

TÜRKİYE TOPLU SÖZLEŞMEDE AB'NİN ÇOK GERİSİNDE

Burak Darbaz* ve Gökçe Uysal-Kolaşin**

Yönetici Özeti

Türkiye'deki sendikaların toplu iş sözleşmesi imzalama yetkilerinin kısıtlı olmasından dolayı Avrupa Birliği üyelerine kıyasla, Türkiye'de toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanların toplam ücretlilere oranı çok düşük seviyelerde kalmaktadır. ILO tahminlerine göre Türkiye'de toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan ücretli oranı 2001'de %10,8 civarındadır. TÜİK 2006 Kazanç Yapısı Anketiyle **betam** olarak hesapladığımız oran ise %13,3' tür.

Enerji, madencilik ve taşocakçılığı ile ulaştırma sektörlerinde çalışanların toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışma ihtimallerinin diğer sektörlerden daha yüksek olduğunu görüyoruz. Ancak bu sektörlerde çalışanların toplam ücretliler içindeki payı oldukça düşük. Buna karşın, imalat sektöründe toplam ücretlilerin neredeyse yarısı çalışmakta ve bu sektörde çalışanların yüzde 18'i toplu iş sözleşmeleri kapsamında.

Firma bazında yapılan incelemelerde firmanın büyüklüğü arttıkça toplu iş sözleşmesi imzalama oranının arttığını görüyoruz.

Çalışan bazında yapılan incelemelerde toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanların aldıkları düzenli ve düzensiz ücretlerinin toplu iş sözleşmesiz çalışan ücretlilere kıyasla oldukça yüksek olduğu göze çarpıyor.

Toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanların oranı yüzde 13

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (ÇSGB) 2006 yılında yayınladığı istatistiklere göre Türkiye'de işçiler arasında sendikalaşma oranı yüzde 58,2 ile oldukça yüksek görünüyor. ÇSGB, bu rakamı elde etmek için "Sendikalı Çalışan / Toplam SSK'lı Çalışan" oranını kullanmaktadır. Ancak, ÇSGB'nin yayınladığı oran sendikanın işlevinin (toplular müzakere) iş gücü piyasasındaki durumunu yansıtmakta yetersiz kalmaktadır. Buna birbiriyle bağlantılı iki sebep gösterilebilir: Birincisi, Türkiye'de her sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmaya hakkı yoktur.¹ İkincisi ise, Türkiye, toplu iş sözleşmesi (TİS) kapsamında çalışan oranı, sendikalı çalışan oranından düşük olan nadir ülkelerden biridir. Dolayısıyla, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), OECD gibi uluslararası kuruluşlar, gerek ülkeler arası karşılaştırmalarda, gerek iş gücü piyasasının dinamikleri üzerine yaptıkları araştırmalarda "Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında Çalışan / Toplam Ücretli Çalışan" oranını (TİS kapsamında çalışan oranı) kullanmaktadırlar.

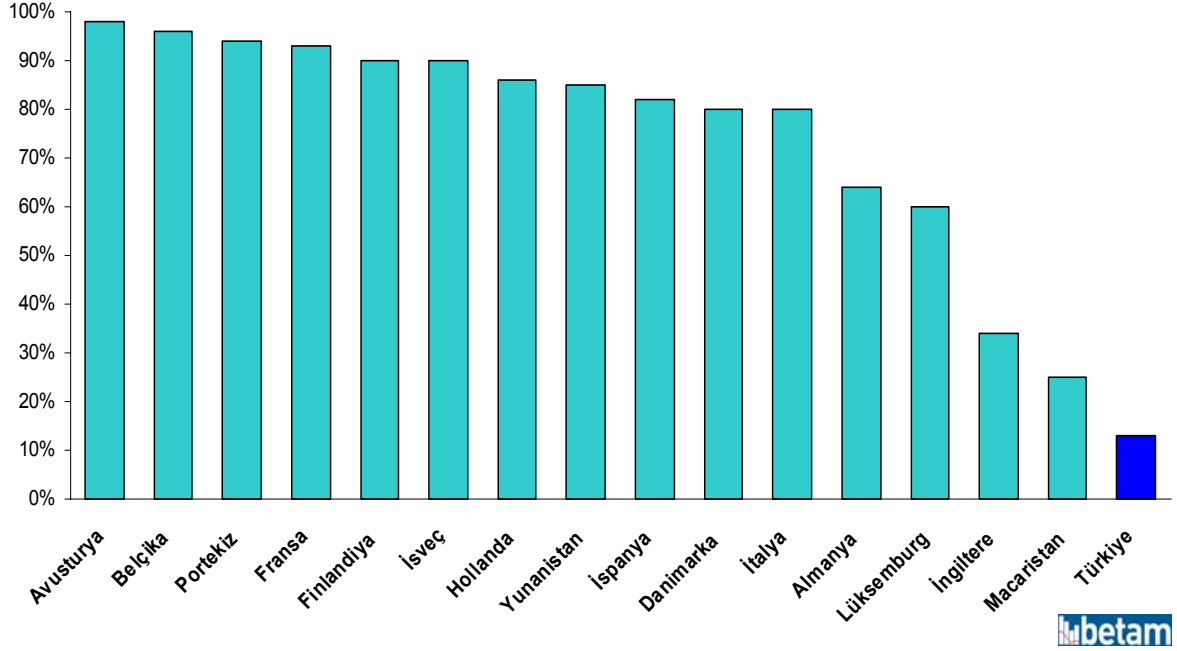
* Araştırma Görevlisi, Burak Darbaz, **betam**, burak.darbaz@bahcesehir.edu.tr

** Yrd. Doç. Dr. Gökçe Uysal-Kolaşin, **betam**, gokce.kolasin@bahcesehir.edu.tr

¹ Yürürlükte olan 2822 no'lu *Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu*'na göre, bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için kurulu bulunduğu iş kolundaki işçilerin en az %10'unun kendi üyesi olması veya toplu iş sözleşmesi yapacak olan iş yerlerinin her birinin en az %50'sinin kendi üyesi olması gerekmektedir. Ayrıca, 4688 no'lu *Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası*, toplu iş sözleşmesi yerine "toplular görüşme"den bahseder. Bu yüzden kamu çalışanlarının toplu iş sözleşmesi hakkı tartışılan bir konu olmuştur (Örneğin, AIHM'nin 12 Kasım 2008'deki kararı).

ILO tahminlerine göre Türkiye’de toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan ücretli oranı 2001’de %10,8 civarındadır. 2006 Kazanç Yapısı Anketiyle **betam** olarak hesapladığımız oran ise %13,3’ tür. Buna göre Türkiye, TİS kapsamında çalışan oranı bakımından Avrupa Birliği ülkeleri arasında son sıralarda yer almaktadır (Tablo 1).

Tablo 1 Türkiye ve seçilmiş AB ülkelerinde toplu iş sözleşmesi kapsamındaki ücretli çalışan oranı



Kaynak: ETUI-REHS ve **betam**

Avrupa Birliği ile aynı sendikal haklar, Türkiye-AB müzakerelerindeki en önemli konulardan biridir ve özellikle son zamanlarda önem kazanmış olduğu görülmektedir.²

Bu araştırma notu, TÜİK’in yapmış olduğu 2006 Kazanç Yapısı Anketi’nden (KYA) yararlanılarak TİS kapsamında olan ve olmayan ücretli çalışanların görelî durumları incelenecektir. Dikkat edilmesi gereken bir nokta, bu araştırmanın, veri setinde mevcut olan bir takım rakamları kullanarak karşılaştırma yapmakta olduğudur. Burada yaptığımız şey bir nedenselliğe işaret etmeyecek, yalnızca var olan farkların altını çizecektir. 2006 Kazanç Yapısı Anketi, temsil gücü olan örnekleme göre 264.672 firma ve 5.986.246 ücretliyi temsil etmektedir. Veri setindeki “toplular iş sözleşmesi” değişkeni iş yeri bazında tanımlanmıştır, yani bir iş yeri TİS kapsamındaysa, o iş yerindeki bütün çalışanları da TİS kapsamındadır.

² Murat Yetkin’in 12 Şubat 2009’da Radikal gazetesinde yayınlanmış olan köşe yazısında, AB Komisyonu temsilcisi Mark Pierini’nin kendisine, Ankara’dan öncelikle yeni Sendikalar Yasası’nın çıkmasını beklediklerini belirttiğini söylemiştir. Yine bu yazıda bahsedilen başka bir röportajda, AB Komisyonu üyesi Jean-Christophe Filori, “(Sendika Yasası için) Buna birinci sırada önem veriyoruz, Avrupa Sosyal Şartı, entegrasyon projesinin önemli parçası” demiştir.

Tablo 2 Sektörlerde TİS kapsamında çalışan oranları ve sektörlerde çalışanların toplamdaki payları.

Sektör	Sektörde TİS kapsamında çalışan oranı	Sektörde TİS kapsamı dışında çalışan oranı	Toplam TİS kapsamın da çalışanlar içindeki payı	Toplam ücretliler içindeki payı
Elektrik, gaz, buhar ve sıcak su üretimi ve dağıtımı	%76,4	%23,6	%8,1	%1,4
Madencilik ve taşocakçılığı	%29,1	%70,9	%4,2	%1,9
Ulaştırma, depolama ve haberleşme	%20,8	%79,2	%12,3	%7,9
İmalat	%18,1	%81,9	%65,3	%48,1
Ana metal ve fabrikasyon metal ürünleri imalatı	%38,4	%61,6	%16,1	%5,6
Kimyasal madde ve ürünler ile suni elyaf imalatı	%30,8	%69,2	%4,5	%1,9
Ulaşım araçları imalatı	%30,4	%69,6	%7,0	%3,1
Gıda, içecek ve tütün imalatı	%23,8	%76,2	%8,0	%4,5
Elektrik ve optik donanım imalatı	%21,5	%78,5	%3,8	%2,4
Makine ve teçhizat imalatı	%19,25	%80,8	%5,3	%3,7
Kok kömürü, rafine edilmiş petrol ürünleri ve nükleer yakıt imalatı	%16,5	%83,5	%0,4	%0,3
Metalik olmayan diğer mineral ürünlerin imalatı	%15,7	%84,3	%4,0	%3,4
Tekstil ve tekstil ürünleri imalatı	%11,0	%89,0	%13,0	%15,8
Plastik ve kauçuk ürünleri imalatı	%10,9	%89,1	%1,5	%1,9
Ağaç ürünleri imalatı	%6,9	%93,1	%0,3	%0,6
Kağıt ve kağıt ürünleri imalatı; Basım ve yayım	%4,7	%95,3	%0,6	%1,7
Başka yerde sınıflandırılmamış imalatlar	%4,0	%96,0	%0,7	%2,5
Deri ve deri ürünleri imalatı	%3,5	%96,5	%0,3	%1,0
Diğer sosyal, toplumsal ve kişisel hizmet faaliyetleri	%5,8	%94,2	%0,7	%1,6
Mali aracı kuruluşların faaliyetleri	%5,3	%94,7	%0,7	%1,8
Sağlık işleri ve sosyal hizmetler	%3,8	%96,2	%0,6	%2,1
Gayrimenkul, kiralama ve iş faaliyetleri	%3,7	%96,3	%1,9	%6,8
Toptan ve perakende ticaret; motorlu taşıt, kişisel ve ev eşyalarının onarımı	%3,6	%96,4	%4,2	%15,4
Oteller ve lokantalar	%3,1	%96,9	%1,0	%4,2
İnşaat	%1,7	958,3	%0,8	%6,1
Eğitim	%1,3	%98,7	%0,3	%2,7
Genel (Bütün Sektörler)	%13,3	%86,7	%100	%100



Kaynak: TÜİK ve betam

En yüksek toplu iş sözleşmeli oranı enerjide

Tablo 2'deki ilk iki sütun, her sektör için TİS kapsamında olan ve olmayan ücretlilerin o sektörde çalışan toplam ücretliler içindeki oranını göstermektedir. Sonuçlara göre, TİS kapsamında çalışanların en yoğun olduğu sektörler enerji üretimi ve dağıtımı (yüzde 76,4) ile madencilik ve taşocakçılığıdır (yüzde 29,1). Bu sektörlerde çalışan ücretlilerin toplam ücretliler içindeki payları (sırasıyla yüzde 1,4 ve yüzde 1,9) çok azdır. Dolayısıyla toplam TİS kapsamında çalışan ücretliler içindeki payları küçüktür.

Toplam ücretliler arasındaki payının yüksek olması sebebiyle imalat sektörünün ortalama içerisindeki ağırlığı yüksektir. İmalat sektöründeki TİS kapsamında çalışan oranı %18,1 gibi Türkiye ortalamasının üstünde bir orandır. İmalatta TİS kapsamında çalışan oranlarının yüksek olduğu alt sektörler ise ana metal, kimya, ulaşım, gıda, elektrik donanım ve makinedir. Bu alt sektörlerde çalışan ücretliler toplam ücretlilerin yüzde 21,2'sini oluşturmaktadır.

Toplam ücretliler içindeki payı yüzde 15,4 ile yüksek olan toptan ve perakende ticaret sektörü, TİS kapsamında çalışan ücretlilerin oranı bakımından en düşük sektörlerden biri olarak dikkat çekmektedir. Bu sektördeki firmaların yarısından fazlasının 10-49 kişi çalıştıran firmalar olmasının, bunun altında yatan ana sebep olduğunu düşünmekteyiz. Bu bağlamda firma büyüklüğü ile TİS kapsamının arasındaki ilişkiye daha ayrıntılı bakmak gerekir.

Firma büyüdükçe toplu iş sözleşmesi yapma ihtimali artıyor

Tablo 3'te işyerleri, TİS kapsamında olan ve olmayanlar olarak ikiye ayrılmışlardır. Yukarıda bahsedildiği gibi toplu iş sözleşmesi değişkeni şirket bazında tanımlanmıştır ve dolayısıyla toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir şirketteki bütün çalışanlar da otomatik olarak toplu iş sözleşmesinin kapsamına girmektedirler.

Tablo 3 Büyüklüğüne göre gruplanmış firmaların grup içi TİS kapsamındaki iş yeri dağılımı ve bu gruplardaki firmaların TİS kapsamında çalışan ücretlilerin istihdamındaki payı.

Firma büyüklüğü	Toplam firma sayısı	TİS imzalayan firmaların sayısı	TİS imzalayan firmaların oranı
10 - 49	152.230	1.814	%1,2
50 - 249	61.822	2.517	%4,1
250 - 499	17.573	2.882	%16,4
500 - 999	13.912	3.484	%25,0
1000+	19.136	6.443	%33,7



Kaynak: TÜİK ve **betam**

Tablo 3'teki sonuçlara çok kabaca baktığımızda, büyüklüğüne göre sınıflandırılmış firma gruplarında, büyüklük arttıkça TİS imzalayan firmaların oranının da, sayısının da arttığını görmekteyiz. 1000 kişiden fazla ücretli istihdam eden firmaların yüzde 33,7'si, 500-999 kişi arası ücretli istihdam eden firmaların yüzde 25'i toplu iş sözleşmesi kapsamında. Buna karşın 10-49 kişi arasında çalışan istihdam eden firmalardaki toplam ücretlilerin sadece yüzde 1,4'ü, 50-249 kişilik firmalardakilerin de sadece yüzde 4,1'i toplu iş sözleşmesi kapsamındadır.

Toplu iş sözleşmeli ücretlilerin kazançları daha yüksek

Son olarak, TİS kapsamındaki ücretlileri, kazandıkları yıllık brüt maaş, aldıkları saat başı fazla mesai ödemelerine ve kıdemlerine (çalıştıkları kurumda kaç senedir çalıştıklarına) göre farklı firma büyüklükleri altında gruplayarak karşılaştırdık. Zira firma büyüklüğü, ücretleri etkileyebilecek çeşitli faktörlerdeki farklılıkları (firmanın verimliliği, çalışanların eğitim seviyesi), belli ölçüde yansıtacaktır.

Tablo 4 Ödemeler ve Ortalama Kıdem Yılları

	TİS kapsamında	TİS kapsamında değil	Yüzde Fark
Toplam brüt maaş ödemeleri (ortalama, yıllık, TL)			
10 - 49 ücretli çalıştıran şirketler	10.443	7.208	%44,9
50 - 249 ücretli çalıştıran şirketler	14.198	9.434	%50,5
250 - 499 ücretli çalıştıran şirketler	13.651	11.706	%16,6
500 - 999 ücretli çalıştıran şirketler	15.031	13.060	%15,1
1000+ ücretli çalıştıran şirketler	17.574	15.075	%16,6
Toplam ikramiye, prim, sosyal yardım vb. ödemeleri (ortalama, yıllık, TL)			
10 - 49 ücretli çalıştıran şirketler	857	183	%368,5
50 - 249 ücretli çalıştıran şirketler	1.536	520	%195,5
250 - 499 ücretli çalıştıran şirketler	2.484	911	%172,7
500 - 999 ücretli çalıştıran şirketler	1.999	1.949	%2,5
1000+ ücretli çalıştıran şirketler	3.149	2.031	%55,1
Fazla Mesai Ödemesi (ortalama, saat başı, TL)			
10 - 49 ücretli çalıştıran şirketler	6,4	5,7	%12,0
50 - 249 ücretli çalıştıran şirketler	8,2	6,1	%33,8
250 - 499 ücretli çalıştıran şirketler	9,8	6,3	%57,1
500 - 999 ücretli çalıştıran şirketler	8,6	7,3	%17,6
1000+ ücretli çalıştıran şirketler	12,1	8,1	%49,3
Kıdem (ortalama, yıl)			
10 - 49 ücretli çalıştıran şirketler	5,5	2,3	%141,8
50 - 249 ücretli çalıştıran şirketler	7,6	2,7	%178,1
250 - 499 ücretli çalıştıran şirketler	7,4	3,6	%106,0
500 - 999 ücretli çalıştıran şirketler	7,3	4,0	%84,4
1000+ ücretli çalıştıran şirketler	11,5	5,6	%106,2



Kaynak: TÜİK ve **betam**

Tablo 4'e göre, toplam ikramiye vb. ödemeler TİS kapsamında olan ve olmayan çalışanlar arasında çok büyük farklılık gösteriyor. 10-49 ücretli çalıştıran firmalarda TİS kapsamındaki ücretliler, TİS kapsamı dışındaki ücretlilerden %368,5 fazla ikramiye ve prim alırken bu fark 1000+ ücretli çalıştıran firmalarda %55,1'e iniyor. 500-999 arası ücretli çalıştıran firmalarda ikramiye ve prim bakımından TİS kapsamında olan ücretliler ile olmayanlar arasında pek bir fark bulunmaması da şaşırtıcı.

Benzer bir farklılık çalışanların kıdemlerinde de ortaya çıkıyor. TİS kapsamındaki ücretliler ile TİS kapsamı dışındaki ücretliler arasındaki kıdem farkı bakımından firma boyutu farklılığının çok belirgin bir desen yaratmadığını söyleyebiliriz. Farkın en yüksek olduğu grup, TİS kapsamındakilerin ortalama 7,6 sene, TİS kapsamı dışındakilerin 2,7 sene çalıştığı 50-249 ücretli çalıştıran şirketler iken farkın en düşük olduğu grup olan 500-999 ücretli çalıştıranlar grubunda TİS kapsamında çalışanlar ortalama 7,3 , TİS kapsamında olmayan ücretliler de ortalama 4 sene çalışıyorlar.

Kıdem ve ikramiyelerdeki kadar olmasa da TİS kapsamında olan ve olmayan ücretliler için maaş ve fazla mesai ödemelerinde de oldukça büyük bir ayırım gözlemlenmektedir. 10-49 ücretli çalıştıran firmalarda TİS kapsamındaki ücretlilerin yıllık brüt maaşı TİS kapsamı dışındaki ücretlilerinkinden %44,9 fazla, 50-249 ücretli çalışan firmalarda bu fark %50,5. Buna karşın 250-499 ve 1000+ ücretli çalıştıran firma gruplarında TİS kapsamındaki ücretliler TİS kapsamı dışında çalışan ücretlilerden %16,6 daha fazla yıllık brüt maaş alıyorlar. 500-999 arası ücretli çalıştıran firmalarda bu fark %15,1. Firma boyutu büyüdükçe, toplu iş sözleşmeli ücretliler ile toplu iş sözleşmesiz çalışan ücretliler arasındaki ücret farklılıklarının kapanmaya başladığını görüyoruz.

Fazla mesai ödemelerinde ise daha farklı bir trend göze çarpıyor. Firma büyüklüğü arttıkça genel olarak TİS kapsamındaki ücretliler ile TİS kapsamı dışındaki ücretliler arasındaki saat başı fazla mesai ödemesi farkının açıldığından söz etmek mümkün; 10 ile 49 ücretli arası çalışan istihdam eden firmalarda TİS kapsamındaki ücretliler TİS kapsamı dışındaki ücretlilerden %12 fazla mesai ödemesi alırken bu fark 1000+ ücretli çalıştıran firmalarda %49,3. Farkın en yüksek olduğu firma grubu ise 250 ile 499 arasında ücretli istihdam eden firmalar.

Başta söylediğimiz gibi bu çalışma, toplu iş sözleşmesi ile alınan ücretler ve diğer faktörler arasında direkt bir nedensellik ilişkisi kurmamaktadır. Başka bir deyişle, toplu iş sözleşmeli ücretlilerin daha fazla maaş almalarının sebebi, kıdem, eğitim, cinsiyet, sektör gibi değişkenlerin ciddi farklılıklar göstermesi olabilir (kıdem değişkeninde olduğu gibi). Şirket büyüklüklerine göre yaptığımız sınıflandırma bize belli ölçüde bu potansiyel etkileri kontrol etme gücü verse bile, nedensellik ilişkilerini ölçmek için daha derin analizlere ihtiyaç vardır.