

Türkiye İstatistik Kurumu'nun Türkiye'de Ücret Politikalarına Etkisi ve Toplu İş Sözleşmesi Örnekleri Üzerinden İşçi Sendikalarına Yönelik Bir Değerlendirme

The Impact of the Turkish Statistical Institute on Wage Policies in Türkiye: An Evaluation of Trade Unions Using Collective Bargaining Agreement Samples

Naim Göktaş¹ 

¹(Arş. Gör.), İstanbul Gelişim Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, İstanbul, Türkiye.

ÖZ

Toplumların büyük çoğunluğu hayatlarını devam ettirebilmek için emeklerini ücret karşılığı işverenlere satan işçilerden oluşur. Bu nedenle çalışanlara yönelik ücret politikaları, bireysel ve toplumsal sonuçları olan önemli bir gündem başlığıdır. Bu çalışmada ise Türkiye'de son yıllarda uygulanan ücret politikaları emeğin farklı kesimlerinin öznellikleri dikkate alınarak incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda, ülkemizde uygulanan ücret politikalarında göze çarpan temel olgular açığa çıkarılmış ve bu politikalarda Türkiye İstatistik Kurumu'nun oynadığı başat rol değerlendirilmiştir. Ayrıca Türkiye İstatistik Kurumu'nun enflasyon ölçümlerine yönelik artan güvensizlik ve bu güvensizliğin somut nedenleri ortaya konulmuştur. Tüm bu değerlendirmeler sonrasında, Türk-İş, Hak-İş ve DİSK üyesi sendikaların toplu iş sözleşmelerindeki ücret politikaları çalışmada araştırılmıştır. Bu çalışmada, doküman analizi yöntemi kullanılmış ve işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi belgelerindeki ücret zamlarını düzenleyen maddeler çalışmada mercek altına alınmıştır. Araştırma sonucunda, işçi sendikalarının Türkiye'de çalışma ilişkilerine hakim olan genel ücret politikalarının bir parçası olarak mı değerlendirileceği ya da sendikaların mevcut genel ücret politikalarını temsil ettikleri kitleler lehine değiştirebilecek politikalar mı inşa ettiği sorularına yanıt verilmiştir. Çalışmada son olarak sendikaların başta üyeleri olmak üzere çalışanların refah seviyesini koruyabilmesi için toplu iş sözleşmesi ücret politikalarında yeni yöntemler devreye sokmasının gerekliliği önemle vurgulanmıştır.

ABSTRACT

Workers make up the vast majority of societies. Hence, wage policies are an important item on the agenda. This study examines wage policies implemented in Türkiye in recent years. Our findings reveal the main facts that stand out in our country's wage policies. Moreover, the Turkish Statistical Institute's dominant role in these policies has been evaluated. In addition, the increasing distrust toward the inflation measurements of the Turkish Statistical Institute and the concrete reasons for this distrust have been disclosed. After these assessments, the wage policies in the collective bargaining agreements were investigated. This study also used document analysis method and examined the articles regulating wage increases in the agreements. Accordingly, questions such as whether trade unions will be considered part of general wage policies or whether trade unions have constructed policies that can change current general wage policies were answered. Finally, the study emphasized that unions should introduce new methods in collective bargaining wage policies to protect the welfare of employees.

Anahtar Kelimeler: Ücret politikaları, Türkiye İstatistik Kurumu, İşçi sendikaları, Enflasyon eksensli ücret artışları

Keywords: Wage policies, Turkish Statistical Institute, Trade unions, Inflation-based wage increases

EXTENDED ABSTRACT

The vast majority of societies are made up of workers who sell their labor to employers in exchange for wages to survive. Wage policies affect more than just workers' living conditions. These policies also have a direct impact on social welfare and peace. As a result, employee wage policies are an important topic of agenda with individual and social consequences. In this study,

Sorumlu Yazar: Naim Göktaş **E-posta:** ngoktas@gelisim.edu.tr

Başvuru: 04.09.2023 • **Revizyon talebi:** 31.10.2023 • **Son revizyon teslimi:** 02.11.2023 • **Kabul:** 02.11.2023 • **Online Yayın:** 06.12.2023



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

wage policies implemented in Türkiye in recent years were examined by considering the subjectivity of various segments of the labor force. Findings reveal the two main facts that stand out in our country's wage policies. The first is that the minimum wage has become the average wage and that all wage levels have been trending downward. The second fact is that the Turkish Statistical Institute can use inflation measurements to determine wage policies, and these measurements have meaning beyond being a macroeconomic indicator. Furthermore, the study revealed the increasing distrust toward the inflation measurements of the Turkish Statistical Institute and the concrete reasons for this skepticism. The focus has been on the fact that the Turkish Statistical Institute has ceased to publish the item price list as of June 2022. This has fueled criticism of the Turkish Statistical Institute, which announced it continuously between January 2003 and May 3, 2022. The wage policies in the collective bargaining agreements of the Confederation of Turkish Trade Unions, Hak-Is Trade Union Confederation, and Confederation of Progressive Trade Unions of Turkey member trade unions were investigated in the study after all of these evaluations. This study used the document analysis method and examined the articles regulating wage increases in collective bargaining agreements concluded by 14 different unions that are members of three workers' confederations in 7 different sectors. This research is unique because there is no study in the literature on the relationship between the collective bargaining policies of trade unions and general wage policies. Furthermore, the variety of collective bargaining agreements contributes to the enrichment of the work. Samples of collective bargaining agreements are those signed after June 3, 2022. This date was chosen because the Turkish Statistical Institute has not published the item price list since that date. Although there were criticisms of the Turkish Statistical Institute's inflation measurements prior to this date, examining the agreement documents after the date when the Turkish Statistical Institute did not disclose the data that should have been shared with the public due to a court decision made it easier to find answers to the study's basic questions. Additionally, this research revealed whether the trade unions take into account the justified concerns about the data of the Turkish Statistical Institute in the agreements signed after this date. Moreover, the findings determined whether trade unions will be considered a part of the general wage policies that dominate labor relations in Türkiye or whether trade unions have developed policies that can alter the current general wage policies in favor of the masses they represent. These questions were answered by the fact that trade unions are insufficient to protect their members' economic welfare and can be defined as part of Türkiye's current wage policies. Trade unions are in a bad situation because of collective bargaining policies that require them to organize a break from the prevailing general wage policies, which is in the best interests of their members and then all employees. Subsequently, this study emphasized that the unions should implement new methods in collective bargaining agreement wage policies to protect the welfare of employees, particularly their members. Galatasaray Sports Club used one of these new method examples in its sponsor agreement. Galatasaray Club signed a 5-year stadium naming rights agreement with a company. The sponsor agreement stated that after the second year of the agreement, the average inflation rates of the institutions of the Turkish Statistical Institute and the Inflation Research Group would be used to determine the sponsorship amount. Finally, the study suggested evaluating inflation calculations other than the measurements of the Turkish Statistical Institute as a method of wage increases, particularly in collective bargaining agreements in private sector workplaces.

Giriş

Ücret, emeğe çalışma karşılığında belirli bir zaman dilimi için ödenen para ve para ile ölçülebilir mal ve hizmet gelirleridir (Talas, 1997, s. 36). Ücret politikaları ise geniş anlamda gelirler politikasının bir ögesidir. Gelirler politikası; birincil gelir dağılımı olarak adlandırılan, piyasa ekonomisi işleyişinde gelirlerin doğuşu sırasında ona müdahale etme amacı taşıyan politiklardır. Toplumların önemli bir bölümü hayatlarını idame ettirmek için emeklerini ücret karşılığı işverenlere satan işçilerden oluşur. Bu nedenle ücret politikaları, gelirler politikası içerisinde önemli bir yere sahiptir. Bu politikalar, sadece çalışanların yaşam standartlarını belirlemez. Aynı zamanda sosyal refah ve huzuru da doğrudan etkiler (Ersezer, 2006, s. 256-257; Talas, 1965, s. 17-22). Bu yüzden, ücret politikaları konusu bireysel ve toplumsal sonuçları olan önemli bir gündem başlığıdır.

Bu çalışmada, Türkiye'de son yıllarda uygulanan ücret politikaları farklı statülerde çalışan emek kesimleri ayrı ayrı değerlendirilerek incelenmiştir. Bu kesimlere yönelik ücret politikalarında birleşen yönler ve ücret politikalarında Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) oynadığı önemli rol değerlendirme konusudur. Bu değerlendirme sonrasında, son yıllarda TÜİK'in enflasyon ölçümlerine yönelik artan güvensizlik ve bu güvensizliğin somut nedenleri ortaya konulmuştur. Ayrıca işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi politikalarında, eleştirilen TÜİK istatistiklerini referans almadığı araştırılmıştır.

Tüm bu değerlendirmeler sonrasında çalışmada esas olarak, işçi sendikalarının toplu iş sözleşmelerindeki ücret politikalarının Türkiye'de çalışma ilişkilerine hakim olan genel ücret politikalarının bir parçası olarak mı değerlendirileceği ya da sendikaların mevcut genel ücret politikalarını temsil ettikleri kitleler lehine değiştirebilecek politikalar mı inşa ettiği sorularına yanıt aranmıştır. Bu sorulara cevap verebilmek için Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş) ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) örgütlerine üye işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi belgelerindeki ekonomik ve sosyal haklarla ilgili maddeleri analiz edilmiştir. Bu üç işçi konfederasyonuna bağlı sendikaların sözleşme örneklerinin seçilme nedeni ise yüzde 1'lik işkolu barajını aştığı için toplu iş sözleşmesi yetkisi alabilen sendikaların büyük çoğunluğunu bu konfederasyonlara üye sendikaların oluşturmasıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2023 Temmuz ayı sendika üye

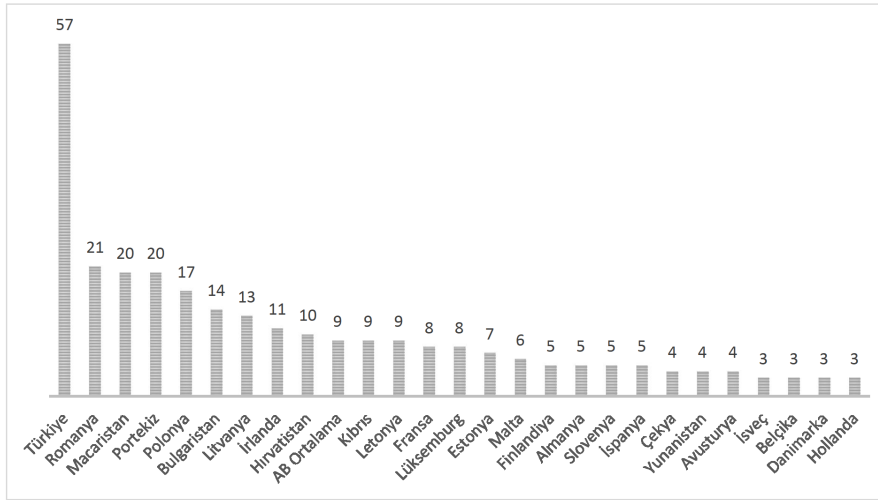
istatistiklerine göre toplam 227 sendikanın 59'u yüzde 1'lik işkolu barajını geçmiştir ve bu sendikaların 53'ü bu konfederasyonlara üyedir (Karadoğan, 2023, s. 3). Literatürde, işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi ücret politikalarının genel ücret politikalarıyla ilişkisine dair henüz bir çalışma bulunmadığı için bu araştırma özgün bir değer taşımaktadır.

Türkiye'de Son Yıllarda Uygulanan Ücret Politikaları

Bu başlıkta Türkiye'de son yıllarda uygulanan ücret politikaları ve bu politikalardaki TÜİK'in enflasyon ölçümlerinin etkisi incelenmiştir. Bu incelemeyi kolaylaştırmak için farklı statülerde çalışan emekçilere yönelik politikalar kategorize edilmiştir. Bu nedenle, özel sektör ve kamu çalışanlarına uygulanan ücret politikaları ayrıştırılmıştır. Kamu çalışanları açısından ise memur ve işçi ayrımı dikkate alınarak değerlendirme yapılmıştır.

Türkiye'deki ücret politikalarını anlamak için asgari ücret konusu kolaylıkla başlangıç noktasını oluşturabilir. Bunun temel nedeni ise asgari ücretle çalışmanın Türkiye'de istisna olmaktan çıkıp kaide haline gelmesidir. Bu olguyu aşağıdaki Grafik 1 ve Tablo 1'deki bilgiler doğrulamaktadır. Grafik 1'te Türkiye ve Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde asgari ücret düzeyinde çalışanların oranları bulunmaktadır.

Grafik 1. Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Asgari Ücret (Yüzde 10 Aşağısı ve Yukarısı Dâhil) Düzeyinde Çalışanların Oranı (%)



Kaynak: Eurofound, 2020, s. 13; DİSK-AR, 2021, s. 21.

Bu grafikte, 2017 yılına ait asgari ücret ve asgari ücretin yüzde 10 aşağısında ve yukarısında ücret alanların oranına dair veriler bulunmaktadır. Bu veriler açıkça Türkiye'de asgari ücretle çalışmanın kapsamının büyüklüğünü göstermektedir. Türkiye'de asgari ücret ve civarı ücret alanların oranı yüzde 57 iken Türkiye'ye en yakın ülke Romanya'da bu oran yüzde 21'dir. Yine bu tabloya göre; Türkiye'de oransal olarak AB ortalamasının 6 katından fazla asgari ücretle çalışmanın var olması, ülkemizdeki asgari ücret gerçeğini net bir şekilde ortaya koymaktadır.

Aşağıdaki Tablo 1'de ise sektörlere göre asgari ücret ve altında ücret alan çalışanların oranları bulunmaktadır.

Tablo 1. Türkiye'de Farklı Sektörlerde Asgari Ücret ve Altında Ücret Alan Çalışanların Oranı (%)

Sektörler	Asgari Ücret ve Altı Çalışanların Oranı	Sektörler	Asgari Ücret ve Altı Çalışanların Oranı
Tarım Dışı Sektörler	43,1	Sanayi	50,4
İnşaat	71,4	İmalat Sanayi	52,0
Hizmetler	37,9	Tekstil	57,4
Toptan ve Per. Ticaret	64,4	Giyim	70,5
Ulaştırma ve Depolama	47,3	Deri	69,7
Konak. Yiyecek Hizmeti	73,0	Mobilya İmalatı	57,8
Kamu Yönetimi	5,8	Gıda	67,1
Eğitim	10,1	Petrol	19,9
Finans Sigorta	13,3	Taşıt	26,3

Kaynak: TCMB, 2023, s. 51

Merkez Bankası'nın Enflasyon Raporu'ndan alınan bu istatistiki bilgiler, Grafik 1'deki verilerle uyumlu olarak asgari ücretle çalışmanın Türkiye'deki yaygınlığını göstermektedir. Bu tabloya göre, asgari ücret ve altında ücretlerle çalışanların tarım dışı sektörlerdeki oranı yüzde 43,1'dir. Bu oran; inşaat sektöründe yüzde 71,4, sanayi sektörlerinde yüzde 50,4, hizmetler sektörlerinde

ise yüzde 37,9'dur. İmalat sanayi, tekstil, giyim, deri, mobilya imalatı, gıda, toptan ve perakende ticaret, konaklama ve yiyecek hizmeti sektörlerinde asgari ücret ve altında ücretlerle çalışanların oranı yüzde 50'den fazladır.

Türkiye'de asgari ücretle ilgili bir başka gerçeklik ise asgari ücret dışındaki diğer ücretlerin parasal değerinin oransal olarak asgari ücrete göre daha az artmasıdır. Bu yüzden, asgari ücretle çalışanların fazlalığının da etkisiyle birlikte ülkemizde asgari ücret gittikçe ortalama ücret hâline gelmektedir. "Asgari ücret tuzağı" olarak tanımlanan bu süreç, ücretleri asgari ücrete doğru baskılamakta ve "dipte eşitlemektedir". 2005 yılında aylık hanehalkı ferdi ücret ve maaş gelirleri asgari ücretin 2.2 katı iken, bu oranın 2019 yılında asgari ücretin 1.7 katına kadar gerilemesi bu olguyu doğrulamaktadır (Çelik, 2022, s. 299).

Asgari ücretin Türkiye'de genel ve ortalama ücret haline gelmesinin temel sebeplerinden biri, ülkemizde sendikalaşma oranının ve toplu pazarlık kapsamının oldukça düşük seviyede olmasıdır. Çünkü sendikalı işçilerin pazarlık güçleri, sendikasız işçilere göre daha fazladır. Pazarlık gücü artan işçiler, işverenlerin yasal olarak çalışanlarına vermesi gereken en alt düzeydeki tutardan daha çok ücret kazanabilir. Duman ve Duman (2016), kamuda ve özel sektörde ücretlerin belirlenmesinde sendikalı olma faktörünün etkisini 2002-2011 yılları arasındaki zaman dilimini referans alarak araştırmıştır. Bu çalışmaya göre, sendikalı işçilerin ücretleri sendikasız çalışanların ücretlerine göre oldukça fazladır ve bu olgu özel sektörde daha belirgindir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2023 Temmuz ayı sendika üye istatistiklerine göre Türkiye'de işçilerin sadece yüzde 14,76'sı sendikalıdır. Kayıt dışı çalışanlar da hesaba katıldığında fiili sendikalaşma oranı daha düşüktür. Ayrıca toplu iş sözleşmesi kapsamında olan çalışanların oranı yaklaşık yüzde 8 seviyesindeyken, özel sektörde bu oran yaklaşık yüzde 5 düzeyine kadar gerilemektedir (DİSK-AR, 2023, s. 8). Avrupa Birliği ve OECD ülkelerinde ise bu oranlar daha yüksektir. Örneğin, AB ülkeleri ve Norveç'te toplu pazarlık kapsamında olan işçilerin oranı ortalama yüzde 60'tır. Toplu iş sözleşmesinden faydalanabilen çalışanların OECD ülkelerindeki ortalaması ise 2019 yılı itibarı ile yüzde 32,1'dir (Mülayim, 2023, s. 118-120).¹

Toplu pazarlıktan faydalanan işçi sayısının emsal ülkelere göre oldukça düşük olması ve çalışma hayatında asgari ücretin yaygınlığı nedeniyle asgari ücretin belirlenmesi gündemi çalışanların büyük çoğunluğunu doğrudan ilgilendirmektedir. Asgari ücreti belirleyen kurul ise asgari ücret tespit komisyonudur. Bu komisyon, İş Kanunu'nun 39. maddesine göre en geç iki yılda bir tüm ülkede uygulanacak asgari ücreti tespit eder.² Asgari ücret tespit komisyonunun 15 üyesi bulunmaktadır. Bu üyelerden 5'i ilgili kamu kurumlarından bürokratlardır. Bu bürokratlardan biri TÜİK yetkilisidir. Diğer 10 üyenin 5'i en çok üyeye sahip işçi konfederasyonu temsilcileri iken kalan 5 üye de en çok üyeye sahip işveren konfederasyonu temsilcileridir. Uygulamada çoğunlukla işveren ve devlet konsensüsü asgari ücretin tespitinde belirleyici olmaktadır. Son yıllarda ise işçi tarafının da asgari ücretteki nominal artış oranının diğer ücret artışlarından görece yüksek olmasının etkisiyle bu konsensüse katıldığı gözlemlenmektedir. Son dönemdeki asgari ücret artışlarında siyasi figürler "çalışanları enflasyona ezdirmeyeceğiz" söylemini sıklıkla kullanmaktadır (GazeteDuvar, 14 Haziran 2023). Bu yüzden TÜİK'in enflasyon ölçümlerinin asgari ücretin tespit edilmesinde bir referans kaynağı olduğu yorumu net bir şekilde yapılabilir.

Sendikasızlık, ortalama ücret haline gelen asgari ücret ve bu olguların sonucunda işverenlerin inisiyatifine bırakılmış büyük işçi yığınları özellikle özel sektörde karşımıza çıkmaktadır. Kamuda çalışan işçilere yönelik ücret politikalarında ise kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri çerçeve protokolü etkin bir rol oynamaktadır. 1989 yılından 2017 yılına kadar iki yıllık aralıklarla Türk-İş ve hükümet tarafından "iyi niyet anlaşması" olarak imzalanan protokollere, 2013 yılından sonra Hak-İş de dâhil olmuştur. Bu dönemde imzalanan protokoller, hukuken bağlayıcı nitelikte olmamasına rağmen çoğunlukla taraf konfederasyona üye işçi sendikaları ve kamu işveren sendikaları tarafından imzalanmıştır (Önsal, 2018, s. 97; Hekimler, 2019, s. 908-909). 2017 yılında çıkartılan 696 sayılı KHK ile iyi niyet anlaşması niteliğindeki bu protokoller, hukuken idareleri ve ilgili konfederasyonlara üye işçi sendikalarını bağlayıcı hâle gelmiştir. 696 sayılı KHK'daki ilgili madde, 2018 yılında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na ek 2. madde olarak eklenmiştir.³ Böylece bu protokoller, kamu işçilerinin ücretlerini belirlemede temel araç haline gelmiştir.

9 Mayıs 2023 tarihinde Türk-İş, Hak-İş ve kamu işveren sendikası temsilcileri tarafından imzalanan 2023 yılı kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve protokolü, iki yıllık zaman diliminde kamu işçilerinin ücret düzeylerini belirlemiştir. Protokolde; birinci yılın ilk 6 ayında taban ücret 15.000 TL'ye çıkartıldıktan sonra ücretlere yüzde 45 oranında zam gerçekleşmiş, sözleşmenin diğer 6 aylık zam dönemlerinde ise TÜİK'in TÜFE istatistiklerine göre ücretlerin güncelleneceği belirlenmiştir.

¹ Türkiye'de toplu pazarlık kapsamında olan çalışanların sayısı, sendikalı işçi sayısından oldukça azdır. Pek çok Avrupa ülkesinde ise bu olgu tam zıddı bir şekilde gerçekleşmektedir. Örneğin; Fransa, Yunanistan, İtalya, İspanya, Portekiz ülkelerinde sendikalı yoğunluk ortalama yüzde 19,1 iken toplu pazarlık kapsama oranı ortalama yüzde 76,3'tür (Mülayim, 2023, s. 119). Bu durumun temel nedeni ise mevzuatta var olmasına rağmen Türkiye'de uygulanmayan teşmil mekanizmasının, Avrupa ülkelerinde yaygın bir biçimde kullanılmasıdır (Çelik, 2009, s.67).

² Son yıllarda asgari ücretin belirlenmesinde, asgari ücret hukukuna aykırı bir süreç yürütülmektedir. Asgari ücreti belirlemesi gereken kurulun asgari ücret tespit komisyonu olması gerekirken, özellikle siyasi gerekçelerle bu kurul işlevsizleştirilmektedir. Hatta komisyon toplantısı olmadan bile asgari ücretin komisyon üyesi olmayan siyasiler tarafından duyurulduğu örnekler yaşanmaktadır. Bu konuda detaylı bilgi için Mesut Gülmez'in "Asgari Ücret Makaleler Dizisi" incelenebilir. Makaleler için bk.: https://arastirma.disk.org.tr/?page_=1168

³ 696 sayılı KHK ve 6356 sayılı yasadaki bu değişiklik, Türkiye'de kamu sektörü ile özel sektör arasında iki ayrı endüstri ilişkileri sistemi ortaya çıkmıştır. 6356 sayılı kanundaki hükümlere aykırı olarak, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olmayan ve grev kararı alamayan işçi konfederasyonlarının imzaladığı protokollerin kamu toplu iş sözleşmelerinde zorunlu olarak uygulanması kamuda toplu pazarlık düzeyini işyeri olmaktan çıkartmıştır. Merkezi olarak imzalanan sözleşme hükmündeki bu protokoller, toplu iş sözleşmesi özerkliğini ortadan kaldırmaktadır. 2017 yılından sonra uygulanan bu hâliyle kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve protokolleri, sendika özgürlüğüne ve toplu pazarlık hakkına ciddi bir darbe indirmekte ve anayasaya aykırı yanlar taşımaktadır (Hekimler, 2019, s. 914; Yorğun, 2023, s.115-116).

Kamuda çalışan memurların maaşları ve memur emeklilerinin aylıkları ise kamu görevlileri toplu sözleşmesi ile belirlenmektedir. 1995 yılından 2010 yılına kadar toplu sözleşme hükmünde olmayan ve taraflar arasında diyalog işlevi gören toplu görüşme mekanizması, 2010 yılında gerçekleşen Anayasa değişikliği ile toplu sözleşme mekanizmasına dönüştürülmüştür. Ancak kamu görevlilerine tanınan toplu sözleşme hakkı; grev yasağı içeren, uyuşmazlık durumunda nihai karar yetkisi zorunlu tahkim niteliğindeki Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nda olan ve bu yüzden özgür toplu pazarlık hakkını içermeyen bir şekilde düzenlenmiştir (Çelik, 2014, s. 25). 2012 yılından itibaren imzalanan toplu sözleşmelerde, son 20 yılda üye sayısı astronomik bir şekilde yaklaşık 25 kat artarak 1 milyonu aşan ve siyasal iktidarla güçlü ilişkileri olan Memur-Sen özellikle 3. dönem sözleşmesinden sonra belirleyici konfederasyon hâline gelmiştir (Hekimler, 2023, s. 50-53).

Kamu görevlilerin 2024 ve 2025 yıllarındaki mali ve sosyal haklarını belirleyen 7. dönem toplu sözleşmesinin ücretleri düzenleyen maddeleri, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu tarafından belirlenmiştir. Bu sözleşmeye göre sözleşmenin ilk 6 ay için kamu görevlilerinin maaşlarına yüzde 15, ikinci 6 ay için ise yüzde 10 zam gerçekleştirilmiştir. Sözleşmenin ikinci yılındaki zam oranları ise ilk 6 ayda yüzde 6 ve ikinci 6 ayda yüzde 5 olarak belirlenmiştir. Ayrıca TÜİK'in zam dönemi öncesindeki ilgili 6 aydaki TÜFE oranlarının öngörülen zam oranlarını aşması durumunda, aşan kısım kadar enflasyon farkı ödeneceği sözleşmede hüküm altına alınmıştır.

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı'nın 21 Temmuz 2023 tarihli verilerine göre; 2002 yılında ortalama memur maaşı en düşük memur maaşının yaklaşık yüzde 50 fazlası düzeyindeyken, 2022 yılında ortalama memur maaşı en düşük memur maaşının yalnızca yüzde 10 fazlası seviyesindedir. Bu olgu, asgari ücretin ortalama ücret haline gelmesine benzer bir şekilde memur maaşlarının da aşağıda eşitlenmeye başladığını göstermektedir.

Memur emeklileri dışındaki diğer emeklilerin aylıkları ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 55. maddesine göre her yıl ocak ve temmuz aylarında TÜİK'in açıkladığı TÜFE oranı kadar artırılmaktadır.

En düşük emekli aylığı ile Türkiye'deki yaygın ücret olan asgari ücret karşılaştırıldığında ise emeklilerin gittikçe daha fazla yoksullaştığı açığa çıkmaktadır. 2002 yılında en düşük emekli aylığı, asgari ücretin yüzde 140'ı düzeyindeydi (DİSK-AR, 2023). 2023 Temmuz ayı itibariyle ise asgari ücret 11.404 TL iken en düşük emekli aylığı 7.500 TL'den daha aşağıdadır. Emeklilerin kök aylıklarına yapılan hazine desteğiyle emeklilerin aylık gelirleri 7.500 TL'ye çıkartılsa da bu tutar bile asgari ücretin yaklaşık yüzde 65 seviyesindedir. 7.500 TL'den daha düşük emekli aylıkları olmasının ana nedeni ise sosyal güvenlik sisteminde yapılan değişikliklerdir. 2008 yılında sosyal güvenlik sisteminde yapılan değişikliklerle aylık bağlama oranı düşürülmüştür. Bu durumun sonucunda özellikle yeni emekliler için emekli aylıkları gittikçe düşük tutarlara denk gelmektedir (Sayım ve Odabaş, 2015, s. 118).

Tüm bu farklı emek kesimlerine dair bilgiler sonucunda, Türkiye'deki ücret politikalarına ilişkin ortak tespitler rahatlıkla yapılabilir. Bu tespitlerden en önemlisi asgari ücretin genel ücret haline gelmesidir. Bununla birlikte, tüm emek kesimlerinde ücretlerin aşağı doğru baskılandığı ve dipte eşitleme diye tanımlanabilecek bir sürecin yaşandığı açık bir şekilde görülmektedir. Bu durumun açığa çıkmasında sendikasız ve toplu iş sözleşmesiz çalışmanın yaygınlığı başlıca bir faktördür. Toplu pazarlık kapsamının dar olduğu ve özellikle yüksek enflasyon koşullarının var olduğu Türkiye'de, ücret politikalarının güncel gündemini ücret zamlarının nasıl gerçekleştirileceği konusu oluşturmaktadır. Detaylıca bu başlıkta incelendiği üzere, ücret artışlarında TÜİK'in enflasyon ölçümleri temel belirleyen hâle gelmiştir.

TÜİK Enflasyon Ölçümleri ve Bu Ölçümlere Yönelik Güvensizlik

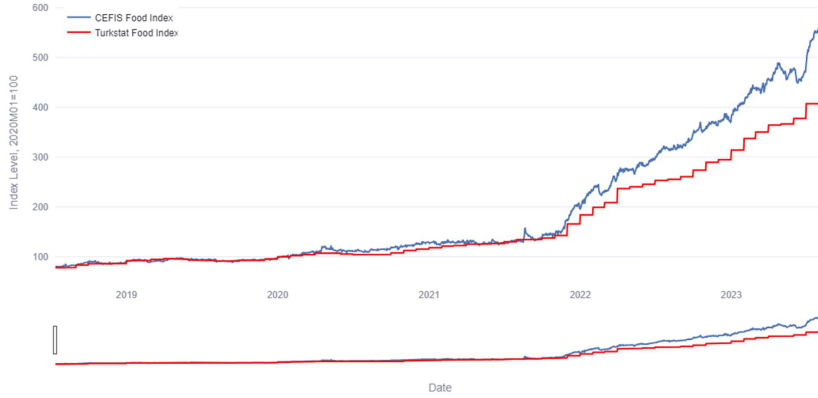
Enflasyon, piyasada meta olarak alım-satım işlemine konu olan mal ve hizmetlerin belirli bir zaman diliminde fiyatlarının yükselmesi ile paranın reel değerinin azalması ve bireylerin satın alma gücünün zayıflamasıdır (Aren, 1989, s. 220-221). Enflasyon oranı ise fiyatlar genel düzeyinde belirli bir dönemde açığa çıkan değişimi gösteren veridir (TÜİK, 2008, s. 1). Ülkemizde TÜİK, enflasyon oranını temel olarak Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) ve Üretici Fiyat Endeksi (ÜFE) istatistikleri ile ölçmektedir. TÜFE, hanehalklarının tüketim masraflarında yer alan ve kurumca belirlenmiş mal ve hizmetlerin fiyat değişimlerini göstermektedir. ÜFE ise üretime yönelik sektörlerde üretimi gerçekleştiren malların yurtiçi peşin satış fiyatlarındaki değişim düzeyini ifade etmektedir (TÜİK, 2008, s. 2). Önceki bölümde örnekleri verildiği üzere ücret politikalarında, TÜFE oranı daha önemli bir yerde durmaktadır.

TÜİK enflasyon istatistikleri, genel ekonomik gösterge niteliğini aştığı ve ücretleri düzenleyen bir araç hâline geldiği için TÜİK'in ölçümlerine yönelik tartışmalar kamuoyunda sıklıkla yapılmaktadır. Özellikle son yıllarda TÜİK verilerinin şeffaflığına ve güvenilirliğine ilişkin eleştiriler daha fazla gündeme gelmektedir. TÜİK'in Ocak 2003 ile 3 Mayıs 2022 tarihleri arasında kesintisiz bir şekilde açıkladığı madde fiyat listesini Haziran 2022'den itibaren yayımlamaktan vazgeçmesi TÜİK'in verilerine yönelik eleştirileri ve kaygıları artırmıştır.⁴

⁴ DİSK, TÜİK'in madde fiyat listesini açıklamaması üzerine bilgi edinme hakkı çerçevesinde hukuki süreç başlattı. Ankara 6. İdare Mahkemesi, 31 Mart 2023 tarihinde DİSK'in talebini haklı buldu ve TÜİK'in madde fiyat listesini yayımlaması gerektiğine yönelik karar verdi. Bu konuda DİSK Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu'nun açıklaması için bk.: <https://disk.org.tr/2023/04/tuik-actigimiz-davayi-kazandik-madde-fiyat-listesi-aciklanacak/>. Mahkeme kararına rağmen TÜİK madde fiyat listesini 4 Eylül 2023'te açıkladığı Tüketici Fiyat Endeksi, Ağustos 2023 ölçümlerinde de yayımlamamaya devam etmiştir.

2019-2023 yılları içerisinde, İstanbul Bilgi Üniversitesi Finansal Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin (Center for Financial Studies-CEFIS) gıda endeksindeki fiyatlar ile bu yıllardaki TÜİK'in gıda endeksindeki fiyatlar karşılaştırıldığında, TÜİK'in ölçümlerine yönelik endişeler doğrulanmaktadır. Aşağıdaki grafik, bu olguyu açıklamaktadır.

Grafik 2. CEFIS ve TÜİK Günlük Gıda Endeks Seviyeleri



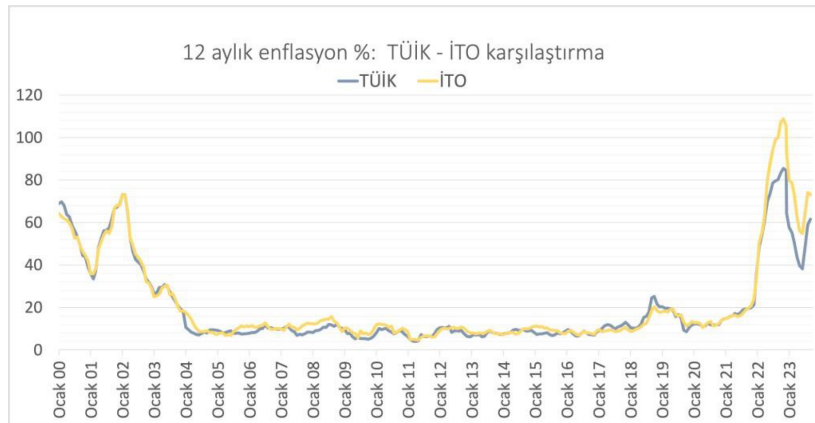
Kaynak: CEFIS, <https://cefis-food-indices.streamlit.app/>

Bu grafikten net bir şekilde anlaşılacağı üzere, CEFIS ile TÜİK'in gıda endeksindeki fiyatlar 2021 yılının sonuna kadar uyumludur. Ancak yüksek enflasyon olgusunun günlük hayatta yoğun bir şekilde hissedildiği 2022 yılından sonra endekslerde farklılaşmalar belirginleşmeye başlamıştır. Özellikle TÜİK'in madde fiyat listesini açıklamaktan vazgeçtiği 2022 Haziran döneminden sonra, bu iki kurumun ölçümleri arasında anlamlı farklılıklar grafikte açık bir biçimde görülmektedir.

İstanbul Ticaret Odası (İTO) ile TÜİK'in enflasyon hesaplamaları da kıyaslandığında, Grafik 2'deki bulgularla benzer sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Aşağıdaki grafikte, bu iki kurumun 2000 ile 2023 yılları arasındaki on iki aylık enflasyon verileri karşılaştırılmaktadır.

Grafik 3'e göre, 2000 yılından 2022 yılına kadar İTO ve TÜİK'in enflasyon istatistikleri paralellik arz etmektedir. Tıpkı Grafik 2'de olduğu gibi, 2022 yılı itibariyle İTO ve TÜİK'in enflasyon ölçümleri net bir şekilde farklılaşmıştır. Grafik 2 ve Grafik 3'ü birlikte değerlendirdiğimizde tespit edilecek temel olgu, 2022 yılı itibariyle TÜİK'in enflasyon hesaplamalarında bilimsel kıstaslardan uzaklaştığıdır.

Grafik 3. İTO ve TÜİK Enflasyon Verileri



Kaynak: Yılmaz, 2023.

TÜİK enflasyon ölçümlerinin yetersizliğini gösteren bir başka gösterge ise ücret artışlarında TÜİK istatistiklerinin yetersiz gelmesidir. "Enflasyona ezdirmeyeceğiz" söylemi ile 2022 yılından itibaren 6 ayda bir asgari ücrete yapılan zamlar, TÜİK rakamlarından oldukça fazladır. Asgari ücrete; 2023'ün ilk 6 ayı için yüzde 50'lik ve 2023'ün diğer yarısı için yüzde 34'lük zam oranları gerçekleştirilmiştir. Yine kamu görevlilerinin maaşlarına; 6. dönem toplu sözleşmesi gereği TÜİK istatistikleri baz alınarak, 2023 yılı Temmuz-Aralık döneminde uygulanmak üzere yüzde 17,55 düzeyinde artış sağlanması gerekiyordu. Ancak bu

artış oranının yetersizliği ve gerçek enflasyonu yansıtmaktan uzak yanı nedeniyle kamu görevlilerine bu artış oranına ilaveten 8.077 TL seyyanen zam gerçekleştirilmiştir. İşçi sendikaları da toplu iş sözleşmelerinde bağıtladıkları TÜİK eksensli artışların alım gücünü korumadığını ifade etmekte ve bu nedenle sözleşmelerde revizyon isteyerek ek zam talebinde bulunmaktadır. Bu konudaki örneklerden biri, Hava-İş Sendikası Yönetim Kurulu'nun; Türk Hava Yolları (THY) bünyesinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesi gereği 1 Temmuz 2023 tarihinde ücretlerine gelecek yüzde 20,77 zam oranının (6 aylık TÜFE oranı (19,77) + 1 puan sözleşme zammı) yükseltilmesi için THY yönetiminden iyileşme talebinde bulunmasıdır (Airport Haber, 5 Temmuz 2023). Tüm bu örnekler, TÜİK'in enflasyon ölçümlerinin gerçeği yansıtmaktan uzak olduğunu göstermektedir.

TÜİK istatistiklerinin sorunlu yanlarının da etkisiyle son yıllarda Enflasyon Araştırma Grubu (ENAG) isimli kurumun enflasyon hesaplamaları kamuoyunda daha sık tartışılmaktadır. ENAG ile TÜİK istatistikleri arasında ise gözle görülür farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, ENAG'ın 4 Eylül 2023 tarihli aylık bültenine göre ENAGrup Tüketici Fiyat Endeksi (E-TÜFE) Ağustos ayında yüzde 8,59 artmıştır. Bu kuruma göre E-TÜFE'deki 12 aylık artış oranı yüzde 128,05 iken, yılbaşından itibaren bu orandaki artış yüzde 83,96 olmuştur. TÜİK'in aynı tarihli bültenindeki verilerde ise Ağustos ayında TÜFE artış oranı yüzde 9,09, on iki aylık artış oranı yüzde 58,94, yılbaşından itibaren yaşanan artış oranı ise yüzde 43,06 olarak açıklanmıştır. İki kurumun kamuoyuna açıkladığı istatistiklerde, Ağustos ayına dair verilerde küçük bir fark bulunmaktadır. Hatta TÜİK Ağustos ayında TÜFE artışının daha fazla olduğunu hesaplamıştır. Ancak on iki aylık ve 2023 Ocak-Ağustos ayları arasındaki 8 aylık TÜFE ölçümlerinde ise büyük farklılıklar bulunmaktadır. Bu iki ayrı dönemdeki ENAG'ın TÜFE hesaplamaları, neredeyse TÜİK'in hesaplamalarının iki katı düzeyindedir.

Ücret politikalarında belirleyici hâle gelen TÜİK'in enflasyon ölçümlerinin güvensizliği, işçi konfederasyonlarının bu kuruma yönelik tepkilerini artırmıştır. Örneğin DİSK 5 Temmuz 2023'te TÜİK önünde "Gerçekleri Açıkla, Ekmeğimizle Oynama" başlığıyla eylem gerçekleştirmiştir. Bir başka işçi konfederasyonu Türk-İş'in Genel Başkanı Ergün Atalay ise DİSK'e göre TÜİK eleştirilerinde "daha temkinli" olsa da, TÜİK verilerine yönelik tereddütlerin giderilmesi gerektiğini söylemiştir (Habertürk, 21 Haziran 2023).

Bu değerlendirmeler sonucunda toplu iş sözleşmesi örneklerinde TÜİK verilerinin etkisinin ne düzeyde olduğunun analiz edilmesi daha önemli bir yerde durmaktadır. Özellikle işçi konfederasyonlarının TÜİK enflasyon hesaplamalarına yönelik tereddütlerini daha fazla dillendirmeye başladığı bu dönemde; bu konfederasyonlara üye sendikaların bu tereddütleri kendi sözleşme örneklerinde giderebilecek toplu iş sözleşmesi politikaları gerçekleştirip gerçekleştirmediği sorusu, yanıtı aranması gereken başlıca sorulardan biridir.

Yöntem

Bu çalışmada doküman analizi yöntemi kullanılmış ve işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi örneklerindeki ücret zamlarını düzenleyen maddeleri incelenmiştir. İnceleme konusu olacak toplu iş sözleşmeleri; 7 ayrı işkolunda, 3 işçi konfederasyonuna üye 16 farklı sendika tarafından bağıtlanmış sözleşme belgelerinden oluşmaktadır. Çalışmada sözleşme dokümanları analiz edilen sendikaların 2023 Temmuz ayı sendika üye istatistiklerine göre toplam üye sayısı 1.063.766'tır. Aynı istatistiklere göre sendikalı işçilerin toplam sayısı ise 2.421.940'tır. Yani bu çalışmada değerlendirilen sendikaların üye sayısı, toplam sendikalı işçi sayısının yaklaşık yüzde 44'ünü oluşturmaktadır. Sözleşme çeşitliliği ve sendikaların üye sayısının toplam sendikalı işçi sayısındaki ağırlığı, çalışmanın zenginleşmesine katkı sağlayacaktır. Aşağıdaki tabloda işçi sendikaları ve imzalanmış toplu iş sözleşmeleri ile ilgili bilgiler bulunmaktadır.

Tabloda bilgileri verilen sözleşmeler belirlenirken iki temel kriter seçilmiştir. Bunlardan ilki, kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri çerçeve protokolü kapsamına giren işyerleri dışında kalan işyeri ve işletmelerin baz alınmasıdır. Bunun nedeni bu çalışmada ifade edildiği üzere, çerçeve protokolüne bağlayıcı nitelik kazandırılarak kamu işyerlerinde işçi sendikalarının ücret pazarlığı yapabilme olanağının ortadan kaldırılmasıdır. Diğer kriter ise 3 Haziran 2022 tarihinden sonra imzalanan sözleşmelerin araştırma konusu yapılmasıdır. Bu tarihin seçilme nedeni ise bu çalışmada da değinildiği üzere bu tarihten itibaren TÜİK'in madde fiyat listesini yayımlamasıdır. TÜİK'in enflasyon ölçümlerine yönelik eleştiriler bu tarihten önce var olsa da, TÜİK'in mahkeme kararıyla da sabit olarak kamuoyuyla paylaşması gereken verileri açıklamadığı tarihten sonraki sözleşme belgelerinin incelenmesi çalışmanın temel sorularına yanıt aramayı kolaylaştıracaktır. Ayrıca bu tarihten sonra imzalanmış sözleşmelerde, TÜİK verilerine yönelik haklı kaygıların işçi sendikaları tarafından gözetilip gözetilmediği bu çalışmada açığa çıkarılacaktır.

Bulgular

Tablo 2'de bilgileri verilen sözleşmelerin önemli bir bölümünün süresi 2 yıldır. Hizmet-İş'in Bursa Büyükşehir Belediyesi'nde bağıtladığı sözleşme ise 21 ayı kapsamaktadır. Koop-İş, Öz Büro-İş, Öz Taşıma-İş ve Tez-Koop-İş'in imzaladığı sözleşmelerin

⁵ Tabloda incelenen toplu iş sözleşmesi belgelerinin çoğunluğuna kişisel çabalarla ulaşılmıştır. Hava-İş ve Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın sözleşme dokümanları, sendikaların internet sitelerinde paylaşılmaktadır. Hizmet-İş, Lastik-İş, Öz Çelik-İş ve TÜMTİS'in sözleşmeleri ile ilgili bilgilere ise sözleşmeye taraf kurumların internet sitelerinden ulaşılmıştır.

Tablo 2. Toplu İş Sözleşmesi Bilgileri⁵

İşçi Sendikası (Üyesi Olduğu Konfederasyon)	Faaliyet Gösterilen İşkolu	İşveren Tarafı (Varsa Üyesi Olduğu İşveren Sendikası)	Toplu İş Sözleşmesi Süresi	Toplu İş Sözleşmesinin İmza Tarihi
Belediye-İş (Türk-İş)	Genel İşler	Maltepe Belediyesi (SODEMSEN)	01.03.2022-29.02.2024	08.06.2022
Birleşik Metal-İş (DİSK)	Metal	Diebold Nixdorf Teknoloji	01.01.2023-31.12.2024	02.05.2023
Demiryol-İş (Türk-İş)	Taşımacılık	Metro İstanbul	01.01.2023-31.12.2024	10.04.2023
Genel-İş (DİSK)	Genel İşler	İZENERJİ (SODEMSEN)	01.01.2023-31.12.2024	12.05.2023
Hava-İş (Türk-İş)	Taşımacılık	Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü	01.03.2023-28.02.2025	11.05.2023
Hizmet-İş (Hak-İş)	Genel İşler	Bursa Büyükşehir Belediyesi-BUSKİ	01.04.2023-31.12.2024	05.06.2023
Koop-İş (Türk-İş)	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	PUMA	01.07.2022-30.06.2025	13.10.2022
Lastik-İş (DİSK)	Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç	SETAŞ (KİPLAS İşverenleri Sendikası)	01.01.2023-31.12.2024	21.03.2023
Öz Büro-İş (Hak-İş)	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	Aydınlı Hazır Giyim	01.01.2023-31.12.2025	25.01.2023
Öz Çelik-İş (Hak-İş)	Metal	KARDEMİR	01.01.2023-31.12.2024	21.06.2023
Öz Taşıma-İş (Hak-İş)	Taşımacılık	BALPARK Balıkesir Otopark İşletmeleri	01.07.2022-30.06.2025	08.08.2022
Sosyal-İş (DİSK)	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	İstanbul Tabip Odası	01.07.2023-30.06.2025	18.07.2023
Türkiye Gazeteciler Sendikası (Türk-İş)	Basın, Yayın ve Gazetecilik	Ege İz Gazete	01.01.2023-01.01.2025	30.01.2023
Tez Koop-İş (Türk-İş)	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	İSPER	01.01.2022-31.12.2024	01.07.2022
TOLEYİS (Türk-İş)	Konaklama ve Eğlence Yerleri	KASDAŞ (SODEMSEN)	01.01.2023-31.12.2024	13.07.2023
TÜMTİS (Türk-İş)	Taşımacılık	Aras Kargo	01.01.2023-31.12.2024	03.02.2023

süresi ise 3 yıldır. Sözleşmelerde, ücret zamlarını düzenleyen maddelerde zam dönemleri ile ilgili iki ayrı yöntem bulunmaktadır. Bunlardan ilki 6 aylık periyotlarda ücretlere zam yapılmasıdır. Birleşik Metal-İş, Demiryol-İş, Genel-İş, Hava-İş, TOLEYİS, Lastik-İş, Öz Çelik-İş, Öz Taşıma-İş ve Koop-İş'in tablo 2'deki işyerlerinde imzaladığı sözleşmelerde zam dönemleri bu şekildedir. Hizmet-İş'in 21 aylık sözleşmesinde ise sözleşmenin ilk 9 ayı ise ikiye bölünmüş ve ilk 6 aydan sonra kalan 3 ay için ayrı bir ücret zammı belirlenmiştir. Belediye-İş, Öz Büro-İş, Sosyal-İş, Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS), TÜMTİS ve Tez Koop-İş'in söz konusu işyerlerinde imzaladığı sözleşmelerde ise zam dönemleri yıllık olarak belirlenmiştir.

İncelenen tüm sözleşmelerde zam uygulamalarında ilk dönem ve diğer zam dönemleri ayrılmaktadır. İlk zam döneminde sendikalar, ücret zamlarını farklı şekillerde belirlemiştir. Bunlar; yüzdeler artış, seyyanen artış, yüzdeler artışa ek seyyanen artış, kıdem zammı ve kıdem zammına ek yüzdeler artış, çalışanları gruplandırarak grup taban ücretlerini belirleme ve tüm çalışanlar için günlük brüt ücret miktarının belirlenmesidir. Bu yöntemler farklı sözleşmelerde uygulanmıştır. Aşağıdaki tabloda bu konuda bilgiler bulunmaktadır.

İlk zam dönemlerinden sonraki zam dönemlerinde ise sözleşmelerin büyük çoğunluğunda benzer bir yöntem göze çarpmaktadır. Bu yöntem ise TÜİK'in TÜFE artış oranlarının baz alınmasıdır. Zam dönemlerine göre geçmiş dönemdeki 6 aylık ya da 1 yıllık TÜFE oranı referans alınmış ve ya bu oran düzeyinde ya da bu orana bir veya birkaç puan ekleyerek belirlenmiş oranlar doğrultusunda çalışanların ücretlerine zamlar gerçekleştirilmiştir.

Sosyal-İş'in İstanbul Tabip Odası'nda imzaladığı sözleşmede ise TÜFE oranı ile birlikte ÜFE oranı da baz alınmış ve bu iki verinin yıllık ortalamasının 25 puan üstü sözleşmenin ikinci yılında zam oranı olarak belirlenmiştir. Ayrıca olağan dışı gelişmelerin ortaya çıkması durumunda taraflardan birinin yazılı çağrısı üzerine ücret zammı ve sosyal ödemeler için görüşme yapılacağı karar altına alınmıştır. TÜMTİS ise bağtıladığı sözleşmede TÜİK verisi dışında asgari ücreti de referans almıştır. Sözleşmenin ikinci yılındaki zam oranı, geride kalan yılın TÜFE ortalaması ve asgari ücret artış oranından yüksek olana ilave iki puan şeklinde hesaplanmıştır. Yine yıl içerisinde asgari ücrete zam gelmesi durumunda, asgari ücret artış oranı kadar ücretlere zam geleceği kararlaştırılmıştır.

TGS ise sözleşmesinde TÜİK'i referans almamış ama aynı zamanda sözleşmenin ikinci yılı için de herhangi bir zam oranı ya da miktarı belirlememiştir. Bunun yerine ikinci yıl artışlarının yeniden müzakere edilmesi için takvim belirlenmiştir. Belediye-İş'in sözleşmesinde ise ikinci yıl için yüzde 20'lik artış öngörülmüştür. Ancak Hava-İş'in sözleşmesinde olduğu gibi TÜFE oranının

Tablo 3. İlk Ücret Zammı Döneminde Bağlanmış Zam Uygulamaları

Sendika	İlk Ücret Zammı Dönemi Süresi	Zam Oranı/Miktarı	Sendika	İlk Ücret Zammı Dönemi Süresi	Zam Oranı/Miktarı
Belediye-İş	1 yıl	% 18	Birleşik Metal-İş	6 ay	Her kıdem yılı için 300 TL (Üst sınır 3000 TL) + %40
Demiryol-İş	6 ay	%70	Genel-İş	6 ay	Gruplara göre taban ücret + her yıl için günlük brüt 0,75 TL kıdem zammı
Hava-İş	6 ay	Günlük brüt 725 TL	Hizmet-İş	6 ay	%35
Koop-İş	6 ay	%45	Lastik-İş	6 ay	%32,5 + 2.250 TL
Öz Büro-İş	1 yıl	Farklı ücret düzeylerine göre farklı yüzdelik artışlar	Öz Çelik-İş	6 ay	%53 + Kıdem Zammı
Öz Taşıma-İş	6 ay	Gruplara göre çıplak ücret	Sosyal-İş	1 yıl	%100
TGS	1 yıl	%60	Tez Koop-İş	1 yıl	%39 + farklı ücret düzeylerine göre farklı günlük brüt ücret ilavesi
TOLEYİS	6 ay	Gruplara göre brüt ücretler	TÜMTİS	1 yıl	%63

sözleşmede belirlenen miktarı aşması halinde, aşan kısmın kararlaştırılan orana ekleneceği gibi bir düzenleme Belediye-İş'in sözleşmesinde yer almamıştır. Demiryol-İş'in sözleşmesinin birinci yılının ikinci döneminde ise diğer örneklerden daha farklı bir zam yöntemi benimsenmiştir. Bu sözleşmeye göre ise ilk yılın ikinci 6 ayında, TÜİK'in 6 aylık TÜFE oranı yüzde 18'in altında açıklanırsa ücretlere zam yapılmayacaktır. Eğer TÜFE oranı yüzde 18'in üstünde ise yüzde 18'in üstündeki fazlalık kadar oranda çalışanların ücretlerine zam yapılacaktır.

Tablo 2'te bilgileri verilen sözleşmelerin sosyal haklar kapsamındaki sosyal yardım ve ödeneklerle ilgili maddelerinde ise sözleşmedeki ücret artış oranları emsal alınmıştır. Zam dönemlerinde bu kapsamdaki haklara, ücret artış oranı kadar zam gerçekleştirildiği sözleşmelerin bütününde bulunmaktadır.

Tartışma

Bu çalışmada incelenen toplu iş sözleşmesi örneklerindeki bulgulara göre çeşitli tartışmalar yapabilmek mümkündür. Bu tartışmaların ilki sözleşmelerin süresi ve zam dönemleri ile ilgilidir. Yüksek enflasyon dönemlerinde, kısa sözleşme süreleri ve sözleşmedeki zam dönemlerinin sıklığı ile çalışanların satın alma güçlerinin korunması arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Tablo 2'de bilgileri verilen sözleşmelerde, 2 yıllık sözleşme sürelerinin 3 yıllık sözleşmelere göre daha fazla olması ücret pazarlığının yeniden başlayacağı yeni sözleşme görüşmelerinin daha kısılması açısından olumludur. Ancak 2 yıldan daha kısa süreli toplu iş sözleşmesi örneklerinin sendikalar açısından henüz yeterince yaygınlaşmadığını tespit edebilmek de bu tabloya göre mümkündür. Özellikle hayat pahalılığının etkisini fazlasıyla hissettirdiği günümüz ekonomik koşullarında bu tür daha kısa süreli sözleşmelerin yaygınlaşması çalışanların yaşam şartlarını koruyabilmesi açısından gereklidir. Ayrıca sözleşmelerde zam dönemlerinin çoğunlukla 6 aylık periyotlarda uygulanması nispeten ücretlerin enflasyona yetişebilmesi için daha olumlu olmasına rağmen zam döneminin 1 yıllık ara ile belirlendiği azımsanmayacak düzeyde sözleşme örnekleri olması üzerine düşünülmesi gereken bir olgudur. Bulgulardan zam dönemleri ile ilgili çıkarım yapılacak temel nokta, geçmişten bugüne toplu iş sözleşmelerinde yerleşik hâle gelen 6 aylık ya da 1 yıllık zam dönemleri uygulamasının sözleşmelerde tercih edilmeye devam ettiğidir. Özellikle ülkemiz ekonomik koşullarında sendikaların örneğin 3 aylık zam dönemleri gibi yeni yöntemleri sözleşmelerde düzenleyemediği bu tabloya bakılarak rahatlıkla tespit edilebilir.

Bulgular bölümünde tespit edildiği üzere sözleşmelerdeki ilk zam döneminden sonraki zam dönemlerinde, büyük çoğunlukla TÜİK'in TÜFE artış oranları baz alınmıştır. Enflasyon eksenli ücret artışları çalışanların alım güçlerini artırmaz. Ancak enflasyon oranı bilimsel kıstaslara uygun olarak ölçülebilir ve bu ölçümler doğrultusunda ücret artışları sağlanabilirse, emeğiyle geçinenler mevcut ekonomik durumlarını koruyabilir. Ancak bu çalışmada ayrıntılı bir şekilde değinildiği üzere ücret artışlarında gerçek enflasyonu yansıtmayan TÜİK'in enflasyon ölçümleri referans alındığında, çalışanlar alım güçlerini dahi koruyamaz ve sosyal politika disiplini içerisindeki tanımlamayla ifade edilecekse yoksullaşır. Bu nedenle TÜİK'in istatistiklerine yönelik eleştiri düzeyini artıran sendikaların, sözleşmelerinde TÜİK'in enflasyon ölçümlerini baz almaya devam etmesi üyelerinin yoksullaşmasına neden olmaktadır.

Sendikaların enflasyon eksenli zamları benimsemeye devam etmesi durumunda, üyelerinin alım güçlerini koruması ve yoksullaşmasına engel olması için yeni yöntemler bulması bir zaruriyet hâline gelmiştir. Bu yeni yöntem örneklerinden birini Galatasaray Sportif Sınai ve Ticari Yatırımlar AŞ (Galatasaray Spor Kulübü) gerçekleştirdiği sponsor anlaşmasında kullanmıştır. Stadyum isim hakkı için bir firma ile 5 yıllık bir anlaşma yapan Galatasaray Spor Kulübü; sözleşmenin ikinci yılından sonraki yıllarda, sponsorluk tutarının belirlenmesinde TÜİK ve ENAG kurumlarının ÜFE ve TÜFE oranlarının ortalamasının referans alınacağını kamuoyuna açıklamıştır.⁶

Galatasaray Spor Kulübü'nün kullandığı artış yöntemini, herhangi bir işçi sendikasının bağtlatdığı toplu iş sözleşmesinde uyguladığını varsayarsak; çalışanların TÜİK eksenli artışlara mahkum edilmesiyle ortaya çıkan refah kaybını net bir şekilde görebiliriz. 1 Eylül 2023 itibariyle ücretlere son 12 aylık TÜFE oranı doğrultusunda zam gelecek bir toplu iş sözleşmesi örneğinde; TÜİK'in TÜFE hesaplaması kullanılırsa ücretlere yüzde 58,94 artış uygulanacak iken, TÜİK ve ENAG'ın TÜFE hesaplamalarının ortalaması kullanılırsa ücretlere yüzde 93,49 zam uygulanacaktır. Bu nedenle TÜİK verileri sadece baz alındığında çalışanlar yüzde 34,55 daha az zam almış olacaktır. Bir spor kulübünün dahi kendi çıkarlarını korumak için uyguladığı yeni bir yöntemi veya bu örneğe benzer farklı yöntemleri işçi sendikalarının kendi üyeleri için denemeye başlamaması sendikalar açısından olumsuz yönler taşımaktadır. Ayrıca sendikaların sözleşme görüşmeleri sırasında da bu tür yeni yöntemleri talep olarak gündeme getirmediğini söyleyebiliriz. Örneğin, özel sektördeki en büyük grup toplu iş sözleşmesi olan ve yüz binden fazla işçiyi ilgilendiren Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) ile Birleşik Metal-İş, Öz Çelik-İş ve Türk Metal Sendikası'nın sözleşme görüşmelerinde; işçi sendikaları sözleşmenin ilk 6 ayından sonraki zam dönemleri için TÜİK enflasyon oranlarının üstüne belirli bir puan ekleyerek zam talep etmiştir (Birleşik Metal-İş, 2023; Öz Çelik-İş, 2023; Türk Metal Sendikası, 2023).

Bulgular bölümünde bilgileri verildiği üzere TGS ile Belediye-İş Sendikası, ücret artışı ile ilgili maddelerde TÜİK istatistiklerini baz almamıştır. TGS'nin yöntemi, sözleşme süresi içerisinde olan yeni zam dönemi öncesi yeniden işverenle müzakere masasına oturmaktır. Bu düzenleme; görüşmelerde işveren tarafının da yapıcı bir tutum içerisinde bulunması hâlinde, çalışanların güncel ekonomik koşullara uygun bir ücret artışı almasını sağlayabilir. Ancak işçilerin işverenlere karşı en önemli mücadele aracı olan grev hakkının iç hukukta kısıtlayıcı bir şekilde düzenlenmesi nedeniyle bu düzenlemenin çalışanlar açısından çeşitli handikaplar doğurması muhtemeldir. Çünkü Türkiye'de grev hakkı yalnızca toplu menfaat uyumsuzluğu yani yeni bir toplu iş sözleşmesi bağtlatmak için yapılan görüşmelerde anlaşmazlık çıkması hâliyle sınırlanmıştır (Akyiğit, 2013, s. 531).⁷ Bu nedenle sözleşme dönemi içerisinde ortaya çıkacak bir anlaşmazlık durumunda işçi sendikasının greve çıkması mevcut yasal düzenlemelerde kanun dışı olarak tanımlanmaktadır. TGS ile işveren tarafının sözleşme süresi içerisindeki yeni zam dönemi için müzakeresinde; işveren tarafının uzlaşmaz bir tutum içerisinde olması ihtimalinde, işçilerin grev hakkından yoksun olması ücret pazarlığında işçi tarafının elini zayıflatacaktır. Belediye-İş'in sözleşmesindeki düzenleme ise bu çalışmada incelenen sözleşme örnekleri arasında en olumsuz örnek niteliğindedir. Çünkü sözleşmenin ikinci yılı için belirlenen yüzdeler zam oranının TÜİK'in ilgili döneme ait TÜFE oranının altında kalması durumunda; aradaki farkın zam oranına ekleneceğine yönelik sözleşmede bir ibare olmaması, toplu iş sözleşmesinden faydalanan işçilerin TÜİK'in enflasyon ölçümlerinin bile altında ücret zammı almasına neden olmuştur. TÜMTİS'in sözleşmesi ise nispeten daha pozitif bir emsal olarak tariflenebilir. Çünkü bu çalışmada asgari ücret artış oranlarının diğer ücret artış oranlarından ve TÜİK enflasyon ölçümlerinden daha fazla olduğuna değinilmiştir. TÜMTİS'in sözleşmesinde de asgari ücret artış oranı ve TÜİK'in TÜFE verisi arasından yüksek olanın tercih edileceği ve yıl içerisindeki asgari ücret artış oranlarının ücretlere zam olarak yansıtılacağı hükme bağlandığı için çalışanların TÜİK'in TÜFE oranlarından nispeten daha yüksek oranda zam alması sağlanabilmiştir.

Sonuç

Ülkemizde son yıllarda uygulanan ücret politikalarında göze çarpan iki temel olgu bulunmaktadır. Bunlardan ilki, asgari ücretin ortalama ücret hâline gelmesi ve tüm ücret biçimlerinin dipte eşitlenmeye doğru gitmesidir. Diğer olgu ise ücret politikalarında TÜİK'in enflasyon ölçümlerinin belirleyen konumda olması ve bu ölçümlerin makroekonomik gösterge olmaktan öte anlam kazanmasıdır. Emeğiyle geçinen milyonlarca insanın yaşam standartlarını belirleyen TÜİK'e yönelik şeffaflık ve güvenilirlik konusunda eleştiriler yapılmaktadır. TÜİK'in özellikle 20 yıldır açıkladığı madde fiyat listesini 3 Haziran 2022'den itibaren yayımlamaktan vazgeçmesi ve aksi yönde mahkeme kararına rağmen bu listeyi yayımlamamaya devam etmesi TÜİK verilerine yönelik eleştirileri daha fazla artırmaktadır. Ücret artışlarında TÜİK'in TÜFE oranlarının yetersiz gelmesi ve bu oranların çalışanların alım gücünü koruyamaması TÜİK'in istatistiklerine yönelik kaygıları doğrulamaktadır.

⁶ Galatasaray SK, daha sonra "düzeltme" başlığı altında, sözleşmenin ikinci yılından sonraki yıllarda sponsorluk bedelinin nasıl belirleneceğini ifade ettiği kısmı kaldırarak yeni bir açıklama yayımlamıştır. Ancak yeni açıklamada 5 yıllık sözleşmenin sadece ilk senesine dair anlaşma bilgisi olduğu için sözleşmenin diğer senelerindeki sponsorluk miktarında, TÜİK ile birlikte ENAG'ın verilerinin de baz alınmaya devam ettiği olasıdır. Haber için bk.: <https://t24.com.tr/haber/galatasaray-in-sponsorluk-anlasmisinden-tuik-ve-enag-detayi-kaldirildi.1118246>

⁷ Türkiye'de grev hakkı ile ilgili yasal düzenlemeler, uluslararası çalışma hukukunun normlarıyla çelişmektedir. ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi'ne göre grev hakkı sadece toplu çıkar uyumsuzluklarıyla sınırlanmamalı ve çalışanlar ve onların örgütleri çıkarları doğrultusunda grev hakkını kullanarak ekonomik ve sosyal haklarını korumak ve geliştirmek için hoşnutsuzluklarını geniş bir bağlamda özgürce ifade edebilmelidir (ILO, 2006, par. 531).

İşçi sendikaları, toplu iş sözleşmesi ücret politikalarında enflasyon eksenli artışları benimsemektedir. Bu artışlarda ise TÜİK'in hesaplamaları baz alınmaktadır. TÜİK istatistikleri ile gerçek enflasyon arasındaki fark, temel amacı üyelerinin ekonomik haklarını korumak ve geliştirmek olan sendikaların esas görevini yerine getirememesine neden olmaktadır. Bu çalışmada incelendiği üzere üyelerinin ekonomik refahını korumak konusunda yetersiz hâlde olan sendikalar, Türkiye'deki güncel ücret politikalarının bir parçası olarak da tanımlanabilir. Sendikalar toplu iş sözleşmesi politikalarında, hâkim genel ücret politikalarından kopuşu örgütleyecek başta üyelerinin sonra tüm çalışanların çıkarına uygun bir strateji izlemek konusunda oldukça zayıf durumdadır.

Ücret artışlarının enflasyon eksenli olması, çalışanları hayat pahalılığına karşı koruyabilse bile emekçilerin satın alma güçlerini artırmaz. Sendikaların, üyelerinin refah seviyesini yükseltebilmesi için enflasyon oranları haricinde refah artışından, büyümeden ve kârdan pay alma gibi yöntemleri sözleşme ücret politikalarında daha fazla kullanması gereklidir. Bu çalışmada ise bu ücret artışı yöntemlerine, sendikaların toplu iş sözleşmesi örneklerinde rastlanmadığı için değinilmemiştir. Sözleşmelerde mevcut ücret politikaların devam etmesi durumunda, sendikaların en azından üyelerinin ve sözleşmeden faydalanabilen diğer çalışanların refah seviyesini koruyabilmesi için enflasyon hesaplamalarında yeni yöntemler devreye sokması günümüz endüstri ilişkileri sisteminde temel öncelik hâline gelmiştir. Bu konuda, Galatasaray Spor Kulübü'nün ENAG verilerini de TÜİK verileriyle birlikte baz alması bir emsal olarak değerlendirilebilir.

Kamuda, mevzuatın kısıtlayıcı yönleri ve sendikal alanda kamu otoritesinin güçlü vesayeti nedeniyle genel ücret politikalarından kopuşu sağlayacak örneklerin artması özel sektöre göre daha zordur. Bu nedenle, özel sektöre ait işyerlerindeki toplu iş sözleşmelerinde, TÜİK ölçümleri dışındaki enflasyon hesaplamaları ücret artışlarında bir araç olarak mutlaka değerlendirilmelidir. Bu sorumluluk, başta genel ücret politikalarına net eleştirilerde bulunan konfederasyonlara üye sendikalar olmak üzere tüm işçi örgütlerindedir. Sendikaların bu konudaki emsal teşkil edebilecek çalışmaları, aynı zamanda TÜİK'in yeniden kamusal sorumlulukla bilimsel esaslara riayet etmesine de katkı sağlayabilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer Review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Yazarın ORCID ID'si

Naim Göktaş 0000-0002-5378-3147

KAYNAKLAR / REFERENCES

- Akyiğit, E. (2013). *İş Hukuku* (9.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Airport Haber (2023, 5 Temmuz). *Hava-İş'ten THY'ye Bir Çağrı Daha*. Erişim adresi: <https://www.airporthaber.com/havacilik-haberleri/hava-isten-thy-ye-bir-cagri-daha.html> (Erişim tarihi: 23.08.2023)
- Aren, S. (1989). *İstihdam, Para ve İktisadi Politika* (9. Baskı). Ankara: Savaş Yayınları.
- Birleşik Metal-İş (2023). *MESS Grup Toplu Sözleşmesi 2023-2025 Dönemi Teklifimizi Açıkladık*. Erişim adresi: <https://www.birlesikmetal.org/index.php/tr/guncel/toplu-sozlesme/2043-mess-grup-toplu-sozlesmesi-2023-2025-donemi-teklifimizi-acikladik> (Erişim tarihi: 01.11.2023)
- CEFIS. *CEFIS Daily Food Price Indices*. Erişim adresi: <https://cefis-food-indices.streamlit.app/> (Erişim tarihi: 23.08.2023)
- Çelik, A. (2009). Teşmil ve Avrupa Uygulaması. *Türk-İş Dergisi*, Sayı 386, 66-68.
- Çelik, A. (2014). Mücadeleden Vesayete Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikacılığı. *Eleştirel Pedagoji Dergisi*, Sayı 34, 22-27.
- Çelik, A. (2022). Asgari Ücret Tuzağı. *Mülkiye Dergisi*, 46(1), 297-304.
- DİSK (2023, 26 Nisan). *TÜİK'e Açtığımız Davayı Kazandık: Madde Fiyat Listesi Açıklanacak*. Erişim adresi: <https://disk.org.tr/2023/04/tuik-actigimiz-davayi-kazandik-madde-fiyat-listesi-aciklanacak/> (Erişim tarihi: 24.08.2023)
- DİSK (2023, 5 Temmuz). *TÜİK Önünden Seslendik: Gerçekleri Açıkla, Ekmeğimizle Oynama*. Erişim adresi: <https://disk.org.tr/2023/07/tuik-onunden-seslendik-gercekleri-acikla-ekmegimizle-oyinama/> (Erişim tarihi: 24.08.2023)
- DİSK-AR (2021). *Asgari Ücret Gerçeği 2022 Raporu*. İstanbul: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi.
- DİSK-AR (2023). *AKP Döneminde ve Başkanlık Rejiminde İşçiler Neler Kaybetti? (2002-2023)*. İstanbul: DİSK Yayınları.

- Duman, A. ve Duman, A. (2016). Türkiye’de Sendika Üyeliğinin Kamu ve Özel Sektördeki Ücretler Üzerindeki Etkileri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2016/1, 11-30.
- ENAG (2023, 4 Eylül). *Aylık Enflasyon Haber Bülteni*. Erişim adresi: <https://enagrup.org/bulten/2308.pdf> (Erişim tarihi: 04.09.2023)
- Ersezer, D. (2006). Gelir Dağılımı Politikası ve Araçları. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 16, S. 1, 255-268.
- Eurofound (2020). Minimum wages in 2020: Annual review. *Minimum wages in the EU series*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- GazeteDuvar (2023, 14 Haziran). *Erdoğan’dan Asgari Ücret Açıklaması: İşçimizi Yine Enflasyona Ezdirmeyeceğiz*. Erişim adresi: <https://www.gazeteduvar.com.tr/erdogandan-asgari-ucrer-aciklamasi-iscimizi-yine-enflasyona-ezdirmeyecegiz-haber-1623701> (Erişim tarihi: 22.08.2023)
- Gülmez, M. *Asgari Ücret Makaleler Dizisi*. Erişim adresi: https://arastirma.disk.org.tr/?page_=1168 (Erişim tarihi: 22.08.2023)
- Habertürk (2023, 21 Haziran). *Türk-İş Başkanı Ergün Atalay’dan Habertürk’e Açıklamalar*. Erişim adresi: <https://www.haberturk.com/turk-is-baskani-ergun-atalay-dan-haberturk-e-aciklamalar-3601608-ekonomi> (Erişim tarihi: 24.08.2023)
- Hak-İş (2023, 15 Mayıs). *2023 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü Tam Metni*. Erişim Adresi: https://hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=4653 (Erişim tarihi: 22.08.2023)
- Hekimler, B. U. (2019). Türkiye’de Kamu Sektöründe Yeni Bir Endüstri İlişkileri Sistemine Geçişin Habercisi: Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Anlaşma Protokolleri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2019/2, 903-916.
- Hekimler, B. U. (2023). Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı Paradoksu: Güçlü Sendikacılık mı, Bağımlı Sendikacılık mı?. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 84, 43-57.
- ILO (2006). *Freedom of Association-Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body* (Fifth (revized) Edition). Geneva: International Labour Office.
- Karadoğan, E. (haz.) (2023). *İşçi Sendikaları ve Sendikaların Üye Sayıları Bilgi Notu 2023 Temmuz İşçi Sendika İstatistiklerinin Dili*. Ankara: Fişek Enstitüsü
- Mülayim, B. O. (2023). Avrupa ve Ülkemizde Toplu İş Sözleşmesi Kapsama Oranı ve Bu Oranı Etkileyen Faktörler. *ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2023/1, 110-153.
- Önsal, N. (2018). Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri İlk İki Örnek ve Son Durum. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, Sayı 10, 93-100
- Öz Çelik-İş (2023). *MESS Toplu Sözleşme Taslağımızın Detayları Belli Oldu*. Erişim adresi: <https://ozcelikis.org/mess-toplu-sozlesme-taslagimizin-detaylari-belli-oldu/> (Erişim tarihi: 01.11.2023)
- Resmi Gazete (2023, 31 Temmuz). *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’ndan: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2023 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ*. Sayı 32265.
- Resmi Gazete (2023, 3 Eylül). *Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Başkanlığından: Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı*. Sayı 32298.
- Sayım, F. ve Odabaş, T. (2015). 5510 Sayılı Yasa İle Değiştirilen Emekliliği Aylığı Bağlama Oranlarının Olası Finansal Etkisinin Sosyal Politika Hedefleri Açısından Değerlendirilmesi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 4, Sayı 9, 92-119.
- T24 (2023, 3 Temmuz). *Galatasaray’ın Sponsorluk Anlaşmasından ‘TÜİK ve ENAG’ Detayı Kaldırıldı*. Erişim adresi: <https://t24.com.tr/haber/galatasaray-in-sponsorluk-anlasmisindan-tuik-ve-enag-detayi-kaldirildi,1118246> (Erişim tarihi: 01.09.2023)
- Talas, C. (1965). Ücret Politikaları. *AÜSBF Dergisi*, Cilt XX, Sayı 2, 17-38.
- Talas, C. (1997). *Toplumsal Ekonomi Çalışma Ekonomisi*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları
- TCMB (2023). *Enflasyon Raporu 2023-III*. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası.
- TÜİK (2008). *Fiyat Endeksleri ve Enflasyon Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi-3*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- TÜİK (2023, 4 Eylül). *Tüketici Fiyat Endeksi, Ağustos 2023*. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tuketici-Fiyat-Endeksi-Agustos-2023-49650&dil=1> (Erişim tarihi: 04.09.2023)
- Türk Metal Sendikası (2023). *2023-2025 MESS Grup TİS Teklifi*. Erişim adresi: <https://www.turkmetal.org.tr/haber/2023-2025-mess-grup-tis-teklifi#> (Erişim tarihi: 01.11.2023)
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı (2023, 21 Temmuz). *Türkiye Ekonomisinde Haftalık Gelişmeler ve Genel Görünüm (21 Temmuz 2023)*. Erişim adresi: <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/07/Turkiye-Ekonomisinde-Haftalik-Gelismeler-ve-Genel-Gorunum-21072023.pdf> (Erişim tarihi: 23.08.2023)
- Yılmaz, K. (2023). *Türkiye’de Enflasyon: TÜİK ve İTO Verileri Karşılaştırma*. Erişim adresi: <https://sarkac.org/2023/07/turkiyede-enflasyon-2/> (Erişim tarihi: 01.11.2023).
- Yorğun, S. (2023). Sendikaların Toplu Pazarlık Yetkisi ve Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü’nün Hukuki Boyutu. *Çalışma ve Toplum*, 2023/1, 97-120.

Toplu İş Sözleşmeleri

- Belediye-İş ve Maltepe Belediyesi (SODEMSEN). Yürürlük süresi: 01.03.2022-29.02.2024.
- Birleşik Metal-İş ve Diebold Nixdorf Teknoloji. Yürürlük süresi: 01.01.2023-31.12.2024.
- Demiryol-İş ve Metro İstanbul. Yürürlük süresi: 01.01.2023-31.12.2024.
- Genel-İş ve İZENERJİ (SODEMSEN). Yürürlük süresi: 01.01.2023-31.12.2024.
- Hava-İş ve Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü. Yürürlük süresi: 01.03.2023-28.02.2025.
- Hizmet-İş ve Bursa Büyükşehir Belediyesi-BUSKİ. Yürürlük süresi: 01.04.2023-31.12.2024

Koop-İş ve PUMA. Yürürlük süresi: 01.07.2022-30.06.2025.
Lastik-İş ve SETAŞ (KİPLAS İşverenleri Sendikası). Yürürlük süresi: 01.01.2023-31.12.2024.
Öz Büro-İş ve Aydınlu Hazır Giyim. Yürürlük süresi: 01.01.2023-31.12.2025.
Öz Çelik-İş ve KARDEMİR. Yürürlük süresi: 01.01.2023-31.12.2024.
Öz Taşıma-İş ve BALPARK Balıkesir Otopark İşletmeleri. Yürürlük Süresi: 01.07.2022-30.06.2025.
Sosyal-İş ve İstanbul Tabip Odası. Yürürlük süresi: 01.07.2023-30.06.2025.
Türkiye Gazeteciler Sendikası ve Ege İz Gazete. Yürürlük süresi: 01.01.2023-01.01.2025.
Tez Koop-İş ve İSPER. Yürürlük süresi: 01.01.2022-31.12.2024.
TOLEYİS ve KASDAŞ (SODEMSEN). Yürürlük süresi: 01.01.2023-31.12.2024.
TÜMTİS ve Aras Kargo. Yürürlük Süresi: 01.01.2023-31.12.2024.

Atıf Biçimi / How Cite This Article

Goktas, N. (2023). Türkiye İstatistik Kurumu'nun Türkiye'de ücret politikalarına etkisi ve toplu iş sözleşmesi örnekleri üzerinden işçi sendikalarına yönelik bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 85, 215-227.
<https://doi.org/10.26650/jspc.2023.85.1354904>