma

Sendikasızlaştırma, yasal düzenlemelerle sendikalaşma hakkının kullanılmasının engellenmesi ve çeşitli yollara başvurarak sendikaların üye sayılarının azaltılması demektir. İnşaat işkolunun mevsim ve hava koşullarına bağlı niteliği ülkemizde süresi belirsiz hizmet akdiyle çalışanların sayısını devamlı olarak azaltmaktadır. Bu da örgütlenmenin zayıflamasına yol açmaktadır. Kayıtdışılığın da önemli oranda olması gene örgütlenmeyi zayıflatmaktadır. Bu durumda gerçek anlamda bir sendikasızlaştırma olmasa da inşaat işkolunun niteliği gereği bir örgütlenme zayıflığından söz edebiliriz<sup>44</sup>.

<sup>35</sup>T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 1998 Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara 1997, s. 91.

<sup>36</sup>T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 1998 Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara 2002, s. 115.

<sup>37</sup>T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2002 Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara 2003, s. 107.

<sup>38</sup>TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi Kasım 2002 - Şubat 2003, Sayı: 6, Sayı: 1; Ankara, s. 157.

<sup>39</sup>İNTEŞ İnşaat Sanayi Dergisi, Sayı: 74, Kasım-Aralık, Ankara 2002, s. 73.

<sup>40</sup>4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu; R.G. Tarihi: 12.07.2001, R.G. Sayısı: 24460.

<sup>41</sup>Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik, R.G. Tarihi: 07.09.2001, R.G. Sayısı: 24516.

<sup>42</sup>T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2002 Çalışma Hayatı İstatistikleri, Ankara 2003, s. 195.

<sup>43</sup>[http://www.calisma.gov.tr/CGM/kamu\\_gorevlileri\\_sendikaları\\_uye\\_sayısı.htm](http://www.calisma.gov.tr/CGM/kamu_gorevlileri_sendikaları_uye_sayısı.htm) 09.02.2004

<sup>44</sup>YOL-İŞ Genel Kurul Çalışma Raporu 1989-1992 Ankara.

## İkinci Bölüm

### İNŞAAT SEKTÖRÜNDE YASALARIN VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN GELİŞMESİNE ETKİSİ

Memur sendikalarının 657 sayılı Kanuna bağlı çalışmaları nedeniyle bu bölümde işçi sendikalarının yaptığı toplu iş sözleşmelerini ve 4857 sayılı İş Kanununu belirli başlıklar altında inceleyebiliriz. Bu başlıklar "İş Görme Borcu", "Ücret", "İşin Düzenlenmesi", "İş Sağlığı ve Güvenliği", "İşçinin Yönetime Katılması" ve "İş Sözleşmesinin Feshedilmesi ve İş Güvencesi"dir.

#### 2.1. İŞ GÖRME BORCU

##### 2.1.1. "İş Görme Borcu" Konusunda 4857 sayılı İş Kanununda Yer Alan Hükümler

Sözleşmede işçinin yapacağı işin konusunun belirlenmesi halinde, işveren tek taraflı olarak işçinin işinin konusunu değiştiremez. Ancak sözleşmede işverene işçinin işini değiştirebilme konusunda yetki verilmişse, bu durumda işveren tek taraflı değişiklik yapabilir<sup>45</sup>. "İş Görme Borcu" konusunda 4857 sayılı Kanunda "İşçinin Sözleşmede Belirtilen İşi Yapması" md. 22 ile hükme bağlanmaktadır. Buna göre işveren iş koşullarında esaslı değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek ve yine işçinin rızasını yazılı olarak almak suretiyle yapabilir. Yazılı olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçinin kabul etmediği değişiklik önerisi üzerine işveren, "değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını" veya "iş sözleşmesini fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu" yazılı açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir." (md 22/I).

##### 2.1.2. "İş Görme Borcu" Konusunda Toplu İş Sözleşmelerinde Yer Alan Hükümler

Bu bölümde kamuya<sup>46,47</sup> ait ve özel sektöre ait<sup>48,49</sup> toplu iş sözleşmeleri incelenmiştir.

<sup>45</sup>Fevzi DEMİR, "İş Hukuku ve Uygulaması", 4857 sayılı İş Kanunu ile Yeniden Düzenlenmiş 3. Baskı, Anadolu Matbaacılık, İzmir 2003, s. 60-61.

<sup>46</sup>Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü adına TÜHİS ile YOL-İŞ arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesi, YOL-İŞ yayınları 2003-2005.

<sup>47</sup>Karayolları Genel Müdürlüğü adına TÜHİS ile YOL-İŞ arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesi, YOL-İŞ Yayınları 2003-2005.

<sup>48</sup>YOL-İŞ ile Yapı Merkezi İnşaat ve Sanayi Anonim Şirketi arasında yapılan Toplu İş Sözleşmesi, İNTES, 4.Cadde 84. sok. No: 3 Yıldız-Çankaya/Ankara 2004.

<sup>49</sup>YOL-İŞ ile Koray Yapı Endüstrisi ve Ticaret A.Ş. arasında yapılan Toplu İş Sözleşmesi, İNTES, Ankara 2004.

Kamuya ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde "işçinin pozisyonunda çalıştırılması" başlığı altında işçilerin mevsim ve iş şartları gereği tayin edildikleri pozisyon dışında ünvanı ve niteliği benzer veya üst pozisyonda çalıştırılabileceği, izin, hastalık, işten ayrılma gibi sebeplerle ayrılan işçilerin işlerinin aksaması için işverenin geçici olarak işçileri meslekleriyle ilgili olmak şartıyla ayrılan işçinin işinde çalıştırılabileceği, ancak bu sürenin 3 aydan fazla olamayacağı, üç ayı aşması halinde işçinin hangi işte çalıştırılacağına Taşra İşbirliği Kurulunda<sup>50</sup> karara bağlanacağı hükme bağlanmıştır. Burada dikkati çeken husus geçici iş ilişkilerinin 3 ayla sınırlandırılması ve pozisyon değişikliklerinin bir kural kararına bağlanarak "endüstriyel demokrasi" konusunda bir adım atılmış olmasıdır.

Gene kamuya ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde "işçilerin işyeri içinde veya aynı şehir içindeki çalışma yerlerinin geçici veya sürekli olarak işveren veya işveren vekillerince değiştirilebileceği, bu nakillerde işçinin rızasının alınmayacağı, bu nakli kabul etmeyen işçinin hizmet akdini feshetmiş sayılacağı, çeşitli nedenlerle ihtiyaç fazlası kalan veya hizmetine ihtiyaç duyulan işçilerin, işverenin işgücü ihtiyacı olan diğer şehirlerdeki işyerlerine nakledilebileceği, ancak işçi nakli kabul etmediğini 5 işgünü içinde işverene bildirdiği takdirde 4857 sayılı İş Kanununun 24/II, f maddesine göre hizmet akdini feshetmiş sayılacağı" hükme bağlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanununda bu süre daha önce de belirttiğimiz gibi 6 gündür. Durum işçiye yazılı olarak bildirilir. İşçi buna yazı ile cevap verir. İşçi kabul etmez ise işverenin iş sözleşmesini feshetme hakkı doğar.

Özel sektöre ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde "İş Görme Borcu" konusunda yer alan hükümlerin yasa hükümlerinin ve yargı kararlarının tekrarı niteliğinde olduğu; İş Kanunu hükümlerine göre bir ilerleme veya gerilemenin söz konusu olmadığı görülmektedir.

## **2.2. ÜCRET**

### **2.2.1. "Ücret" Konusunda 4857 sayılı İş Kanununda Yer Alan Hükümler**

4857 sayılı İş Kanununda ücretin Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödeneceği, ücretin gününde ödenmesinin gerektiği, gecikme süresinin yirmi gün olabileceği, işçinin bu süre sonunda işgörmekten kaçınabileceği, işçiye ücret ekleri ve kesintilerini gösterir hesap pusulasının verileceği hükme bağlanmıştır.

<sup>50</sup>Taşra İşbirliği Kurulu: Köy Hizmetleri Bölge müdürlüklerinde kurulacak Taşra İşbirliği Kurulu bölge dahilinde Müdürlükleri de kapsamaktadır. Bu kurulların öneri ve kararları genel müdür tarafından onaylandıktan sonra uygulamaya konulur.

### 2.2.2. "Ücret" Konusunda Toplu İş Sözleşmelerinde Yer Alan Hükümler

Kamuya ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde ücretin gündelik esasına göre ödeneceği ücretin çalışılan ayı takip eden ayın 3. günü akşamına kadar ödeneceği hükme bağlanmıştır. Ayrıca "İşçiye İş Kanununun 37 inci maddesine göre ücret hesap pusulasının verileceği, işverenin işçinin istihkakının zamanında eline geçmesini sağlayacak şekilde uygun tedbirleri alacağı ve mutemetlere gerekli vasıtayı temin edeceği" de hükme bağlanmaktadır. Bunun yanında sözleşme süresi boyunca her altı ayda bir belirli bir miktar zam yapılacağı, 6772 sayılı Kanun uyarınca verilmekte olan ilave tediye esasları dahilinde hesaplanmak üzere yılda 60 günlük ücretleri tutarında ek ödeme, ölüm yardımı, yemek bedeli, giyim bedeli, sakat çocuk yardımı, evlenme yardımı, doğum yardımı gibi sosyal yardımlar ödeneceği toplu iş sözleşmelerinde hükme bağlanmıştır.

Özel sektöre ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde kamuya ait işyerlerine göre "işçi ücretlerinin her ayın en geç 10. gününe kadar bankamatik ile veya işyerinde ve iş saatleri içinde ödeneceği" farkı getirilmektedir. Kamuya ait işyerlerinde her ayın en geç 3. günü akşamına kadar ödeme yapılıyordu. Görüldüğü gibi özel sektöre ait işyerlerinde ödeme daha ileri bir tarihe atılmaktadır.

## 2.3. İŞİN DÜZENLENMESİ

### 2.3.1. 4857 Sayılı İş Kanununda "İşin Düzenlenmesi" Konusunda Yer Alan Hükümler

"İşin Düzenlenmesi" konusunda 4857 sayılı Kanunda "fazla çalışma" başlığı altında "fazla çalışmanın Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalar olduğu, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücretin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödeneceği, fazla çalışma için işçinin onayının alınması gerektiği, fazla çalışma süresinin toplam bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağı" hükme bağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanununda ulusal bayram ve genel tatil günlerinde iş yerlerinde çalışılıp çalışılmayacağının toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılacağı, bu olmadığı takdirde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayının gerekli olduğu hükme bağlanmıştır.

"4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verileceği" hükme bağlanmıştır. "Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretinin tam olarak ödeneceği" de Kanunda belirtilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücretin ödeneceği Kanunda hükme bağlanmıştır.

"İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresinin, hizmet süresi bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden, hizmet süresi beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, hizmet süresi onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden az olamayacağı" Kanunda belirtilmektedir.

"Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında, o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere ara dinlenmesi verileceği" Kanunda hükme bağlanmıştır.

"Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamalarının esas olduğu, kadın işçilerin bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verileceği" aynı Kanunda hükme bağlanmaktadır.

### **2.3.2. Toplu İş Sözleşmelerinde "İşin Düzenlenmesi" Konusunda Yer Alan Hükümler**

Kamuya ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde "fazla çalışma ücretinin % 75 zamlı ödeneceği, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerindeki çalışmalarda 3 gündelik üzerinden ödeme yapılacağı" hükme bağlanmıştır. Kamuya ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde Kanunun belirlediği asgari sınırlar üzerindeki uygulamalara rastlıyoruz.

Kamuya ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde yıllık ücretli izinler konusunda da Kanunun belirlediği asgari sınırlar üzerinde uygulamalar bulunmaktadır. Analık halinde çalışma izni konusunda sözleşmeler Kanun hükümlerinin tekrarı mahiyetinde hükümler içermekte, fazladan bir hakka yer vermemektedir.

Özel sektöre ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde fazla çalışma konusunda "fazla çalışma ücretinin % 50 zamlı ödeneceği, ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günlerinde çalıştırılan işçilere de 3 gündelik ödeneceği" hükme bağlanmaktadır. Kanunda bu 2 gündelik idi. Fazla çalışma ücreti Kanunda da % 50 zamlı ödeniyor idi.

Özel sektöre ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde yıllık izinler konusunda da Kanun hükümlerinin tekrarı söz konusu olmaktadır.

"İşin Düzenlenmesi" konusunda kamuya ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde 4857 sayılı kanun ile belirlenen asgari değerlerin üstünde uygulamalara rastladığımız halde, özel sektöre ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerindeki uygulamalarda genellikle 4857 sayılı İş Kanunundaki asgari değerlerin üzerine çıkılmadığını söylemek yanlış olmaz.

## **2.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ**

### **2.4.1. 4857 Sayılı İş Kanununda "İş Sağlığı ve Güvenliği" Konusunda Yer Alan Hükümler**

4857 sayılı yeni İş Kanununda "İşverenlerin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü oldukları" hükme bağlanmıştır (md. 77).

4857 sayılı yeni İş Kanunu "Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işverenin bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurmakla yükümlü olduğu" hükme bağlanmıştır (md. 80). Gene devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenlerin Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumu ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlü oldukları" 4857 sayılı İş Kanununda hükme bağlanmıştır.

4857 sayılı yeni İş Kanununa göre "Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği işlemlerinin sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere, işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis ve teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler (md. 82).

### **2.4.2. "İş Sağlığı ve Güvenliği" Konusunda Toplu İş Sözleşmelerinde Yer Alan Hükümler**

Kamuya ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının kurulması, işyeri hekimlerinin yeni İşyeri Hekimliği Yönetmeliğinin<sup>51</sup> gerekli kıldığı sürenin üstünde çalışmalarının sağlanması hükümleri

<sup>51</sup>İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri hekimleri Görevleri ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik; R.G. Tarihi: 16.12.2003, R.G. Sayısı: 25318.

yer almaktadır. Ayrıca işçiye özel giyim eşyasının da verileceği hükümleri toplu iş sözleşmelerinde yer almaktadır. Bu haliyle kamuya ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinin bu konuda yer yer yeni İş Kanununun sınırları içinde kaldığı halde yer yer bu sınırların üstüne çıktığı söylenebilir.

Özel sektöre ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde işçilere yaptıkları işin mahiyetine göre baret, koruyucu gözlük, yüz siperi, emniyet kemeri, iş eldiveni verileceği bunların ayrıca "Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik"<sup>52</sup> in ilgili maddelerinin tekrarı niteliğinde olduğu keza burada da İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının ve işyeri hekimlerinin bulunacağı hükme bağlanmıştır. Özel sektöre ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinin "İş Sağlığı ve Güvenliği" konusunda Kanun ve Yönetmelik hükümlerinin tekrarı niteliğindeki hükümler içerdiği görülmektedir.

## 2.5. İŞÇİNİN YÖNETİME KATILMASI

"İşçinin Yönetime Katılması" konusunda makro düzeyde Yüksek Hakem Kurulu, Çalışma Meclisi ve Asgari Ücret Tespit Komisyonu yer almaktadır.

Kanunda "İşçinin Yönetime Katılması" konusunda mikro düzeyde (işletme düzeyinde) yer alan kurullar arasında başta İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları olmak üzere İzin Kurulları ve Sendika Temsilcileri gelmektedir.

### 2.5.1. 4857 Sayılı İş Kanununda "İşçinin Yönetime Katılması" Konusunda Yer Alan Hükümler

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik<sup>53</sup> uyarınca 4857 sayılı İş Kanununun 80. maddesine göre düzenlenmektedir. Bu kurullar işveren veya işveren vekili, 4857 sayılı İş Kanununun 82. maddesi uyarınca iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli memur, varsa sivil savunma uzmanı, işyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta, işyeri sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri bir kişi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinden oluşmaktadır.

İzin Kurulu, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğine<sup>54</sup> göre "İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekillerini temsilen bir, işçileri temsilen iki olmak üzere toplam üç kişiden oluşan bir kuruldur.

<sup>52</sup>Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik; R.G. Tarihi: 11.02.2004, R.G. Sayısı: 25370.

<sup>53</sup>İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik; R.G. Tarihi: 07.04.2004, R.G. Sayısı: 25426.

<sup>54</sup>Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği; R.G. Tarihi: 03.03.2004, R.G. Sayısı: 25391.

Sendikaların işyeri düzeyindeki faaliyetlerinin düzenlenmesinde çok önemli rolü olan işyeri sendika temsilciliği uygulamada en çok tartışma çıkaran ve uyuşmazlık konusu olan kurumlardan biridir<sup>55</sup>.

### **2.5.2. "İşçinin Yönetime Katılması" Konusunda Toplu İş Sözleşmelerinde Yer Alan Hükümler**

Kamuya ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde "İşçinin Yönetime Katılması" konusunda Sınav Kurulları, İzin Kurulu, İşyeri Sendika Temsilciliği, Disiplin Kurulları, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, Hasar ve Zarar Kurulu, Merkez İşbirliği Kurulu, Taşra İşbirliği Kurulu bulunmaktadır.

Kamuya ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde işçinin yönetime katılması işyeri sendika temsilcileri ve disiplin kurulları kanalıyla olmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ve İzin Kurulu vasıtasıyla da ayrıca işçi yönetime katılmaktadır. Görüldüğü gibi özel sektöre ait işyerlerinde "İşçinin Yönetime Katılması" kamuya ait işyerlerindeki gibi geniş bir yelpazede gerçekleşmemektedir.

## **2.6. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ, İŞ GÜVENCESİ**

### **2.6.1. 4857 Sayılı İş Kanununda "İş sözleşmesinin Feshi, İş Güvencesi" Konusunda Yer Alan Hükümler**

4857 sayılı Yeni İş Kanunundaki düzenlemelerin başında "Sürelî Fesih" konusunda yapılan düzenleme gelmektedir. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinden önce durumun diğer tarafa belirli bir süre önce bildirilmesi gerekmektedir. İş altı aydan az sürmüş işçi için bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra; iş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra; işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra, işi üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra iş sözleşmesi feshedilmiş sayılabilmektedir (md. 17).

4857 sayılı İş kanununa göre "bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur" (md. 27/1). Kanun "İş arama izninin günde en az iki saat, işçi istediği takdirde toplu olarak kullanılabileceğini belirtmiştir.

Kanuna göre "otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kay-

<sup>55</sup>DEMİR, s. 245.

naklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Ayrıca işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır (md. 18). Hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez" (md. 19/II).

4857 sayılı İş Kanununa göre "Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılmaktadır" (md. 31/I). İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması gerekmektedir.

4857 sayılı Yeni İş kanununda "Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçilerin bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işverenin bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek o andaki şartlarla almak zorunda olduğunu, aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmemezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat ödeyeceği" hükme bağlanmıştır (md. 31/IV).

İşçiye ödenecek kıdem tazminatı her geçen tam yıl için 30 günlük ücret tutarı olarak belirlenmiştir (1475 sayılı İş Kanunu md. 14/I).

### **2.6.2. "İş Sözleşmesinin Feshi, İş Güvencesi" Konusunda Toplu İş Sözleşmelerinde Yer Alan Hükümler**

Kamuya ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde ihbar önelleri (bildirimli fesihte) işi bir yıla kadar sürmüştür olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden başlayarak 4 hafta sonra, işi bir yıldan üç yıla kadar sürmüştür olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden başlayarak 6 hafta sonra, işi üç yıldan beş yıla kadar sürmüştür olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden başlayarak 8 hafta sonra, işi beş yıldan on yıla kadar sürmüştür olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden başlayarak 10 hafta sonra, işi on yıldan fazla sürmüştür olan işçi hakkında ihbarın diğer tarafa bildirilmesinden başlayarak 12 hafta sonra işçinin hizmet akdinin feshedilmiş olacağı" hükme bağlanmıştır. Kanunun belirlediği asgari sınırların üzerinde bir uygulama görülmektedir.

Kanunun yeni yürürlüğe girmesi sebebiyle olacak "fesih sebebini belirtme zorunluluğu" ile ilgili bir hükme toplu iş sözleşmelerinde rastlanmamaktadır. "Kanunda öngörülen nedenlerle kıdem tazminatı almaya hak kazanan işçilere her tam yıl karşılığı 36 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı hususunda kanun hükümlerinde belirtilen esaslara göre ödeme ve uygulama yapmak şartıyla kıdem tazminatı ödeneceği" hükme bağlanmıştır. Kanunun belirlediği asgari sınırlar üzerinde bir uygulama görülmektedir.

Kamuya ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde "ihtiyat askerliğine giden işçiye, 90 güne kadar ücretli mazeret izninin verileceği, askerliğin üç aydan fazla devam etmesi halinde fazlası için ücretsiz izinli sayılacağı, işçinin ihtiyat askerliğinin hitamında ayrıldığı şartlar dahilinde işine devam edeceği, işçinin ölümünde sözleşmeden doğan haklarının kanuni varislerine verileceği" hükme bağlanmıştır. Böylece Kanunda "ücretsiz" hükme bağlanan 90 günlük sürenin toplu iş sözleşmeleri ile ücretli hale getirildiği, ayrıca Kanunda belirtilen iki aylık sürenin (askerliğin bitiminden sonraki işe başvurmak için geçen sürenin) toplu iş sözleşmeleri hükmünde yer almaması nedeniyle askerden dönen işçinin eski işine dönmesi için bir süre kısıtı olmadığı, bu haliyle sözleşmelerin Kanuna göre bir hayli işçi lehine düzenleme getirdiğini söyleyebiliriz.

4857 sayılı İş Kanununda "İşçinin gözüne alınması ve tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki bildirim sürelerini aşması halinde işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğmaktadır" (md. 25/IV). İşçinin kıdemine göre 2 hafta ile 8 hafta arasında değişen bu süreler incelediğimiz toplu iş sözleşmelerinde ayrıntılı bir incelemeye tabi tutulmuştur. Buna göre "gözüne alınan işçiler, bunu belgeledikleri takdirde; yasal gözüne süresinde ücretsiz izinli addedilmektedir. Ancak gözüne alındıktan sonra tutuklanma halinde gözüne geçen süre ile tutukluluk süresi toplamı 60 günü aştığı takdirde işçilerin hizmet akidleri münfesiş sayılmaktadır. 60 güne kadar süren tutukluluk hallerinde tutuklu bulunan süreler kadar işçi ücretsiz izinli kabul edilmektedir. Kanunda kıdemi 3 yılı aşan işçiler için getirilen 8 haftalık (56 günlük) sürenin 60 güne çıkarıldığı düşünülecek olursa, kıdemi üç yıldan az işçiler için toplu iş sözleşmelerinin bu hükmünün yasaya nazaran önemli avantajlar sağladığı görülmektedir.

Özel sektöre ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde bildirimli fesih-te ihbar öneleri kanunun 17. maddesi ile sınırlandırılmıştır. Kıdem tazminatı da Kanunun asgari değeri ile sınırlandırılmıştır.

Özel sektöre ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde "işçinin herhangi bir suçtan tutuklandığı ve tutukluluğu 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde belirlenen ihbar süresini aştığı takdirde hizmet akdinin münfesiş sayılacağı (md. 25/IV), ihbar süresinin tamamlanmasına kadar süren tutukluluk hallerinde, tutuklu kalınan süreler kadar işçinin ücretsiz izinli kabul edileceği" hükme bağlanmıştır. Ayrıca "gözüne alınan işçilerin bunu belgeledikleri takdirde kanuni gözüne süresinde ücretsiz izinli addedileceği, ancak gözüne alındıktan sonra geçen süre ile tutukluluk süresi toplamı ihbar sürelerini aştığı takdirde hizmet akidlerinin münfesiş sayılacağı" da hükme bağlanmıştır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

İnşaat sektörü içinde çeşitli sorunları barındırmaktadır. Bunlar konut sorunu, ulaşım sorunu, enerji sorunu; sosyo-ekonomik boyutta istihdam sorunu, işsizlik sorunu, kayıtdışılık, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarıdır.

Ülkemizde konut açığı giderek büyümektedir. Bu açığın kapatılması için yıllar boyu teknik donanımdan yoksun kalitesiz yapılar üretilmesi, açığı kapatmak bir yana ülkemize çok pahalıya mal olmuş, binlerce can kaybına yol açmıştır. Bugün bu yönde tedbir alınmasına rağmen alınan tedbirlerin yetersiz olduğu düşüncesindeyiz. Ayrıca konut açığını kapatmak için konut üretimine devletin ciddi biçimde el atması gerektiğini düşünüyoruz.

Ulaşımında Cumhuriyet'in ilk yıllarında benimsenin ulaşım politikaları daha sonraki yıllarda terk edilmiş, uygulanan karayolu politikaları ülkemizi gün geçtikçe daha fazla dışa bağımlı hale getirmiştir. Karayolunun demiryoluna nazaran yatırım ve işletme maliyetinin daha yüksek olması, beraberinde tamamen dışa bağımlı oluşu da göz önüne alındığında vakit geçirilmeden demiryollarına dönmemiz gerektiği düşüncesindeyiz.

Ülkemizdeki enerji açığı da inşaat sektöründeki önemli sorunlardan birisidir. Akarsu potansiyelimiz açısından zengin olmamıza rağmen inşaatı tamamlanan barajlar ne yazık ki hedeflenenin altındadır. Barajlarımızın inşasına hız verilmesi, yeni barajların devreye sokulması gerekmektedir.

Yaptığımız çalışmada gördük ki, 1996'dan 2001'e istihdam önemli ölçüde düşmüştür. 2001 yılında işsizlik oranı yüzde 21.5 civarındadır. İstihdamın 1996-2001 arası azaldığını düşünürsek, işsizliğin arttığını söyleyebiliriz. 2001 yılında kayıtdışılık yüzde 29 civarındadır. Bu hiç küçümsenmeyecek bir orandır. İnşaat sektöründe, işin niteliği gereği mevsimlik, geçici işçiler çoğunluktadır. Bunlar işsizler arasında önemli bir yer işgal etmekte, kayıtdışılığı da tetiklemektedir. Öncelikle mevsimlik, geçici işçilerin kayıt altına alınması bu sektörde çözülmesi gereken en önemli sorunlardan birisidir. İş kazaları ve meslek hastalıkları giderek azalmaktadır. Üretimde otomasyona geçilmesi, işverenlerin işçileri eğitime yükümlülüklerinin bu gelişmede önemli rol oynadığını düşünüyoruz.

İnşaat işkolunda endüstri ilişkileri Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinde birkaç münferit uygulamadan öteye gidememiş, Cumhuriyet'in ilk dönemlerinde de kayda değer birkaç uygulama dışında asıl gelişmesini 1950'li yıllarda başlamış, bugün bu işkolunda toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili tek sendika olan YOL-İŞ sendikası 1963 yılında kurulmuştur. Bugün bu işkolunda işçiler arasında sendikalaşma oranı yüzde 27 civarındadır. Bunu diğer işkollarındaki sendikalaşma oranlarına kıyasladığımızda oldukça düşük olduğunu görmekteyiz. Bunu da gene bu işkolunda

mevsimlik ve geçici işçilerin varlığına bağlamak yanlış olmaz diye düşünüyoruz. Birçok sorunu içinde barındıran geçici ve mevsimlik işçilerin varlığı inşaat sektörünün adeta bir kanayan yarası olmakta ve vakit geçirilmeden bu işçilerin kayıt altına alınması gerekmektedir diye düşünüyoruz.

Bu hizmet kolundaki memurların örgütlenmesi 1990'lı yıllarda başlamıştır. Bugün inşaat hizmet kolunda memurlar arasında sendikalaşma oranı yüzde 70 civarındadır. Bu da küçümsenmeyecek bir orandır diye düşünüyoruz.

Yeni 4857 sayılı İş Kanunu yeni bazı hükümler içermektedir. Son yıllarda yapılan toplu iş sözleşmeleri (kamuya ait ve özel sektöre ait işyerlerinde) 4857 sayılı yeni İş Kanununa göre incelendiğinde farklılıklar içermektedir. Kamuya ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmeleri Kanunun belirlediği asgari sınırların bir hayli ötesinde hükümler içermektedir. Özel sektöre ait işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerindeki hükümler ise yer yer Kanunun ötesine geçmekle birlikte genellikle Kanundaki asgari sınırlar seviyesinde kalmaktadır.

**KAYNAKÇA****KİTAPLAR**

- DEMİR Fevzi, "İş Hukuku ve Uygulaması", 4857 sayılı İş kanunu ile yenilenmiş 3. Baskı, İzmir 2003.
- EKİN Nusret, "Endüstri İlişkileri", Beta Yayınları, 6. Bası, İstanbul 1994.
- GÜLSOY Ufuk, "Hicaz Demiryolu", Eren Yayıncılık ve Kitapçılık LTD. Şti., İstanbul 1994.
- KARTAY Hami, "Sanayileşmemiz Açısından İşçi İşveren İlişkileri", Ankara Sanayi Odası Yayını, Ankara 1978.
- KORAY Meryem, "Endüstri İlişkileri", İzmir 1996.
- TUNÇAY Mete, "T.C.'nde Tek Parti Yönetiminin Kurulması (1923-1931)", 3. Basım Cem yayınevi, İstanbul 1992.
- TUNÇAY Mete, "Türkiye'de Sol Akımlar-I (1908-1925)" BDS Yayınları, İstanbul 1991.

**RAPORLAR VE İSTATİSTİKLER**

- YOL-İŞ Tarihi, Ankara 1999
- YOL-İŞ Genel Kurulu Çalışma Raporu 1989-1992 Ankara
- T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü 2001 Hanehalkı İşgücü İstatistikleri
- Sosyal Sigortalar Kurumu 2001 İstatistik Yıllığı
- Sosyal Sigortalar Kurumu 1999 İstatistik Yıllığı
- Sosyal Sigortalar Kurumu 2002 İstatistik Yıllığı
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 1995 Çalışma Hayatı İstatistikleri
- T.C. Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı 1998 Çalışma Hayatı İstatistikleri
- T.C. Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı 2001 Çalışma Hayatı İstatistikleri
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2002 Çalışma Hayatı İstatistikleri

**DERGİLER**

- İNTES İnşaat ve Sanayi Dergisi, sayı: 74, Kasım-Aralık Ankara 2002
- TÜHİS İş Hukuku ve İktisat dergisi Kasım 2002-Şubat 2003, Sayı: 6, Sayı: 1, Ankara

**TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ**

- YOL-İŞ (Türkiye Yol, Yapı, İnşaat İşçileri Sendikası) ile Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü adına TÜHİS (Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası) arasında İşletme Düzeyinde İmzalanan 10. Dönem Toplu İş Sözleşmesi (Yürürlük Süresi: 01.03.2003-28.02.2005)
- YOL-İŞ (Türkiye, Yol, Yapı, İnşaat İşçileri Sendikası) ile Karayolları Genel Müdürlüğü Adına TÜHİS (Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası) arasında İşletme Düzeyinde İmzalanan 10. Dönem Toplu İş Sözleşmesi (Yürürlük Süresi: 01.03.2003-28.02.2005)
- YOL-İŞ (Türkiye Yol, Yapı, İnşaat İşçileri Sendikası) ile Yapı Merkezi İnşaat ve Sanayi Anonim Şirketi adına İNTES (Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası) arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesi (Yürürlük Süresi: 01.01.2004-31.12.2005)
- YOL-İŞ (Türkiye, Yol, Yapı, İnşaat İşçileri Sendikası) ile KORAY Yapı Endüstrisi ve Ticaret A.Ş. adına İNTES (Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası) arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesi (Yürürlük Süresi: 01.01.2004-31.12.2005)

**İNTERNET SİTELERİ**

- <http://intes.org.tr/dosyalar/insaatsanayii> 28.02.2004
- [http://www.calisma.gov.tr/CGM/kamu\\_gorevlileri\\_sendikaları\\_üye\\_sayısı.htm](http://www.calisma.gov.tr/CGM/kamu_gorevlileri_sendikaları_üye_sayısı.htm) 09.02.2004
- <http://www.intes.org.tr/dosyalar/intes/tarihçe.asp> 28.02.2004