

MADALYONUN ÖTEKİ YÜZÜ: TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAfi OLARAK SENDİKALAR

Naim GÖKTAŞ

Arş. Gör., İstanbul Gelişim Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi,
ngoktas@gelisim.edu.tr

ORCID: 0000-0002-5378-3147

Başvuru Tarihi: 11/10/2024

Kabul Tarihi: 28/11/2024

DOI: 10.21441/sosyalguvence.1565173

Türü: Araştırma Makalesi

Atıf: GÖKTAŞ N. (2025), Madalyonun Öteki Yüzü: Toplu İş Sözleşmesinin İşveren Tarafı Olarak Sendikalar, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 27, s. 1531-1549. doi: 10.21441/sosyalguvence.1565173

ÖZ

Türkiye’de çalışma ilişkilerinin başat özelliklerinden biri sendikasız ve toplu iş sözleşmesiz çalışmanın yaygınlığıdır. Literatürde, bu sorunun nedenlerini farklı yönlerden incelemiş olan pek çok çalışma mevcuttur. Ancak sendikaların bünyesinde istihdam edilen işçilerin çalışma koşulları hakkında oldukça az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmada ise literatürde üzerine yeterince çalışma yapılmamış sendika işçilerinin sendikal haklardan ne düzeyde faydalandığı sorusuna yanıt aranmıştır. Bu soruya yanıt vermek için sendikal hakların temel parçalarından birini oluşturan toplu iş sözleşmesi hakkına sendika işçilerinin yeterince sahip olup olmadığı araştırılmıştır. Hangi işçi sendikasının işveren olarak toplu iş sözleşmesinin tarafı olduğu, “madalyonun öteki yüzüne” odaklanan bu çalışmada açığa çıkartılmıştır. Çalışmada, sendika işçilerinin kapsamı altına girdiği 10 nolu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolu ile 18 nolu Konaklama ve Eğlence Yerleri İşkolu bünyesinde bağitlanmış toplu iş sözleşmeleri mercek altına alınmıştır. Yöntem olarak ise işkolu barajını geçen ve bu nedenle azımsanmayacak seviyede ekonomik güce ulaşan işçi sendikalarının kurumsal internet siteleri incelenmiş ve ilgili sitelerdeki haber arşivleri taranmıştır. Ayrıca, basın kuruluşlarında yer alan konuyla ilintili haberlerden de yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, sendika işçilerinin büyük çoğunluğunun toplu iş sözleşmesi hakkından yoksun olduğu tespit edilmiştir. Bu yönüyle sendika işçileri diğer işçilerle benzeşmekte ve işveren olarak işçi sendikaları diğer işverenlerden olumlu anlamda ayrışmamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sendikal Haklar, Toplu İş Sözleşmesi, İşçi Sendikaları, İşkolu Barajı

THE OTHER SIDE OF THE COIN: TRADE UNIONS AS THE EMPLOYER PARTY TO COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS

ABSTRACT

One of the most salient features of industrial relations in Türkiye is the pervasiveness of non-union and non-collective bargaining. Numerous studies in the existing literature have examined the causes of this phenomenon from diverse perspectives. Conversely, there is a paucity of studies examining the working conditions of workers employed within trade unions. This study aims to answer the question of the extent to which union workers benefit from trade union rights, a topic that has not been sufficiently explored in the existing literature. In order to respond to this question, the study examined whether union workers are entitled to collective bargaining, which represents a fundamental aspect of trade union rights. This study, which focuses on the “other side of the coin,” revealed which trade union is a party to collective bargaining as an employer. The study considered collective bargaining agreements concluded within Trade, Office, Education, and Fine Arts Sector No. 10 and the Accommodation and Entertainment Business Sector No. 18, which are covered by union workers. The methodology consisted of an examination of the corporate websites of trade unions that have surpassed the sectoral threshold and therefore have reached a considerable level of economic power. The news archives on the relevant websites were scanned. Also, other related news in the press was utilized as a further source of information. The research findings indicated that the majority of union workers are deprived of the right to collective bargaining. In this respect, union workers are similar to other workers and trade unions as employers are not positively differentiated from other employers.

Key Words: Trade Union Rights, Collective Bargaining Agreement, Trade Unions, Sectoral Threshold

GİRİŞ

Türkiye’de sendikalaşma temalı çalışmalarda sıkça rastlanan tespitlerden biri, sendikalı ve toplu iş sözleşmeli işçi sayısının düşüklüğü üzerinedir. Bu hakikat, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının (ÇSGB) istatistiklerinde açıkça görülmektedir. Örneğin, bakanlığın 2024 temmuz ayı işçi sendikaları üye istatistiklerine göre Türkiye’de sendikalı işçi oranı yalnızca yüzde 14,80’dir (ÇSGB, 2024: 42). Toplu pazarlıktan yararlanan işçilerin oranıysa, sendikalaşma oranından daha düşüktür ve yaklaşık yüzde 8 civarındadır. Bu orandan kamu sektörü çıkartıldığında ise daha çarpıcı bir gerçeklikle yüzleşilmektedir. Özel sektörde sadece 20 işçiden biri toplu iş sözleşmesinin kapsamı altına girmektedir (DİSK-AR, 2023: 8). Avrupa Birliği ve OECD ülkelerindeyse toplu pazarlıktan faydalanan çalışanların oranı çok daha yüksektir. Örneğin, Norveç ve AB ülkelerinde bu oran ortalama yüzde 60 iken OECD ülkelerinde 2019 yılı itibariyle yüzde 32,1’dir (Mülayim, 2023: 118-120).

Üst paragrafta ifade edilen olgu, Türkiye’deki çalışma ilişkilerinin karakteristik özelliklerinden birini oluşturmaktadır. Literatürde bu olgunun nedenleri üzerine çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Örneğin; Müftüoğlu (2008), yeni liberal politikaların üretim sürecinde yarattığı değişimin sendikal örgütlenmeleri zayıflattığına değinmiştir. Yılmaz (2010), 1980’li yıllarda dünyada ve Türkiye’de yaşanmaya başlayan dönüşüm süreciyle birlikte işçi sendikalarının önüne çıkan toplumsal, siyasi ve ekonomik engelleri araştırmıştır. Özveri (2013) ise yasal düzenlemelerin sendikasızlaştırmadaki etkisini Türkiye’de uygulanan toplu iş sözleşmesi yetki sistemi üzerinden incelemiştir. Çelik (2010) de Özveri’ye benzer şekilde, sendikal mevzuatın sendikal hakların kullanımını zorlaştırdığını ve uluslararası çalışma hukuku normlarına uygun olmadığını ifade etmiştir. Uçkan Hekimler (2015) ise güçlü sendikal örgütlerin açığa çıkmasında engel teşkil eden işçiler arasındaki olumsuz sendikal algının sendikalardan kaynaklanan içsel faktörlerini araştırmıştır.

Sendikasız çalışmanın yaygınlığının sebeplerini inceleyen bu tür çalışmalar ülkemiz çalışma ilişkilerinin başat sorunlarından birine farklı açılardan ışık tutmuştur. Ancak literatürde; hukuki, siyasi, ekonomik, sosyolojik ya da psikolojik engellerle boğuşarak örgütlenme çalışmalarını yürütmeye çalışan sendikaların bünyesinde istihdam edilen işçilerin sendikal

haklarını kullanıp kullanmadığına ilişkin yeterince çalışma bulunmamaktadır. Literatürde var olan az sayıda çalışmada ise işçilerin sendikal haklarından faydalanmasını sağlamak için zor koşullarda çaba gösteren sendikaların kendi çalışanlarının sendikal haklara doğal olarak sahip olduğu varsayımının tersine saptamalar mevcuttur. Örneğin, Er'in (2011: 299) araştırmasına katılan 145 sendika uzmanından yalnızca yüzde 16,6'sı sendikaya üyedir. Uçkan Hekimler'in (2020: 2110) çalışmasına dâhil olan sendika uzmanı işçilerin ise sadece üçte birinin ücretleri toplu iş sözleşmesi yoluyla belirlenmektedir. Öte yandan sendikal haklarla doğrudan bağlantılı olan güvenceli çalışma konusunda (Tokol, 2021: 7) Er ve Uçkan Hekimler, sendika uzmanlarının deneyimlerini çalışmalarında paylaşmıştır. Er (2011: 305), sendikaların uzmanlarla kurdukları iş ilişkisinde atipik güvencesiz çalışma biçimlerini kullandığını ve bu uzmanların yeterli düzeyde iş güvencesine sahip olmadığını; Uçkan Hekimler (2020: 2119) ise sendika uzmanlarının iş güvencesizliği endişesi yaşadığını ifade etmiştir.

Bu çalışmada; Türkiye'de literatürde üzerine yeterince çalışma yapılmamış, sendika işçilerinin sendikal haklardan ne düzeyde yararlandığı sorusuna yanıt aranmıştır. “Madalyonun öteki yüzüne” odaklanan bu çalışmada, sendikal hakların ayrılmaz parçasını oluşturan toplu iş sözleşmesi hakkına sendika işçilerinin yeterince sahip olup olmadığı araştırılmıştır. Yukarıda örneklendirilen sendika uzmanlarıyla ilintili çalışmalardan farklı olarak bu çalışmada, hangi işçi sendikasının işveren olarak toplu iş sözleşmesinin tarafı olduğu ya da olmadığı ortaya çıkartılmıştır. Çalışmada 10 nolu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolu ile 18 nolu Konaklama ve Eğlence Yerleri İşkolu kapsamında imzalanmış toplu iş sözleşmeleri mercek altına alınmıştır. Yöntem olarak ise işkolu barajını geçmiş işçi sendikalarının internet siteleri incelenmiş ve ilgili sitelerdeki haber arşivleri taranmıştır. Çalışmada işçi sendikalarının kamu görevlileri sendikalarıyla bağladıkları sözleşmeler kapsam dışında tutulmuş ve yalnızca işçi sendikalarının işçi sendikalarıyla imzaladığı toplu iş sözleşmeleri araştırma konusu yapılmıştır.

1. Sendikal Hakların Temel Parçası: Toplu İş Sözleşmesi Hakkı

Sendika hakkı, toplu iş sözleşmesi hakkı ve grev hakkı; sendikal hakları oluşturmaktadır. Bu haklar, birbirini bütünler ve birinin yokluğunda diğerlerinin varlığı tehlikeye düşer. Çünkü grev hakkı ile güvence altına alınmış toplu iş sözleşmesi hakkı olmadan yalnızca işçilerin bireysel sendika üyesi

olmasıyla, sendikalar başta üyelerinin olmak üzere işçilerin haklarını koruma ve geliştirme misyonunu hayata geçiremez (Şahlanan, 1992: 2; Gülmez, 2010: 44; Özveri, 2012: 145). Bu nedenle çalışanların haklarını iyileştirmenin en önemli yolu toplu iş sözleşmesi hakkının etkili bir şekilde kullanılmasından geçmektedir.

Toplu iş sözleşmesi, işçi ve işverenlerin hak ve sorumluluklarını düzenleyen ve taraflar arasındaki pazarlık sonucunda meydana gelen kolektif karakterli bir anlaşmadır (Talas, 1983: 229-233; Tokol, 1997: 22). Türkiye’de anayasal güvence altında olan toplu iş sözleşmesi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda şu şekilde tanımlanmıştır: *“İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi ifade eder.”* Ayrıca toplu iş sözleşmesi hakkı, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 8 temel sözleşmesinden biri olan 98 No’lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi ile garanti altına alınmıştır.

Tarafların serbest iradesiyle belirlenen toplu iş sözleşmesinin hukuki yanı, normatif nitelikteki sözleşme maddelerinin kanunların emredici hükümlerine aykırı olmama kaydıyla yasa özelliğine sahip olması ve çalışma koşullarını belirleyen faktörler arasında Anayasa ve kanunlardan hemen sonra gelmesidir. Bu yönüyle toplu iş sözleşmesi; normlar hiyerarşisinde bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği, işyeri uygulamaları gibi faktörlerden üstündür (Sur, 1991: 58; Tuncay ve Savaş, 2013: 142; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 01 Kasım 2017). Bu yüzden, toplu iş sözleşmesi işçiler açısından önemli bir hukuki güvencedir.

2. İşveren Olarak Sendikalar

Her sendikanın, tüzüklerinde yazan amaçlarını gerçekleştirebilmesi ve gündelik faaliyetlerini yürütebilmesi için genel kurullarında seçilen organları haricinde çalışan istihdam etmeye ihtiyacı vardır. Ancak belirli bir ekonomik güce sahip sendikalar bu ihtiyaçlarını mali yapısına zarar gelmeden karşılayabilir. Türkiye’deki toplu iş sözleşmesi yetki sistemi nedeniyle bu ekonomik güce genellikle işkolu barajını aşan sendikalar sahip olmaktadır. Çünkü 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na (md. 41/1) göre, işyerlerinde-işletmelerde toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilmek için öncelikle bu barajın (işkolundaki toplam işçi sayısının en az yüzde 1’i) aşılması şarttır. İşkolu barajını geçen sendikalar; işyerlerinde çalışanların yüzde 50’sini,

işletmelerde çalışanların yüzde 40'ını kendisine üye yapması durumunda işyerlerinde-işletmelerde yetkili sendika hâline gelir.

Yetkili sendikalar istisnaları olmakla birlikte, kanunda benimsenen check-off sistemi sayesinde büyük ekonomik güçlere ulaşabilmektedir. Check-off, üyelik ve dayanışma aidatlarının işveren tarafından işçinin ücretinden kesilmesi ve işçi sendikasına ödenmesi sistemidir (Çelik vd., 2022: 890). 1930'lı yıllarda ABD'de uygulanmaya başlanan ve 1963 yılından itibaren Türkiye'de sendikal mevzuatın parçası olan bu sistem işçi ile sendika arasındaki üyelik aidatı konusuna işvereni de dâhil etmektedir (Kutal, 1977). Bu sisteme yönelik olumlu ve olumsuz eleştiriler mevcuttur. Olumlu görüşlerin temelinde check-off uygulamasının işçi sendikalarının mali kaynaklarını zenginleştirme gerçeği bulunmaktadır. Ancak işçi ile sendika arasındaki ilişkileri zayıflatması ve bu yüzden sendika içi demokrasiye zarar vermesi uygulamanın olumsuz açıdan en çok eleştirilen yanlarından (Dereli, 1966: 64; Kutal, 2012: 115).

Ekonomik olarak güçlü sendikalar çeşitli uzmanlık alanlarından işçileri "uzman kadrosunda" istihdam etmektedir. Bu uzmanlar genellikle örgütlenme, eğitim, toplu pazarlık, dış ilişkiler, bürokratik süreçlerin takibi gibi konularda görev yapmaktadır.² Ayrıca sendikalar iş akışlarının olumsuz etkilenmemesi için binalarında günlük işlerden sorumlu personeller çalıştırmaktadır. Bu çalışanların tümü, 10 nolu işkolu kapsamı altına girmektedir. Öte yandan, azımsanmayacak sayıda sendika sosyal ya da ekonomik amaçlarla³ konaklama ve eğlence yerleri niteliğinde tesislere sahiptir. Bu tesislerde çalışan işçiler de 18 nolu işkolu içerisinde değerlendirilmektedir.

Tüm bu işçiler ile sendikalar arasında iş sözleşmesinin temel unsurları olan iş görme, ücret ve bağımlılık öğeleri (Sümer, 2010: 64) mevcut olduğu için sendikalar aynı zamanda işveren niteliğine sahiptir. Bu yüzden, işçiler adına

² Sendika uzmanlarının çalışma koşullarını inceleyen Uçkan Hekimler çalışmasında (2020); uzmanlar için eski sendika uzmanı, akademisyen Erkan Kıdak'a ait olan "işçilerin işçileri" ifadesini kullanmıştır.

³ 6356 sayılı Kanun'a göre işçi sendikalarının ticari faaliyetlerle uğraşması yasaktır. Ancak Kanun; sendikaların genel kurul kararıyla, nakit varlığının yüzde 40'ını geçmeme şartıyla sanayi ve ticaret kuruluşlarına yatırımda bulunabileceğini düzenlemiştir.

işverenlerle toplu iş sözleşmesi imzalama ehliyeti olan sendikalar; diğer yandan işveren özelliğiyle toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı da olabilir⁴ ve bu işkollarında faaliyet gösteren başka işçi sendikalarıyla sözleşme örnekleri bağtlayabilir.

3. İşkolu Barajını Geçmiş Sendikalardan Toplu İş Sözleşmesinin İşveren Tarafı Olanlar

2024 temmuz ayı işçi sendikaları üye istatistiklerine göre faaliyet gösteren toplam işçi sendikası sayısı 231'dir. Bu sendikaların 62'si işkolu barajını geçmiştir (ÇSGB, 2024: 42).⁵ Üyesi olduğu konfederasyonlara göre bu sendikalar şunlardır:

- **Türk-İş:** Tarım-İş, Tek Gıda-İş, Şeker-İş, Türk Maden-İş, Genel Maden-İş, Petrol-İş, TEKSİF, Ağaç-İş, Selüloz-İş, Türkiye Haber-İş, Basın-İş, TGS, BASİSEN, BASS, Tez Koop-İş, Koop-İş, T. Çimse-İş, Kristal-İş, Türk Metal Sendikası, Yol-İş, TES-İŞ, Demiryol-İş, Hava-İş, TÜMTİS, Türk Deniz-İş, Türkiye Dok Gemi-İş, Türkiye Sağlık-İş, TOLEYİS, Türk Harb-İş, Güvenlik-İş, Belediye-İş
- **Hak-İş:** Öz Orman-İş, Öz Gıda-İş, Öz Maden-İş, Öz İplik-İş, Öz Ağaç-İş, Öz İletişim-İş, Medya-İş, Öz Finans-İş, Öz Büro-İş, Öz Toprak-İş, Özçelik-İş, Enerji-İş, Öz Taşıma-İş, Liman-İş, Öz Sağlık-İş, Öz Güven-Sen, Hizmet-İş
- **DİSK:** BTO-Sen, Dev Maden-Sen, Lastik-İş, Tekstil, Birleşik Metal-İş, DİSK Enerji-Sen, Nakliyat-İş, Genel-İş, Güvenlik-Sen
- **Ülkem-İş:** Öz Haber-İş

⁴ Toplu iş sözleşmesi bağtlayabilmek için tarafların ehliyet sahibi olması gerekir. Yetkinin de önkoşulu olan toplu iş sözleşmesi ehliyetine işçiler adına işçi sendikaları sahiptir. İşverenler kendi adlarına toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilir. Bu durumun istisnası ise işverenin işveren sendikasına üye olması durumunda, toplu iş sözleşmesini işveren adına yalnızca işveren sendikasının imzalayabilmesidir (Karaçöp, 2017: 2274-2283).

⁵ 2024 temmuz ayı istatistiklerine göre Dev Sağlık-İş, yüzde 0.99 örgütlülük oranıyla baraj altında kalmıştır. Sendika bu istatistiklere itiraz etmiştir. İtirazı değerlendiren ilk derece mahkemesi, sendikanın işkolu barajının üzerinde üye oranına sahip olduğuna karar vermiştir (Dev Sağlık-İş, 26 Kasım 2024).

- **Bağımsız Sendikalar:** Posta-İş, Çağrı-İş, BANKSİS, Güvenlik Koruma-İş

Bakanlığın 2024 ocak ayı istatistiklerinden farklı olarak temmuz istatistiklerinde iki sendika işkolu barajının altında kalmış, üç sendika ise bu barajın üzerine çıkmıştır. T. Orman-İş ve PTT-Sen baraj altı kalan; BTO-Sen, Çağrı-İş ve Güvenlik-Sen ise barajın üstüne çıkan sendikalardır. 2024 temmuz ayı istatistiklerinde işkolu barajını geçmiş sendikaların büyük çoğunluğu üç konfederasyona üye sendikalardır. Toplam 62 sendikanın 57'si bu konfederasyonlara üyedir. Özellikle 31 üye sendikasıyla Türk-İş, bu sendikalar arasında öne çıkmaktadır. Hak-İş'in 17, DİSK'in ise 9 üye sendikası işkolu barajını aşmıştır.

3.1.10 Nolu İşkolunda Sendikalarda Toplu İş Sözleşmesi

2024 temmuz ayı işçi sendikaları üye istatistiklerine göre 10 nolu işkolunda barajı geçmiş sendikalar, Türk-İş üyesi Tez Koop-İş ve Koop-İş ve Hak-İş üyesi Öz Büro-İş sendikalarıdır. Tez Koop-İş'in 130.487 üye sayısı, yüzde 3.06 örgütlülük oranı; Koop-İş'in 118.557 üye sayısı, yüzde 2,78 örgütlülük oranı ve Öz Büro-İş'in 44.937 üye sayısı, yüzde 1,06 örgütlülük oranı⁶ vardır. DİSK üyesi Sosyal-İş sendikası ise 5.271 üye sayısı ile işkolunda çalışanların yüzde 0,13'ünü sendikasına üye yapmıştır. Bu yüzden Sosyal-İş, işkolu barajı altında kalmıştır. Buna rağmen bu sendikanın tarafı olduğu toplu iş sözleşmeleri bulunmaktadır. Bu durumun iki nedeni mevcuttur. Bunlardan

⁶ Öz Büro-İş, işkolu barajını aşmasına rağmen bu barajın hemen üzerinde örgütlülük oranına sahiptir. Bu sendika, 2023 Temmuz ayı istatistiklerinde ise yüzde 0.98 üye oranıyla baraj altında kalmıştı. Bu durumun temel nedeni ise faaliyet gösterdiği 10 nolu işkolunun farklı sektörleri içerisinde barındırması ve en büyük işkolu olmasıdır. Sayıca en yakın işkolu olan 12 nolu metal işkolu ile 10 nolu işkolu arasında 2 milyondan fazla işçi bulunmaktadır. Bu nedenle, 10 nolu işkolu kapsamında bulunan ve kamu görevlilerinin sendikalaşmasında tek bir işkolu olarak düzenlenmiş "eğitim, öğretim ve bilim hizmetlerinin" işçi sendikaları için de ayrı bir işkolu olması ve bu işkolunun bölünmesi yerinde bir adım olabilir (Ertan ve Gökteş, 2023: 431). Öte yandan 2024 Ocak ayı istatistiklerinde işkolu barajını yeniden geçmesine rağmen Öz Büro-İş'in genel olarak üye sayısı bu barajın hemen altında ve üstünde seyretmektedir. 2023 temmuz ayı istatistiklerindeki bu sendika örneğinde olduğu gibi on binlerce işçi, Türk toplu iş hukukundaki yetki sistemi yüzünden Anayasal toplu iş sözleşmesi hakkına erişememektedir. Bu konuda daha detaylı değerlendirmeler için bk.: Özveri, 2013; Ertan, 2022.

ilki; 6356 sayılı Yasa sonrası işkolu barajı altında kalmış sendikalara, yasanın geçici 6. maddesinde işkolu barajından muafiyet tanınmasıdır. Ancak Sosyal-İş'in de yararlandığı bu uygulama 2020 yılına kadar devam ettirilmiştir (Öztürk ve Çelik, 2023: 68). Diğer neden ise Sosyal-İş'in uluslararası sözleşmeleri referans alarak bazı işyerlerinde-işletmelerde toplu iş sözleşmesi imzalamasıdır. Bu işyerleri-işletmeler çoğunlukla sivil toplum örgütleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek örgütleri olmaktadır (Sosyal-İş, 5 Nisan 2024; Sosyal-İş, 19 Temmuz 2023).

10 nolu işkolunda toplu iş sözleşmesi imzalamış 4 işçi sendikasının internet sitelerinde, bağıtladıkları sözleşmeler hakkında bilgiler bulunmaktadır. İlgili sitelerde; Koop-İş'in "üye iş yerlerimiz", Öz Büro-İş'in "toplular iş sözleşmeleri", Sosyal-İş'in "tüm haberler", Tez Koop-İş'in haberler sekmesi altındaki "toplular iş sözleşmesi" kısımlarında sendikaların tarafı oldukları sözleşme bilgileri mevcuttur.⁷ Bu çalışma için yapılan araştırmada, herhangi bir işçi sendikasıyla sözleşme imzalamış sendikaların Öz Büro-İş ve Tez Koop-İş; imzalamamış sendikaların Koop-İş ve Sosyal-İş olduğu tespit edilmiştir⁸. Öz Büro-İş ve Tez Koop-İş'in bu kapsam altındaki sözleşmeleri şunlardır:

- **Öz Büro-İş:** Öz Çelik-İş, Öz Gıda-İş, Öz İletişim-İş, Öz İplik-İş, Öz Taşıma-İş
- **Tez Koop-İş:** Türk Maden-İş ve Genel-İş (Tez Koop-İş, 10 Eylül 2019; Tez Koop-İş, 11 Ocak 2023)

Öz Büro-İş, Hak-İş üyesi 5; Tez Koop-İş, Türk-İş üyesi 2 işçi sendikasıyla sözleşme bağıtlamıştır. Öte yandan Öz Büro-İş, Hak-İş ile de sözleşme imzalamıştır. İşkolu barajını geçmiş DİSK üyesi sendikaların, işveren statüsünde herhangi bir sözleşmenin tarafı olduğuna rastlanmamıştır. Bununla birlikte, üç konfederasyona üye sendikalar dışındaki diğer barajı aşmış

⁷ Koop-İş için bk.: <https://koopis.org.tr/sayfalar/toplu-is-soezlesmesi-birimi/21>; Öz Büro-İş için bk.: <https://www.ozburois.org/toplu-is-sozlesmeleri>; Sosyal-İş için bk.: <https://www.sosyal-is.org.tr/haberliste.html>; Tez Koop-İş için bk.: <https://tezkoopis.org/category/toplu-is-sozlesmesi/>

⁸ 10 nolu işkolunda faaliyet gösteren sendikalarda çalışan işçiler, bu işkollarında kurulu bulunan sendikalara üye olabildikleri için işçisi oldukları sendikalara aynı zamanda üye de olabilir. Ancak sözleşme tarafları aynı olamayacağı için bu sendikalarda çalışan işçiler adına imzalanacak toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı, sadece bu işkolunda faaliyet gösteren diğer sendikalar olabilir.

sendikaların internet sitelerinde bu konu hakkında bilgiye denk gelinmemiştir. Bu nedenle bu sendikalardaki çalışanların da toplu iş sözleşmesinin kapsamı altında olmadığını belirtmek mümkündür. Tüm bu bilgiler sonucunda, işkollarında yüzde 1’den daha fazla üyeye sahip 62 sendikadan yalnızca 7’inde sendika işçilerinin toplu iş sözleşmesinden faydalandığı ifade edilebilir.

3.2.18 Nolu İşkolu Kapsamında Tesislere Sahip Sendikalar

Ekonomik güce sahip sendikaların bir kısmı, 18 nolu işkolu kapsamına giren işyerlerine sahiptir. Bu işyerleri misafirhane ya da konukevi, otel⁹, restoran, öğrenci yurdu gibi tesislerdir. Sendikanın işletmeci statüsünde olduğu tesislerle ilgili bilgilere sendikaların internet sitelerinde ya da diğer kurumsal hesaplarında genellikle yer verilmektedir. Örneğin; Türk Metal Sendikası, Yol-İş gibi kurumların sitelerinde bu bilgiler bulunmaktadır. Bazı sendikaların tesislerine ise Hizmet-İş’in sahibi olduğu “Emek Konukevi” örneğinde olduğu gibi ilgili tesisin kurumsal sitesinden¹⁰ ya da yine aynı sendikanın “Çubuk Sosyal Tesisi” emsalindeki gibi sendikaların internet sitelerindeki haber arşivinden ulaşılabilmektedir (Hizmet-İş, 2 Haziran 2024). Birkaç sendikanın tesisleriyle alakalı bilgilere ise basında yazılmış haberlerden doğru erişilebilmektedir. Bu duruma örnek, Öz Sağlık-İş yöneticisinin Antalya’nın Kemer ilçesinde otel satın aldıklarıyla ilintili açıklamasının basında yer almasıdır (Evrensel, 24 Nisan 2024). Bu çalışma için tüm bu yolları kullanarak işkolu barajını geçmiş sendikaların sahip olduğu tesislerle ilgili araştırma yapılmıştır. Bu araştırma sonucunda, işkolu barajını geçmiş sendikalar arasında 30 sendikaya ait toplam 66 tane bu tür tesisin var olduğu tespit edilmiştir. Bu verilere ilgili kaynaklardan ulaşılabildiği ve bazı sendikaların kurumsal hesaplarında bu içerikteki bilgilerin mevcut olmaması ihtimali bulunduğu için söz konusu veriler “en az” düzeydeki sayılardır. Konfederasyonlara göre

⁹ Bu çalışmanın konusu sendikaların sahip olduğu otellerin amacına uygun şekilde sendika üyeleri tarafından etkin bir şekilde kullanılıp kullanılmadığı değildir. Ancak, sendika üyelerinin ekonomik sorunları ya da otellere üyelerin daha kolay erişebileceği planlamaların yapılmaması gibi nedenlerden kaynaklı bu otellerden üyelerin yeterli düzeyde faydalanmadığı hakkında Evrensel gazetesinde haber (22 Haziran 2024) yapılmıştır.

¹⁰ Kaynaklar için bk.: <https://www.turkmetal.org.tr/tesislerimiz>; <https://yol-is.org.tr/tesislerimiz/>; <http://www.emekkonukevi.com/tr>

tesisleri olan sendikalar ve bu tesislerin sayıları şu şekildedir:

- **Türk-İş:** Tarım-İş (2), T. Orman-İş (1),¹¹ Tek Gıda-İş (1), Şeker-İş (3), Türk Maden-İş (2), Genel Maden-İş (1), Petrol-İş (2), TEKSİF (1), Türkiye Haber-İş (4), Tez Koop-İş (1), Koop-İş (1)¹², T. Çimse-İş (2), Kristal-İş (1), Türk Metal Sendikası (11)¹³, Yol-İş (5), TES-İş (4), Demiryol-İş (4), Türk Harb-İş (3), Belediye-İş (2)
- **Hak-İş:** Öz Orman-İş (1), Öz Gıda-İş (1), Öz Ağaç-İş (2), Medya-İş (1), Özçelik-İş (1), Öz Sağlık-İş (1), Hizmet-İş (2)
- **DİSK:** Lastik-İş (2), Birleşik Metal-İş (2), Genel-İş (1)
- **Bağımsız:** BANKSİS (1)

Üstteki bilgilerden de görüleceği üzere, tesislerin büyük çoğunluğu Türk-İş üyesi sendikalara aittir. Tesis sayısı, toplam tesis sayısının altıda birine eşit olan Türk Metal Sendikası; bu sendikalar arasında özellikle öne çıkmıştır. Türk Metal Sendikası'nın tesisleri içerisindeki otellerin işletilmesi için ayrı bir şirket kurduğu geçmişte haberlere yansımıştır (Odatv, 16 Temmuz 2015; Milliyet, 18 Temmuz 2015). Bazı sendikalar ise tesislerinin işletmesini sendika dışındaki başka şirketlere devretmiştir. Bu şekilde gerçekleştirilmiş işletmecilik devrine, Tek Gıda-İş ve Kristal-İş'in tesisleri örnektir (Kristal-İş, 3 Mayıs 2013; Tek Gıda-İş, 13 Ocak 2022). Genel-İş'in "Abdullah Baştürk Eğitim ve Dinlenme Tesislerinde" ise 2021 yılında işten çıkarma ve buna yönelik işçi direnişi haberleri kamuoyunda gündem olmuştur. Bu haberlerde; uzun süredir işyerinde çalışan iki işçinin Covid-19 salgını nedeniyle işten atıldığı, bu süreçte sendikaya bağlı şirketin kapatıldığı ve yeni kurulan şirkette

¹¹ T. Orman-İş, 2024 temmuz ayı istatistikleriyle birlikte işkolu barajı altında kalmıştır. Bu sendikanın misafirhanesi bulunduğu ve bu istatistiğe kadar işkolu barajının üstünde üyesi olduğu için bu listeye T. Orman-İş dahil edilmiştir.

¹² Koop-İş'e ait tesis sayısı hakkında kesin bilgiye ulaşılamamıştır. Ancak, sendikanın internet sitesinde "Konaklama Genelgesi" başlığıyla konaklama tesislerinin işleyişi düzenlenmiştir. Bu genelgenin altında "İZZ Otel Konaklama Formu" var olduğu için ana metinde sendikanın tesis sayısı 1 olarak belirtilmiştir. Bk.: <https://koopis.org.tr/sayfalar/konaklama/33>

¹³ Türk Metal Sendikası'nın internet sitesinde bulunan tesis bilgilerinde, 19 ayrı yerin ismi geçmektedir. Ancak bazı yerler sendika şubesidir. Bu nedenle 18 nolu işkolu kapsamına giren otel, öğrenci yurdu, işçi evi ve sosyal tesislerin toplam sayısı yukarıda tesis sayısı olarak verilmiştir.

diğer işçiler olmasına rağmen bu iki işçinin işe alınmadığı ifade edilmiştir. Genel-İş ise sendikaların tesislerini işletmek için gerekli olan iktisadi işletme kurma zorunluluğunun ortadan kalkması sonucunda sendika iştiraki şirketin tasfiye edildiğini ve sendikanın mali ve idari yeni yapılanması içerisinde eski çalışanların yaptıkları hizmet ve görevleri dikkate alınarak tesisin ihtiyacına göre değerlendirileceğini kamuoyuna açıklamıştır. Bu açıklama, tasfiye edilen sendika iştirakinde çalışan iki işçinin sendika bünyesinde işe alınmadığı iddiasını doğrular niteliktedir (Genel-İş, t.y.; Umut-Sen, 20 Haziran 2021).

3.2.1. 18 Nolu İşkolunda Sendikalarda Toplu İş Sözleşmesi

2024 temmuz ayı işçi sendikaları üye istatistiklerine göre 18 nolu işkolunda 45.723 üye sayısı, yüzde 3,39 örgütlülük oranıyla yalnızca Türk-İş üyesi TOLEYİS işkolu barajını aşmıştır. Daha önce işkolu barajının üstünde üyeye sahip olan Hak-İş üyesi OLEYİS ise 2021 Ocak ayında yayımlanan istatistikle birlikte baraj altında kalmıştır. OLEYİS, yüzde 0,28 örgütlülük oranı ile 3.667 üyeye sahiptir. Bu işkolunda toplu iş sözleşmeleri bağtılamış diğer bir sendika olan DİSK üyesi Dev Turizm-İş'in ise üye sayısı hiçbir zaman işkolu barajının üzerinde olmamıştır. Dev Turizm-İş, 1.371 üyeye işkolunda çalışanların yüzde 0,11'ini kendisine üye yapmıştır. Fakat bu sendika tıpkı Sosyal-İş gibi 2020 yılına kadar işkolu barajından muafiyet uygulamasından faydalanmıştır (Öztürk ve Çelik, 2023: 68).

Bu sendikaların imzaladıkları toplu iş sözleşmeleri hakkında, sendikaların kurumsal hesaplarında ya da basında çıkmış haberlerde çeşitli bilgiler bulunmaktadır. Ancak OLEYİS ve Dev Turizm-İş sendikalarının, herhangi bir işçi sendikasının sahibi olduğu tesislerde çalışanlar adına toplu iş sözleşmesi bağtıladığı örneğe rastlanmamıştır. TOLEYİS'in internet sitesindeki üye iş yerleri kısmında ise “Anadolu Hotels ve Yol-İş Sendikasının” bilgileri bulunmaktadır. İllere göre daha detaylı arama yapıldığında sendikanın; Türk Metal Sendikası'na ait olan “Anadolu Hotels Esenboğa Thermal, Grand Mercure Hotel, Büyük Anadolu Didim Resort Hotel, Büyük Anadolu Ereğli Hotel” ve “Türkiye Yol-İş Sendikası İktisadi İşletmesi Yol-İş Silifke” işyerleri için toplu iş sözleşmeleri imzaladığı saptanmıştır.¹⁴ Hatta 2023 yılında Büyük Anadolu Ereğli Hotel işyerinde toplu iş sözleşmesi uyuşmazlığı olduğu ve TOLEYİS'in grev kararı aldığı haberlere yansımıştır (Pusula, 6 Haziran 2023).

¹⁴ TOLEYİS'in tüm üye iş yerleri için bk.: <https://www.toleysis.org.tr/Toleysis/Orgutlu>

Üst paragrafta açıklanan bilgilerde görüleceği üzere, yalnızca Türk Metal Sendikası ve Yol-İş'e ait tesislerde toplu iş sözleşmesi örnekleri bulunmaktadır. 18 nolu işkolu kapsamında tesisleri olan diğer 28 işçi sendikasının bu tür işyerlerinde ise sendika işçileri toplu iş sözleşmesiz çalışmaktadır. Bu bilgilere dayanarak kısaca ifade edilecek olursa; sendikaların otel, restoran, misafirhane gibi işyerlerinde çalışan işçilerin büyük çoğunluğu toplu iş sözleşmesi hakkını kullanmaktan yoksundur.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER

Sendikalar yalnızca yöneticilerinin emekleriyle ayakta duramaz. Bu nedenle sendikalar, faaliyetlerinin aksamaması ve hedeflerinin gerçekleşmesi için kendi bünyesinde farklı nitelikleri bulunan çalışanları istihdam eder. Özellikle işkolu barajını aşmış ve bu yüzden toplu iş sözleşmesi yetkisine haiz olmuş sendikalar, ekonomik olarak bu konuda daha elverişli koşullara sahiptir. Öte yandan, bu sendikalar arasından azımsanmayacak sayıda sendikanın çeşitli amaçlarla kurdukları, konaklama ve eğlence yerleri niteliğindeki tesisleri mevcuttur. Bu tesisler; sendika bünyesinde, sendika iştiraki şirkette ya da işletme hakkının başka şirketlere devredilmesi yollarıyla çalıştırılmaktadır.

Bu çalışmada 10 nolu işkolu kapsamına giren sendika çalışanlarının ve 18 nolu işkolunda faaliyet gösteren sendika tesislerinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesi hakkını kullanıp kullanmadığı araştırılmıştır. Sendika tarafından işletmesi kendi iştiraki dışındaki başka şirketlere devredilmiş tesislerde çalışan işçilerin de toplu iş sözleşmesi hakkına erişim hususu çalışmanın kapsamı içerisine alınmıştır. Çünkü doğrudan kendi bünyesinde olmasa dahi bir işçi sendikasının öncülük ederek kurduğu ya da nihai olarak sahip olduğu herhangi bir yerde çalışan işçi de sendikal haklarını etkin bir şekilde kullanabilmelidir.

Türkiye'de işçilerin büyük çoğunluğu sendikasız ve toplu iş sözleşmesiz çalışmaktadır. İşçilerin sendikal haklarını kullanması için zor koşullarda çaba gösteren sendikalarda çalışan işçilerin ise genel çalışma ilişkilerinin aksine olumlu emsaller olması ve sendikal haklardan etkili biçimde yararlanması doğal beklentidir. Ancak bu çalışmada açığa çıkan, sendika işçilerinin önemli bölümünün tıpkı diğer işçiler gibi toplu iş sözleşmesiz çalıştığı ve sendikaların işveren olarak diğer işverenlerden olumlu anlamda ayrılmadığı gerçekliğidir. Sadece 10 nolu işkolunda Öz Büro-İş ile Hak-İş üyesi 5 işçi sendikası, Tez Koop-İş ile Türk-İş üyesi 2 işçi sendikası aralarında ve 18 nolu işkolunda TOLEYİS ile Türk-İş üyesi iki işçi sendikasına ait

tesislerde imzalanmış toplu iş sözleşmesi örnekleri bulunmaktadır. Bu örnekler aynı konfederasyona üye sendikalar arasında bağitlanmıştır. Bu olgu beklenen bir durumdur ve hayatın olağan akışına uygundur. Ayrıca işveren olarak DİSK üyesi işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi bağitladığı örnek araştırmada saptanmamıştır.

Sendika işçilerinin çalışma koşullarının diğer çalışanlara göre daha iyi olduğu ve bu nedenle toplu iş sözleşmeli çalışmasının gerekmediği yönünde savlar ileri sürülebilir. Bu çalışmada, sendika işçilerinin çalışma koşulları yalnızca toplu pazarlık boyutuyla incelenmiştir. Bu nedenle bu işçilerin çalışma koşullarıyla ilgili öteki konular değerlendirilmemiş ve diğer işçilerin çalışma şartlarıyla kapsamlı karşılaştırma yapılmamıştır. Fakat, Er ve Uçkan Hekimler'in çalışmalarında tespit ettiği üzere sendika çalışanlarının da diğer çalışanlara benzer şekilde iş güvencesi sorunu bulunmaktadır. Toplu iş sözleşmeli çalışma, iş güvencesini artıracığından sendika işçilerinin bu hakka sahip olmasına gerek olmadığı savı bu nedenle hatalıdır. Ayrıca çalışanların işverenler karşısındaki bireysel gücsüzlüklerinin kolektif sendikal haklarla telafi edilmesi ihtiyacından sendika işçileri muaf tutulamaz. Sendika işçileri bu haklardan muaf tutulmaya çalışılırsa, bu işçilerin çalışma hayatlarında sendika yöneticilerinin “insafına kalacağı” aşıkardır. Elbette, sendika işçileri de diğer işçiler gibi bireysel olarak istedikleri sendikaya üye olabilir. Ancak kazanımlarını korumaya ve yeni haklar elde etmeye katkı sağlayacak en önemli güvence olan toplu iş sözleşmesi hakkını kullanamadıkları sürece, bireysel sendika üyesi olmanın etkinliği oldukça az olacaktır.

KAYNAKÇA

Çelik, A. (2010). Sendikal haklar: Uluslararası çalışma hukuku ve Türkiye'nin uyumsuzluğu. Çağlar, S. (ed.). Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları içinde. İstanbul: Beta Yayınları, 255-332.

Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. & Özkaraca, E. (2022). İş hukuku dersleri (35. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

ÇSGB (2024, Ağustos). İşkolları istatistikleri e-bülteni, <https://www.cs.gb.gov.tr/media/95683/2024-temmuz-iskollari-bulteni.pdf> adresinden ulaşılmıştır.

Dereli, T. (1966). Türk sendikacılığında merkezileşme temayülü ve muhtemel neticeleri. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 17, 46-92.

Dev Sağlık-İş (2024, 26 Kasım). 123 gündür verdiğimiz adalet mücadelesini kazandık, <https://www.devsaglikis.org.tr/portal/2024/11/26/1-is-kolu-barajini-astik/> adresinden ulaşılmıştır.

DİSK-AR (2023). AKP döneminde ve başkanlık rejiminde işçiler neler kaybetti? (2002-2023). İstanbul: DİSK Yayınları.

Emek Konukevi. <http://www.emekkonukevi.com/tr> adresinden ulaşılmıştır.

Er, Z. (2011). Sendikalarda uzman istihdamı ve sendika uzmanları. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/1, 279-308.

Ertan, E. (2022). Toplu iş sözleşmesi yetkisine itirazın yetki işlemlerini durdurmasının Anayasaya aykırılığı. Erkmen, O. Ve Gafurova, G. (Ed.). İstanbul International Modern Scientific Research Congress-III içinde. İstanbul: IKSAD Publishing House, 844-854.

Ertan, E. ve Gökteş, N. (2023). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde Türkiye'de meslek sendikacılığının uygulanabilirliği tartışması. Emek Araştırma Dergisi, C. 14, S. 24, 423-436.

Evrensel (2024, 24 Nisan). Öz Sağlık-İş yöneticileri sağlık turizminden sonra otelcilik soyundu, <https://www.evrensel.net/haber/516633/oz-saglik-is-yoneticileri-saglik-turizminden-sonra-otelcilige-soyundu-oz-saglik-as> adresinden ulaşılmıştır.

Evrensel (2024, 22 Haziran). Sendika otellerinin kapısı işçilere kapalı, <https://www.evrensel.net/haber/521438/sendika-otellerinin-kapisi-iscilere-kapali> adresinden ulaşılmıştır.

Genel-İş (t.y.). Abdullah Baştürk eğitim ve dinlenme tesisleri ve yönetici

ücretleri ile ilgili asılsız iddialar üzerine açıklama, <https://www.genel-is.org.tr/abdullah-basturk-egitim-ve-dinlenme-tesisleri-ve-yonetici-ucretleri-ile-ilgili-asilsiz-iddialar-uzerine-aciklama,2,45091#.X-85iekzaqA> adresinden ulaşılmıştır.

Gülmez, M. (2010). Sendikal hakların bölünmezliği: “Toplu sözleşmesiz ve grevsiz sendika hakkı, özünden yoksundur”. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/3, 9-50.

Hizmet-İş (2024, 2 Haziran). Çubuk sosyal tesisimiz, yenilenen yüzüyle hizmete açıldı, <https://hizmet-is.org.tr/haberler/cubuk-sosyal-tesisimiz-yenilenen-yuzuyle-hizmete-acildi/> adresinden ulaşılmıştır.

ILO (1949). 98 no’lu örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı sözleşmesi, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang--tr/index.htm adresinden ulaşılmıştır.

Karaçöp, E. (2017). Türk toplu iş hukukunda ehliyetsizliğin toplu iş sözleşmesine etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 19, Özel Sayı 2017, 2271-2298.

Koop-İş. Konaklama genelgesi, <https://koopis.org.tr/sayfalar/konaklama/33> adresinden ulaşılmıştır.

Koop-İş. Toplu iş sözleşmesi birimi, <https://koopis.org.tr/sayfalar/toplu-is-sozlesmesi-birimi/21> adresinden ulaşılmıştır.

Kristal-İş (2013, 3 Mayıs). Kuşadası eğitim tesislerimiz hizmete girmiştir, <https://www.kristalis.org.tr/2013/05/03/kusadasi-egitim-tesislerimiz-hizmete-girmistir/> adresinden ulaşılmıştır.

Kutal, M. (1977). Sendika üyelik ödentisinin işçinin ücretinden kesilmesi (Check Off). Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 28, 15-51.

Kutal, M. (2012). 61. sosyal siyaset konferansları tebliğleri “toplular hukukunda yeni yasal düzenlemeler” açılış konferansı. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 62-63, 110-119.

Milliyet (2015, 18 Temmuz). ‘Sendika otel’ furyası, <https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/sendika-otel-furyasi-2089184> adresinden ulaşılmıştır.

Müftüoğlu, Ö. (2008). Yeni liberal dönüşüm süreci ve sosyal politika, <https://ozgurmuftuoglu.blogspot.com/2008/09/yeni-liberal-dnm-sreci-ve-sosyal.html> adresinden ulaşılmıştır.

Mülayim, B. O. (2023). Avrupa ve ülkemizde toplu iş sözleşmesi kapsama oranı ve bu oranı etkileyen faktörler. ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, 2023/1, 110-153.

Odatv (2015, 16 Temmuz). İşte otelcilik yapan sendikalar, <https://www.odatv.com/ekonomi/iste-otelcilik-yapan-sendikalar-78734> adresinden ulaşılmıştır.

Öz Büro-İş. Toplu iş sözleşmeleri, <https://www.ozburois.org/toplu-is-sozlesmeleri> adresinden ulaşılmıştır.

Öztürk, M. O. ve Çelik, A. (2023). İşkolu barajından muafiyet uygulaması ve endüstri ilişkilerine etkileri. Emek Araştırma Dergisi, C. 14, S. 23, 43-70.

Özveri, M. (2012). Toplu iş ilişkileri yasa tasarısı ve sendikal haklar. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.

Özveri, M. (2013). Türkiye’de toplu iş sözleşmesi yetki sistemi ve sendikasızlaştırma (1963-2009). İstanbul: Legal Yayıncılık.

Pusula (2023, 6 Haziran). Büyük Anadolu Otel’de 46 işçi greve gidiyor, <https://www.pusulagazetesi.com.tr/buyuk-anadolu-otelde-46-isci-greve-gidiyor> adresinden ulaşılmıştır.

Resmi Gazete (2012, 18 Aralık). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. Sayı 28460.

Resmi Gazete (2021, 31 Ocak). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’ndan: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince; işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2021 ocak ayı istatistikleri hakkında tebliğ. Sayı 31381.

Resmi Gazete (2024, 31 Ocak). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’ndan: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince; işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2024 ocak ayı istatistikleri hakkında tebliğ. Sayı 32466.

Resmi Gazete (2024, 24 Temmuz). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’ndan: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince; işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2024 temmuz ayı istatistikleri hakkında tebliğ. Sayı 32611.

Sosyal-İş. Tüm haberler, <https://www.sosyal-is.org.tr/haberliste.html> adresinden ulaşılmıştır.

Sosyal-İş (2023, 19 Temmuz). İstanbul Tabip Odası’nda 9. dönem TİS

imzalandı, https://www.sosyal-is.org.tr/istanbul_tabip_odasinda_9_donem_tis_imzalandi.html adresinden ulaşılmıştır.

Sosyal-İş (2024, 5 Nisan). Uluslararası Af Örgütü'nde yeni TİS sevinci, https://www.sosyal-is.org.tr/uluslararasi_af_orgutunde_yeni_tis_sevinci.html adresinden ulaşılmıştır.

Sur, M. (1991). Toplu iş sözleşmesi özerkliği ve teşmil. Ankara: D. E. Ü. Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları.

Sümer, H. H. (2010). İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru. Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 19, 63-73.

Şahlanan, F. (1992). Toplu iş sözleşmesi. İstanbul: Banksis Yayınları.

Talas, C. (1983). Sosyal ekonomi (6. Baskı). Ankara: S Yayınları.

Tek Gıda-İş (2022, 13 Ocak). Seferihisar tesislerimiz, Türkiye'nin en iyi otelleri arasında yer aldı, <https://www.tekgida.org.tr/seferihisar-tesislerimiz-turkiyenin-en-iyi-otelleri-arasinda-yer-aldi-57891/adresinden> ulaşılmıştır.

Tez Koop-İş. Toplu iş sözleşmesi, <https://tezkoopis.org/category/toplu-is-sozlesmesi/adresinden> ulaşılmıştır.

Tez Koop-İş (2019, 10 Eylül). Genel Maden-İş Sendikası'nda toplu sözleşme imzalandı, <https://tezkoopis.org/genel-maden-is-sendikasında-toplu-sozlesme-imzalandi/> adresinden ulaşılmıştır.

Tez Koop-İş (2023, 11 Ocak). Türkiye Maden İşçileri Sendikası toplu iş sözleşmesi imzalandı, <https://tezkoopis.org/turkiye-maden-iscileri-sendikası-toplu-is-sozlesmesi-imzalandi/> adresinden ulaşılmıştır.

Tokol, A. (1997). Sosyal politika (2. Baskı). İstanbul: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayın No: 20.

Tokol, A. (2021). Yeni standart dışı çalışma şekilleri. “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 23, S. 1, 1-24.

TOLEYİS. Üye iş yerleri, <https://www.toleyis.org.tr/Toleyis/Orgutlu> adresinden ulaşılmıştır.

Tuncay, A. C. ve Savaş, F. B. (2013). Toplu iş hukuku (3.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Türk Metal Sendikası. Tesislerimiz, <https://www.turkmetal.org.tr/tesislerimiz> adresinden ulaşılmıştır.

Uçkan Hekimler, B. (2015). Türkiye’de olumsuz sendikal algının içsel ve dışsal nedenleri. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 68, 127-154.

Uçkan Hekimler, B. (2020). İşçilerin işçileri: Türkiye’de sendika uzmanları. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2020/4, 2091-2122.

Umut-Sen (20 Haziran 2021). Abdullah Baştürk dinlenme tesisi’nde direniş başlıyor, <https://umutsen.org/index.php/2021/06/abdullah-basturk-dinlenme-tesisinde-direnis-basliyor/> adresinden ulaşılmıştır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (2017, 1 Kasım). E. 2017/6518, K. 2017/17134.

Yılmaz, E. (2010). Türkiye’de işçi sendikalarının önündeki sosyal, siyasi ve ekonomik engeller. e-Journal of New World Sciences Academy, C. 5, S. 3, 176-185.

Yol-İř. Tesislerimiz, <https://yol-is.org.tr/tesislerimiz/> adresinden ulaşılmıştır.