

Türkiye’de İki Düzeyli Toplu Pazarlık Arayışı: Dokumacılık İşkolu Örneği (1966–1980)

Can ŞAFAK¹

ÖZET Bu çalışmanın amacı; iki düzeyli toplu pazarlığın yasal olanaklarının bulunduğu 1963–1980 döneminde hemen her işkolunda ortaya çıkan işkolu sözleşmeleri arasında özelliği olan, dokumacılık işkolunda Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası (Teksif) tarafından yürütülen işkolu düzeyinde toplu pazarlık sürecinin tartışılmasıdır. Tartışmanın odağındaki mesele; birbirine bağlı iki kritik sorunun cevaplandırılabilmesidir: Teksif’in dokumacılık işkolunda yürüttüğü toplu pazarlık süreci iki düzeyli toplu pazarlık olarak nitelendirilebilecek midir? Teksif’in 1966–1980 yıllarında işkolu yetkisine dayanarak bağittadığı toplu iş sözleşmeleri, klasik anlamda işkolu sözleşmeleri olarak kabul edilebilir mi? Böyle bir tartışma, sadece dokumacılık işkolu için değil ama Türkiye’de toplu pazarlık sürecinin bütünü; sürecin gelişimi, özellikleri açısından da öğretici, önemli ve ilginçtir.

ABSTRACT The objective of this study is to discuss the process of collective bargaining carried out by the Turkish Weaving Apparel Industry Workers Union (Teksif) in the weaving sector, which is a special case for all sectors for the period 1963-80 when two-stage collective bargaining was legal. The main issue centers on providing an answer to two interrelated questions: can the bargaining carried out by Teksif considered a two-stage process, and, can the collective settlements Teksif arrived at the sectoral level be considered classic work settlements? A discussion of these questions is instructive, important, and interesting from the point of view of understanding the process of collective action in Turkey as a whole, as well as its development and special features.

Giriş

İşkolu düzeyinde ya da sektörel düzeyde toplu pazarlık, toplu pazarlığın âdemi merkezileşme eğilimine rağmen Kara Avrupa’sında bugün de baskındır. Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde, özellikle İngiltere ve bir ölçüde de Fransa dışında AB15 ülkelerinde merkezileşmiş; ulusal/sektörler arası ve sektörel, endüstriler, işkolları ve bölgeler düzeyinde toplu pazarlık genel olarak hâkimdir. Belçika, Finlandiya ve İrlanda’da ulusal/sektörler arası toplu pazarlık belirleyici pazarlık düzeyini oluştururken, İtalya, Almanya, Yunanistan, Hollanda, Avusturya, İsveç, İspanya ve Portekiz’de en önemli pazarlık düzeyi işkoludur. Danimarka ve

¹ Sendika uzmanı. Kristal-İş Sendikası Toplu Sözleşme Dairesi.

Lüksemburg’da baskın bir toplu pazarlık düzeyinden söz edilemese de bu iki ülkede de sektörler arası ve sektörel düzeylerde toplu pazarlık varlığını korumaktadır. Buna karşılık AB10 ülkelerinde -Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde- sektörler/endüstriler (işkolları) düzeyinde sözleşmeler nadirdir ve bunlar da sıklıkla, yasalarda var olan asgari standartları tekrarlayan metinlerdir. Bu ülkelerde ilave olarak birden çok işyerine uygulanmak üzere “çok işverenli sözleşmeler” yapılmaktadır.²

Batı’da, özellikle erken sanayileşmiş AB15 ülkelerinde sektörler arası/ülke, sektörler/işkolları ve işyerleri düzeyinde ve birbirini tamamlayacak tarzda – birbirinin yerine geçmeden- yürütülen toplu pazarlık sürecinde merkezi birimlerin ağırlık kazanmasının sonuçlarından biri de sürecin işçi sınıfının daha genel, ortak çıkarlarına yönelmesi, sendika hareketinin görece politikleşmesi olmuştur. Sendika hareketinin sosyal politika alanında etkili olabilmesi, ülke düzeyinde -sektörler arası- ikili ve/veya üçlü çerçeve anlaşmalarının tarafı olabilmesiyle çok yakından ilgilidir. Konfederasyonlar arası (sektörler arası) anlaşmalar, sektörel ya da işkollarında bağitlanan toplu sözleşmelerin çerçevesini oluşturmakta, sektörel ya da işkolu anlaşmaları da işyeri düzeyinde bağitlanan toplu sözleşmelerle tamamlanmaktadır.³ Bu model, “çok düzeyli toplu pazarlık” olarak bilinen toplu pazarlığın geleneksel piramidini oluşturmaktadır.

Türkiye, çok düzeyli toplu pazarlık açısından deneyimi/birikimi olan bir ülke değildir. Sendika hareketinin ülke düzeyinde yürüttüğü “sosyal diyalog” arayışı, kamuda 1978 yılında yürütülen toplu pazarlık sürecindeki sınırlı etkisi dışında uygulama alanı bulamayan ve esasen ekonomik çöküşe karşı siyasal/toplumsal destek arayışı olarak niteleyebileceğimiz Toplumsal Anlaşma ve kimi hükümet zirveleriyle sınırlıdır.⁴ Türkiye’de ülke düzeyinde yürürlüğe konan ikili ya da üçlü

² Schroeder, W. (2003), In the wake of EU enlargement, Collective bargaining trends, Magazin Mitbestimmung; Mitbestimmung international edition 2003;; Ayrıca: <http://www.eiro.eurofound.ie/>; Industrial relations in the EU Member States and candidate countries; <http://www.eurofound.europa.eu/>; Erişim Ocak 2008.

³ “Batı’da, çok düzeyli toplu pazarlık bütün demokratik ülkelerde benimsenmiş bir uygulamadır. Ama bunlar elbette birbirlerinden farklıdır. Almanya’da farklıdır, Fransa’da farklıdır vesaire. Bu demektir ki toplu pazarlık giderek işletme işyeri düzeyine doğru çapı küçülerek devam ediyor ama iş kolu sözleşmeleriyle tümüyle önemini kaybetmiş değildir. Hatta konfederasyonlar arası anlaşmalar, onların çerçevesinde yapılan iş kolu anlaşmaları, onların uygulamasını gösteren İşyeri veya işletme anlaşmaları çok düzeyli toplu pazarlık biçiminde dünyada cereyan etmektedir.” Kutal, Metin (2001), “Toplu İş İlişkilerinin Temel Kurumları Açısından Arayışlar”, TÜHİS Dergisi; Cilt: 17; Sayı: 2; Kasım.

⁴ Formel danışma ise Çalışma Meclisi, Asgari Ücret Tespit Komisyonu, sosyal güvenlik ve iş/işçi bulma kurumlarındaki temsilidir.

anlaşmalar yapılmamıştır. Gerçi 1963–1980 döneminde, hemen bütün işkollarında işçi sendikaları ya da federasyonları işkolu yetkisine dayanarak hukuken “işkolu sözleşmesi” statüsünde pek çok sözleşme bağlatmışlardır. Ne var ki bu sözleşmelerin bir kısmı bağımsız süreçler değildi; işyeri ya da işyerleri düzeyinde yürütülen toplu pazarlık müzakerelerinin daha başında bir protokolle, kabul edilecek hükümlerin işkolu sözleşmesi hükümleri olarak da geçerli olduğu kabul edilmekteydi. Böylece şeklen ayrı ancak muhteva bakımından birbirinin aynı olan ve “ikiz sözleşmeler” olarak adlandırılan iki “farklı düzeyde” toplu iş sözleşmesi tek bir müzakere sürecinin sonunda ortaya çıkmaktaydı. Kimi sözleşmeler ise tek bir metin olarak yazılıp, bu sözleşmenin hem işkolu hem de işyeri sözleşmesi olduğu belirtilmekteydi. Ayrıca bu dönemde tek tek işyerlerinde pek çok toplu iş sözleşmesi, işkolu yetkisine dayanılarak bağlandı ve böylece tek bir işyerini kapsayan pek çok “işkolu sözleşmesi” yapıldı. Kuşku yok ki bu sözleşmelerin işkolu sözleşmesi niteliği taşıdıkları ve geri plandaki modelin de –hukuki dayanaklarına rağmen- çok düzeyli toplu pazarlık modeli olduğu kabul edilemez.

1980 Eylül’ünün ardından ise süreç, 1982 Anayasası’nın “aynı işyerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz” hükmüyle kesin biçimde sınırlandırılmış; 1983 sendika yasaları⁵ bu sınırlama çerçevesinde kurgulanmış, “tek düzeyli” ve “işyeri düzeyinde” yürütülebilen bir model öngörülmüştür. Sektörlerarası düzeyde/ülke düzeyinde ve sektörel/işkolları düzeyinde toplu pazarlık yasaklanmıştır.

Bu noktada, Türkiye’de toplu pazarlık sürecine ilişkin en kritik tespit, tek düzeyli olmasıdır. Bu tespit, esasen iki düzeyli toplu pazarlığın yasal olanaklarının bulunduğu; işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmelerinin yasayla düzenlendiği 1963–1980 dönemini de kapsar.⁶

Gene de 1963-1980 döneminde, çok düzeyli/iki düzeyli toplu pazarlık özellikleri taşıyan kimi süreçler de ortaya çıktı. Bu noktada Türkiye Tekstil Örmeye ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası’nın (Teksif) 1966 yılından başlayarak dokumacılık işkolunda, “işkolu düzeyinde” bağlatıldığı toplu sözleşmeler özellikle ilk yıllardaki ayırt edici –sıra dışı- yanlarıyla olduğu kadar zaman içinde ortaya koyduğu değişimle de dikkat çekicidir. Bu çalışmanın amacı; 1963–1980 döneminde hemen her işkolunda ortaya çıkan işkolu sözleşmeleri arasında özelliği olan, dokumacılık işkolunda Teksif tarafından yürütülen işkolu düzeyinde toplu pazarlık sürecinin tartışılmasıdır. Tartışmanın odağındaki mesele; birbirine bağlı iki kritik sorunun cevaplandırılabilmesidir:

⁵ 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu.

⁶ Şafak, Can (2008), “Türkiye’de Grup Toplu Pazarlığı”, Çalışma ve Toplum, DİSK/Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2008/4, İstanbul, s.42.

1. Teksif’in dokumacılık işkolunda yürüttüğü toplu pazarlık süreci iki düzeyli toplu pazarlık olarak nitelendirilebilecek midir?

2. Teksif’in 1966–1980 yıllarında işkolu yetkisine dayanarak bağtladığı toplu iş sözleşmeleri, klasik anlamda işkolu sözleşmeleri olarak kabul edilebilir mi?

Böyle bir tartışma, sadece dokumacılık işkolu için değil ama Türkiye’de toplu pazarlık sürecinin bütünü; sürecin gelişimi, özellikleri açısından da gerçekten önemli ve ilginçtir. 1983 yasalarının demokratikleştirilmesi taleplerinin uzunca bir süredir gündemde olması nedeniyle günceldir de.

1. Teksif İşkolu Sözleşmesi Sürecinin Öyküsü

İşkolu sözleşmesinin ortaya çıkışı: 1966

Dokumacılık işkolunda işkolu düzeyinde ilk toplu iş sözleşmesi, Teksif tarafından 07.10.1966 günü bağtlandı ve 07.10.1966–07.04.1969 tarihleri arasında 2,5 yıl yürürlükte kaldı.

Teksif işkolu düzeyinde toplu sözleşme yapmak amacıyla 16 Ocak 1966 günü dokuma işkoluna giren kimi işyerlerine ve Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası’na çağrıda bulundu, işveren sendikasının çağrıya itirazı üzerine ortaya çıkan yetki uyuşmazlığı 07.02.1966 tarihinde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararıyla çözümlendi ve sendikanın işkolu yetkisi kesinleşti.⁷ Teksif işkolu yetkisine dayanarak 160 işyerini temsilen Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ile 21 müessese ve fabrikası adına Sümerbank Genel Müdürlüğü’nü ve işveren sendikasına üye olmayan kimi işyerlerini 19.09.1966 tarihinde toplantıya çağrdı. Toplantıya “Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ile Sümerbank ve bazı müstakil işveren ve temsilcileri” katıldı, birkaç tur görüşmenin ardından Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ile Teksif arasında 07.10.1966 tarihinde 1. Dönem İşkolu Toplu İş Sözleşmesi bağtlandı ve imza tarihinden başlayarak yürürlüğe girdi.

Sözleşmenin “Taraflar” başlıklı girişinde şu düzenleme yer almaktadır: “Bir

⁷ Teksif (1967), Genel Kurul Çalışma Raporu 19–22 Mayıs 1968, Ankara, s. 75. İstanbul Tekstil Sendikası’nın Çalışma Bakanlığı’na başvurarak sözleşmenin iptalini istediği, Çalışma Bakanlığı’nın 18.10.1966 tarihli kararı ile itirazı reddettiği ve nihayet Yargıtay’ın 31.10.1966 tarihli kararı ile itirazın kesin olarak reddedildiği anlaşılmaktadır. Bu 1. dönem işkolu sözleşmesi 07.10.1966–07.04.1969 tarihleri arasında yürürlükte kalmıştır. Bkz. Teksif (1969-1), Çalışma Raporu, Teksif Yayınları: 35, Ankara, s. 111. Ayrıca Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası (1966), Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası-Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası İşkolu Toplu İş Sözleşmesi, 7 Ekim 1966, Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası Yayınları, Kasım, İstanbul.

taraftan Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası (Teksif) ile diğer yandan Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ve bu sendikanın üyesi olmayan işverenler arasında aşağıdaki şartlarla bu işkolu toplu iş sözleşmesi akdedilmiştir.”⁸ Bu ifadeye göre sözleşmenin tarafları işçi ve işveren sendikaları ile sendika üyesi olmayan bir grup işverendir. Sözleşmenin “İşverenin temsili” başlıklı 3. maddesi de bu durumu teyit etmektedir: “1) İşbu Toplu İş Sözleşmesinde İşvereni; a- İşveren sendikası, b- Sendikaya üye olmayan işverenler temsil ederler.

2) İşbu sözleşmenin tatbikatında işvereni işveren sendikası ve sendikaya üye olmayan işverenleri, işveren veya vekili temsil ederler.”⁹

Sözleşmedeki bu düzenlemeye karşılık Teksif tarafından, sözleşmenin 160 işyeri adına bağtlandığı kaydedilmektedir ki işveren sendikasının üye sayısı da bu kadardır. Sözleşmenin basılı nüshası da sadece işçi ve işveren sendikası temsilcilerinin isim ve imzalarını taşımaktadır.¹⁰ Bunun nedeni, çağrı kapsamındaki işveren sendikası üyesi olmayan işverenlerle, işkolu sözleşmesinin işveren sendikasıyla bağtlanmasının ardından, “işkolu yetkisine dayanılarak” tek tek (münferit olarak) müzakereler yürütülmüş, bunlardan bir kısmı ile anlaşma sağlanarak bu işyerlerinin de işkolu sözleşmesinin kapsamına sonradan alınmış olmalarıdır.

Öte yandan, sendikanın çağrısına uymayan ya da çağrı üzerine toplantıya katılıp da anlaşma imkânı bulunmayan işverenler için bir tutanak düzenlenerek durum Çalışma Bakanlığı’na bildirilmiştir.¹¹ Teksif’in 1967 tarihli Çalışma Raporunda bu işyerlerinin sayısı 75 olarak verilmektedir ve Bakanlık tarafından 4.11.1966, 7.11.1966, 15.11.1966 tarihlerinde toplantıya davet edildikleri belirtilmektedir. Bu toplantılara katılan bir kısım işverenlerle de işkolu sözleşmesi bağtlanmıştır. Teksif’in 1967 tarihli Çalışma Raporunun redaksiyonu sırasında bu sürecin henüz tamamlanmadığı anlaşılmaktadır. Teksif’in 1969 tarihli Çalışma

⁸ Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1966), s. 5.

⁹ Aynı yerde, s. 6.

¹⁰ “... Kesinleşen yetkimize dayanılarak başta 160 işyerini temsilen Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası ile 21 müessese ve fabrikası adına Sümerbank Genel Müdürlüğü ve adı geçen işverenler sendikasına üye olmayan işyerlerine Ankara’da Sendikamız Genel Merkez toplantı salonunda yapılmak üzere ilk defa 19.9.1966 tarihinde toplantıya çağırılmıştır. Toplantıya Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ile Sümerbank ve bazı müstakil işveren ve temsilcileri katılmış, müteakip toplantıların da ertelenmesi neticesinde Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ile Sendikamız arasında 7.10.1966 tarihinde işkolu düzeyinde 160 işyeri adına Toplu İş Sözleşmesi imzalanmıştır.” Bkz. Teksif (1967), s. 75. Ayrıca, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1966), s. 30.

¹¹ Teksif (1967), s. 76.

Raporunda, münferit olarak yürütülen bu süreçte Teksif’in anlaşma sağlanamayan 40 işyeri için grev kararları alarak işverenlere bildirdiği, bunlardan 18 işyerinde, işkolu toplu iş sözleşmesi imzalandığı kaydedilmektedir. Süreç tamamlandığında işkolu sözleşmesi kapsamında 234 işyeri bulunmakta ve bu işyerlerinde toplam 72.765 işçi çalışmaktadır.¹² Teksif’in 1966 yılında bağtladığı münferit sözleşmeler ve işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesine ilişkin bilgiler, Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1 – Teksif’in Bağtladığı İşkolu Düzeyinde Toplu İş Sözleşmelerinin Kapsadıkları İşyeri, İşçi ve Üye Sayıları (1966)

I. Müstakil	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Üye Sayısı	II. 160 İşyeri	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	Üye Sayısı
Şube				Şube:			
İzmir	11	4674	4429	İstanbul	128	22962	16143
Aydın	1	1500	1480	Bursa	9	1327	1202
Kayseri	3	1585	1576	Uşak	10	493	418
Mersin	2	1732	1502	İzmir	6	1950	1881
Tarsus	2	687	505	Balıkesir	1	587	561
Adana	2	1456	1286	Kütahya(Simav)	1	55	55
Antakya	1	835	835	İskenderun	2	1120	975
Gaziantep	4	395	351	Salihli	1	690	640
Sümerbank	22	2956	29488	Gaziantep	6	890	774
İstanbul	15	2466	2382				
Elazığ	1	318	318				
Toplam	64	45210	44152	Toplam	164	30074	22649
				Genel Toplam	228	75284	66801

Kaynak: Teksif Çalışma Raporu (1967), Genel Kurul 19–22 Mayıs 1968, Ankara, s. 77.

İşkolu sözleşmesinin kapsadığı işyerlerinin çoğunda -85 işyeri dışında- işkolu

¹² Teksif (1969-1), s. 113-115. 1967 tarihinde toplanan Genel Kurula sunulan Çalışma Raporunda müstakil işyerlerinin sayısı 64, işçi sayısı 45.210, üye sayısı 44.152; Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası üyesi işyerlerinin (160 işyeri olarak kategorize edilmiş) sayısı 164, işçi sayısı 30.074, üye sayısı 22.649 ve toplam işyeri sayısı 228, işçi sayısı 75.284, üye sayısı 66.801 olarak verilmektedir. Teksif (1967), s. 77.

sözleşmesinin yürürlük süresi içinde işyerleri düzeyinde toplu iş sözleşmeleri de imzalanmıştır. İşkolu sözleşmesi kapsamında olup da işyeri düzeyinde toplu sözleşme yapılmayan işyerleri Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2 - İşyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi olmayıp işkolu sözleşmesi kapsamında olan işyerleri (1.5.1967 tarihi itibarıyla)

Sıra No.	Şube Adı	İşyeri Sayısı	Çalışan Sayısı	Üye Sayısı
1	Adana	1	1.100	1.000
2	Bakırköy	8	2.575	1.828
3	Beyoğlu	31	1.885	123
4	Eyüp	2	835	735
5	İzmir	2	285	90
6	Mahmutpaşa	19	1.210	135
7	Tarsus	1	550	200
8	Topkapı	12	1.966	1.180
9	Yedikule	9	1.230	205
	TOPLAM	85	11.636	5.496

Kaynak: Teksif (1967), Tablo 52, s. 78.

Anlaşma sağlanamayan 10 işyerinde grev oylaması sonucunda yetki düşmüş ve 12 işyerinde ise gerek mahalli şubelerin “vaki görüşlerine uyularak ve gerekse işyerlerinin çeşitli sebeplerinden dolayı grev uygulama kararları semeresini vermemiştir.”¹³ Teksif’in 1967 tarihli Çalışma Raporu’nda bu işyerlerinden bir kısmı ile “işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi” yapıldığı da kaydedilmektedir ki bunların işkolu sözleşmesinin şartlarının dışında münferit işyeri sözleşmeleri oldukları anlaşılmaktadır.¹⁴ İşkolu sözleşmesi sürecine başlangıçta kamu kuruluşu olan ve o dönemde 21 fabrikasında 29.488 işçi çalıştıran Sümerbank’ın da dâhil edilmesine ve ilk toplantıya Sümerbank yetkililerinin de katılmasına karşılık Sümerbank işkolu sözleşmesi kapsamına alınmamıştır. İşkolu sözleşmesi müzakereleri sürecinden kopan Sümerbank için 2. dönem toplu iş sözleşmesi müzakereleri münferiden yürütülmüş ve 12.9.1966 günü anlaşma sağlanarak toplu iş sözleşmesi bağtlanmıştır.¹⁵

Dokumacılık işkolunda işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkışı sürecine daha yakından bakıldığında, bu işkolunda giderek güçlenen sendika

¹³ Teksif (1967), s. 80.

¹⁴ Aynı yerde.

¹⁵ Teksif (1967), s. 61-63.

rekabetinin ve 1966 yılında Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası ile bir yandan Teksif ve diğer yandan Türkiye Tekstil İşçileri Sendikası (Tekstil) arasında yürütülen grup pazarlığının da etkili olduğu görülmektedir.

İşkolu sözleşmesinin de ortaya çıktığı dönemde; 1965-1967 yılları arasında Teksif kamuda Sümerbank fabrikalarında ve özel sektörde de 2. Devre işyerleri düzeyinde toplu iş sözleşmeleri bağtlamıştır. İşyerleri düzeyinde bağtlanan bu sözleşmelerin sayısı 304 ve bu sözleşmelerin kapsamındaki üye sayısı da 81.407 olarak kaydedilmektedir. 1965–1969 döneminde bağtlanan Teksif sözleşmeleri Tablo 3’de verilmektedir. Bu dönemde Teksif’in Tablosunda açıkça görünmeyen bir toplu pazarlık süreci, Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası ile yürütülen 2. Dönem grup pazarlığı sürecidir. Aynı dönemde işveren sendikası, Tekstil’le de grup pazarlığı yürütmektedir. Teksif’in işkolu sözleşmesinin bu grup pazarlığı süreciyle birlikte ele alınması, işkolu sözleşmesinin başlıca özelliklerinin anlaşılabilmesi bakımından önemlidir.

Tablo 3 Teksif’in 1965–1969 Döneminde Toplu İş Sözleşmeleri.

Toplu sözleşmeler	İşyeri Sayısı	Üye Sayısı
1. Dönem İşkolu	234	72.765
2. Dönem İşkolu	754	98.766
2. Devre işyerleri 1.8.1965–1.4.1967	304	81.407
3. Devre işyerleri 1.4.1967–1.5.1969	329	84.944
Kamu/Sümerbank 1968 sonu	25	29.953

Kaynak: Teksif (1969), s. 106-107’de Tablo 11, s. 112’de Tablo 12, s. 114-115’de Tablo 13’den düzenlenmiştir.

Öncelikle işkolu sözleşmesinin ortaya çıkışına ilişkin önemli bir tezin üzerinde durmak gerekir. Tekstil tarafından ileri sürülen bu tez işkolu sözleşmesinin ortaya çıkışının nedenini sendika rekabetine bağlamaktadır. Çünkü Teksif’in 2. Dönem grup sözleşmesi ile işçi ücretlerine iki yılda elde ettiği zammı, daha sonra grup sözleşmesi imzalayan Tekstil birinci yıldan başlamak üzere kabul ettirmiş ve böylece işveren sendikasının, “iki sendikaya aynı ölçüler içinde hak verilmesi prensibi” yıkılmıştır. Bu sürece ilişkin bir açıklama Tekstil gazetesinde sendika Genel Başkanı Rıza Güven’in bir yazısında da yer almaktadır:

“... Sıra Tekstil’in yüzde oranında zam teklifinin müzakeresine geldiği zaman, İşverenler Sendikası temsilcileri bu çok haklı teklif ve gerekçeler karşısında söyleyecek söz bulmakta güçlük çektiler. Amma çok haklı olarak ‘biz bir kısım üyelerimiz adına Teksif’le seyyanen 240 kuruluş olarak anlaşmaya vardık. Sizinle başka biçimde anlaşma yapamayız, aksi halde üyelerimiz arasında ayırım yapmış oluruz ki, bunu düşünmek bile doğru değildir’ dediler.

“Tekstil temsilcileri bu çok haklı taleplerinin kabulü için

ısrar edince, ipler gerilmeye başladı ve nihayet uyuşmazlık çıktı. Uyuşmazlık tutanağının imzalanması üzerine İşverenler Sendikası yeni hal şekilleri aramak ve muhtemel bir grevi önlemek için çareler aramağa başladılar. Uzun ve çekişmeli geçen müzakereler sonunda işverenler sendikasının her iki sendikaya aynı ölçüler içinde hak vermesi prensibi yıkılmıştı. Tekstil sözleşmede üstünlük sağlamıştı. Sözleşmenin temel haklar bölümünde de ücret zamlarında da zafer Tekstil’in oldu. Teksif’in iki yılda elde ettiği 312 kuruş zammı Tekstil birinci yıldan başlamak üzere kabul ettirmişti.”¹⁶

Güven, İstanbul işçileri ve işverenleri arasında “bomba tesiri” yapan bu sonuç üzerine Teksif’in, işveren sendikası ve işverenlerin “yarınları için plân yapmak” ve “çığ gibi büyüme istidadı gösteren Tekstil’i güdük bırakmak” için işbirliği yaptıklarını yazmaktadır:

“İşkolu seviyesinde imzalanan Toplu İş Sözleşmesi bu düşünceden doğdu. Hiç sebep yokken işyeri seviyesinde imzalanan Toplu İş Sözleşmelerinin uygulandığı işyerlerinde zam almayan Teksif üyelerine saatte bir kuruş fazla zam sağlandı. Bundan sonra tamamen uydu hale gelen Teksif işverenlerin desteği ile ayakta kalabildi.”¹⁷

Gerçekten de Teksif’in 2. Dönem grup sözleşmesinin “Ücretlere yapılacak zam” başlıklı 34. maddesinde “İşbu Toplu İş Sözleşmesinin aktedildiği tarihte işyerinde fiilen çalışan sendikalı işçilerin almakta oldukları yevmiyelerine 240 kuruş ve ikinci sene yevmiyelerine 72 kuruş zam yapılacaktır. Ücret zamlarına yalnız bir defaya mahsus olmak üzere işçi başına 50 lira ilave edilecektir.” hükmü yer almaktadır.¹⁸ Tekstil’in bağladığı bu toplu iş sözleşmesi metninin bugüne ulaşamamış olmasına karşın¹⁹, Teksif’in işkolu sözleşmesindeki bir hüküm bu konuda ipuçları sağlamaktadır. 1966 yılı Ekim’inde bağtlanan işkolu sözleşmesinde ücretlere ilişkin olarak şu düzenleme yer almaktadır: “Akit işveren sendikasının üyesi olup da (TEKSİF) sendikası dışında bir sendika ile işyeri seviyesinde toplu iş

¹⁶ Güven, Rıza (1968), “Büyük Maç Yaklaşırken”, İstanbul Tekstil İşçilerinin Sesi, 15 Mart 1968, Yıl: 1, Sayı: 16

¹⁷ Güven, Rıza (1968)

¹⁸ Toplu İş Sözleşmesi (1966), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ile Türkiye Tekstil, Örme ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası Arasında 12.8.1966 tarihinde aktedilmiştir, Hüsnütabiat Matbaası, İstanbul, m. 34, s. 18–19.

¹⁹ Bu toplu sözleşme metni Milli Kütüphane’de ve İstanbul Üniversitesi Merkez Kütüphanesi’nde bulunmamaktadır. Tekstil Sendikası’ndan aldığımız toplu sözleşmeler serisi içinde de bulunmamaktadır. Teksif Sendikası’na da gerek bu metin ve gerekse diğer kimi doküman için defalarca yaptığımız başvurular da sonuçsuz kalmıştır.

sözleşmesi imzalanan işyerlerinde çalışan Teksif Sendikası üyelerine verilecek zam; Teksif Sendikasının işveren sendikası üyesi işverenlerle İstanbul’da imzaladığı işyeri toplu iş sözleşmesi ve ekleriyle sağlanan çıplak ücret zammının toplamından aşağı olmayacaktır. Şu kadar ki bu zam, 2. yıl zammını da ihtiva etmek sureti ile verilecektir. İşbu zam, işçinin Teksif Sendikasına üye bulunmak kaydıyla 1.8.1966 tarihinden itibaren uygulanacaktır. [sic]²⁰ Bu çok dikkat çekici bir hükümdür. Teksif kendisine bağlı olmayan ve Tekstil’in taraf olduğu işyerlerinde çalışan üyelerine aldığı zam, kendisinin taraf olduğu işyerlerinde çalışan üyelerine aldığı iki yıllık zammın toplamı kadardır.

Güven işyeri seviyesinde imzalanan toplu sözleşmelerin uygulandığı işyerlerinde, Teksif üyelerine saatte 1 kuruş zam alındığını yazmaktadır. İşkolu sözleşmesi metninde böyle bir hüküm bulunmamaktadır, ancak Türk-İş’in toplu sözleşmeyi tanıtan yazısında zam miktarı birinci yıl 280 kuruş, ikinci yıl 80 kuruş olarak geçmektedir. ²¹ Teksif’in Çalışma Raporundaki 01.08.1965–01.05.1967 tarihleri arasında bağitlanan toplu iş sözleşmelerini gösteren listede de kimi işyerlerinde zamlar birinci yıl 280 kuruş, ikinci yıl 80 kuruş olarak kaydedilmektedir.²²

İşkolu sözleşmesinin ortaya çıkışında, grup pazarlığı sürecinde yaşanan sendika rekabetinin etkilerinin de olduğu kabul edilmelidir. Hatta dokumacılık işkolunda öncelikli olanın, belirleyici olanın grup pazarlığı olduğu da doğrudur. Ancak bunun ancak, hızlandırıcı ve bir ölçüde de biçimlendirici bir etki olduğu bellidir. 60’ların konjonktüründe bütün işkollarında olduğu gibi –ki her işkolunda sendika rekabeti, işkolu sözleşmesinin ortaya çıkışının nedenleri arasındadır– dokumacılık işkolunda da işkolu sözleşmelerinin mutlaka ortaya çıkacağı açıktır.

Her şeye rağmen Teksif’in 2. dönem işkolu sözleşmesinin hazırlık

²⁰ Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1966), “Ücret zamları genel prensipleri”, Madde 32.

²¹ Türk-İş, 1966 yılı sonlarında Teksif Sendikası ile Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası arasında 176 işyerini ve toplam 60 bin işçiyi kapsayan toplu iş sözleşmesinin imzalandığını duyurmaktadır. “60 bin işçiye yeni haklar sağlayan toplu sözleşmeden; her çeşit dokuma sanayi, hazır dokuma eşya imalatı “trikotaj”, iplik sanayi ve çırçır sanayi “idrofil pamuk imalatı dâhil” çamaşırhaneler, ütü, kola, boyama ve temizleme işlerini kapsamına alan yerlerdeki işçiler yararlanacaktır.” Türk-İş Aylık Dergi (1966), Kasım, Yıl: 4, Sayı: 45, s. 12–13. Kapsadığı işyeri ve işçi sayılarından, sözleşmenin 1. Dönem işkolu sözleşmesi olduğu bellidir. Haberde sözleşmenin imza ve yürürlük tarihleri verilmemekte ancak, kimi hükümleri aktarılmaktadır ki buradan da sözleşmenin 7 Ekim 1966 tarihinde imzalanan 1. Dönem işkolu sözleşmesi olduğu anlaşılmalıdır.

²² Teksif (1967), s. 52.

çalışmaları, sendikanın süreci algılama biçimi ve işkolu düzeyinde toplu pazarlığa ilk yaklaşımlarının kuramsal tutarlılığı bakımından etkileyicidir. Sendika, 1 Ocak 1969 tarihinden itibaren -1. dönem işkolu sözleşmesinin süresinin tamamlanmasına 4 aydan daha fazla süre varken- başlanan bu çalışmanın iki safhada yürütüldüğünü kaydetmektedir: Taslağın hazırlanması ve kapsamın tespiti.

1.Teksif taslağı oluştururken işe “diğer iş kollarında yapılmış işkolu sözleşmelerinin mukayeseli bir değerlendirmesinin yapılması ile” başlamış, bu değerlendirme sonuçları 1. dönem işkolu sözleşmesiyle –ve işyerlerinde yapılmış sözleşmelerle- karşılaştırılmış ve “Fransız ve Alman hukukundaki ilgili tatbikat göz önünde bulundurulmuştur.”

2.İşkolu sözleşmesinin kapsamının -bütün illerde dokuma işkoluna giren işyerlerinin ve işçi sayılarının- tespiti için Sosyal Sigortalar, Ticaret ve Sanayi Odaları, Bölge Çalışma Müdürlükleri ile temaslar kurulmuş elde edilen bilgiler sendika kayıtları ile karşılaştırılarak 2. dönem işkolu sözleşmesi görüşmelerine çağrılmak üzere 754 İşyeri tespit edilmiştir. Bu işyerlerinde 124.513 işçi çalışmaktadır.²³

2. dönem işkolu sözleşmesinin yetki işlemleri öncesinde Teksif, çağrıda bulunmak üzere 754 işyeri tespit etmiştir ve bu işyerlerinde toplam 124.513 işçi çalışmaktadır.²⁴ Bu tespitin ardından Teksif, 1. dönem işkolu sözleşmesinin kapsamına giren 72.765 işçinin çalıştığı 234 işyerine ve işverenler sendikasına sözleşmenin feshedildiğine ve yenileneceğine; 520 işyerine de işkolu seviyesinde sözleşme yapılacağına dair çağrıda bulunmuştur.²⁵ Süreç, Batı’daki –Fransa ve Almanya- işkolu düzeyinde ya da sektörel düzeyde toplu pazarlık örnek alınarak tasarlanmıştır. Sendika işkolu sözleşmesini, işkolunun büyük bölümünü kapsayan, genel nitelikte bir çerçeve sözleşme olarak görmektedir. Teksif 1967 tarihli Çalışma Raporunda işkolu sözleşmelerinin Türkiye’de bulunan ve dokumacılık işkolu kapsamına giren bütün işyerlerinde de uygulanmak üzere 275 sayılı yasanın 8. maddesi hükmü uyarınca teşmil kararı çıkarılarak işkolu sözleşmesi kapsamına çeşitli sebeplerle örgütlenememiş bütün tekstil işçilerini de almak amacıyla olduğunu belirtmektedir. Teksif bu amacın tahakkuku için hazırlıkların sona ermek

²³ Teksif (1969-1), s. 111 ve 113.

²⁴ Teksif (1969-1), s. 113 ve 114-115’da Tablo 13.

²⁵ Bu arada Tekstil İşçileri Sendikası (Tekstil) işkolu düzeyinde sözleşme çağrısı yaptığını Teksif’e bildirmiş 4. Nisan 1969 tarihli gazetelerde ilan etmiştir. Teksif, Tekstil’in çağrısına Çalışma Bakanlığı nezdinde derhal itiraz etmiş, 7 Nisan 1969 günü de İstanbul, Ankara ve İzmir’de çıkan birer gazetede kendi çağrı ilânını yayınlamıştır. Teksif’in çağrısına da Hür Mensucat Sendikası (açık adı) ile bir kısım işverenler itiraz etmişlerdir. Çalışma Bakanlığı Tekstil Sendikasının işkolu seviyesinde yetkili olamayacağına karar vermiş, Teksif’in yetkisine Hür Mensucat Sendikası ve bazı işverenlerin yaptıkları itirazları da reddetmiştir. Bkz. Teksif (1969-1), s. 113.

üzere olduğunu kaydetmekte, çok iddialı bir hedef ortaya koymaktadır: “Yakın bir gelecekte sendikamız toplu iş sözleşme düzeninde yeni bir çığır daha açmış olacaktır.”²⁶ Bu ilk dönemlerde işyeri ve işyerleri (grup) düzeyinde toplu pazarlık, işkolu düzeyinde pazarlık sürecinin dışında yürütülmektedir. Bu “çok düzeyli” toplu pazarlık açısından da ülkemizdeki ilk ve tek değilse bile nadir ve en önemli arayışlardan biridir.

2. dönem işkolu sözleşmesi metninde imza tarihi 16.03.1970 olarak kaydedilmiştir. 01.09.1969–01.09.1971 tarihleri arasında yürürlükte kalan sözleşmede, işçi ve işveren sendikası yetkililerinin imzaları ile işveren sendikasına üye 145 işyerinin listesi yer almaktadır. İşveren sendikası üyesi olmayan işverenler için imza açılmamıştır.

Toplu pazarlık sürecinin birleştirilmesi

Ne var ki dokumacılık işkolunda işkolu yetkisiyle yürütülen toplu pazarlık, kısa zamanda, gerek sürecin yürütülmesi ve gerekse alt düzeylerdeki –işyeri ya da işyerleri, grup- toplu pazarlık süreçleriyle bağlantısı açısından esaslı bir değişime/dönüşüme uğrayacaktır. Bu dönüşümün başlangıcı ise 01.09.1971–01.07.1974 tarihleri arasında yürürlükte kalmış olan 3. dönem işkolu sözleşmesi sürecidir. Sözleşmenin “Geçerlik” başlıklı 73. maddesinde şu düzenleme yer almaktadır: “Bu Kol seviyesindeki Toplu İş Sözleşmesinde yer alan hükümler Toplu İş Sözleşmesi süresi içinde aynı zamanda işyeri sözleşmesi hükümleri olarak da mer’idir. Bu işkolu seviyesindeki sözleşmede yer almış hükümler işyeri seviyesinde Toplu İş Sözleşmesinde görüşülmesine karar verilmiş olan hükümler dışında işyeri seviyesinde sözleşmelerde tekrar görüşülemez.”²⁷

Bu hüküm Tekstil tarafından ağır biçimde eleştirilmiştir. Tekstil, 1975 Ocak ayında toplanan 4. Genel Kurul Çalışma Raporunda “İşverenler Teksifi nasıl kandırdı?” başlığı altında şunları yazmaktadır:

“İşkolu sözleşmesi imzalanmış ve hiç bir hak getirmemiştir. Ama götürmüştür. Sözleşme'deki 73. maddede aynen şöyle denmektedir: ‘Bu İş kolu sözleşmesinde, karara bağlanan hususlar, ileride yapılacak işyeri sözleşmelerinde yeniden görüşülemez...’

²⁶ Teksif (1967), s. 78.

²⁷ Sözleşmede “3. devre işkolu sözleşmesinin imzası tarihindeki Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası üye işyerleri” listesi bulunuyor. Listede, İstanbul’da 133, İstanbul dışında ise Adana’da 3, Balıkesir’de 1, Bursa’da 6, Aydın’da 1, Gaziantep’te 1, İzmir’de 4, Uşak’ta 3 olmak üzere toplam 152 işyeri listelenmiştir. Bkz. Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1971), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası - Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası, İşkolu toplu iş sözleşmesi, (1.9.1971–1.9.1974), “Geçerlik”, Madde 73, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayınları, No: 21, Ekim, İstanbul.

Kısacası işverenler Teksifçileri saf bulup bir güzel kandırmışlardır. Nitekim işyeri sözleşmeleri başlayınca, İşverenler sendikası her isteğe karşı ‘Bu konu 73. madde ile halledilmiştir’ deyivermişlerdir. Genel merkezleri tarafından -bilerek veya bilmeyerek- satıldıklarını gören Teksif’in İstanbul bölgesi yöneticileri yaygarayı basmışlardır ama çok geç kalmışlardır.”²⁸

Tekstil, bu satırlarla sözünü ettiği toplu pazarlık süreci grup pazarlığı sürecidir ve Teksif’in işkolu sözleşmesinin 73. maddesinin grup pazarlığı müzakerelerini sabote ettiğini öne sürmektedir.

“Teksif sözleşmeyi imzalamıştır ama zararı bütün Tekstil İşçilerinin sırtına yüklenmiştir. Sendikamızın bütün isteklerini İşverenler Sendikası büyük bir rahatlıkla, ‘Teksif işte şu şartlarla sözleşme imzaladı, siz de buna razı olun’ demişlerdir. Sendikamız hiç bir sosyal hak getirmeyen, geçen sözleşmelerde elde ettiğimiz hakları bile geri almak isteyen bir sözleşmeye imza atmakta direnmiştir.”²⁹

Tekstil “böylesine bir sarı sözleşmeye imza atmayı reddettiği için” grev kararı aldığını açıklamaktadır.³⁰ Ancak Tekstil, alınan bu grev kararının ardından Teksif’le aynı şartlarla toplu iş sözleşmesini imzalayacaktır.

“Sendikamız Tekstil, işte son derece zor olan bu şartlar altında sarı sendika Teksif’e ve işverenler sendikasına karşı uzunca bir süre direnmesine rağmen İsteddiği noktada olmayan şartlarla toplu iş sözleşmesini imzalamak zorunda kalmıştır. Fakat bu olay işçi sınıfımız için gerçekten unutulmaması gerekli bir ders olmuştur. İşverenler ve sarı sendikacılar bu dersin bedelini er veya geç çok pahalı ödemek zorunda kalacaklardır.”³¹

Gerçi Teksif 3. dönem işkolu sözleşmesinin kapsamındaki kimi işyerleriyle bu işkolu sözleşmesinin yürürlük süresine de bağlı kalmaksızın işyeri düzeyinde kimileri grup sözleşmesi niteliği taşıyan toplu sözleşmeler bağlamıştır. Hatta bu işyeri ya da grup sözleşmeleriyle, işkolu sözleşmesiyle düzenlenen konularda özel normatif ve borç doğurucu hükümler düzenlenmiş, işkolu sözleşmesinin üzerinde ücret zamları ve parasal haklar sağlanmıştır.³² Ancak 3. Dönem işkolu

²⁸ Tekstil İşçileri Sendikası (1975), 4. Dönem Çalışma Raporu, 25 Ocak 1975, İstanbul, s. 188.

²⁹ Aynı yerde, s. 189.

³⁰ Aynı yerde, s. 189.

³¹ Aynı yerde, ss. 191-192.

³² Bunlar arasında önemli bir örnek, üç işyeri için yapılmış ve Güney Sanayii A.Ş.-Bossa T.A.Ş.-Paktaş A.Ş. işyerlerini kapsıyor. Sözleşmede işyerleri yetkilileri ile işveren sendikası yetkililerinin imzaları bulunuyor. Bu işyerleri Teksif-Tekstil

sözleşmesinin 73. maddesindeki düzenleme, esasen dokumacılık işkolunda, işkolu ve işyerleri –grup- düzeyinde yürütülen toplu pazarlık müzakerelerinin birleştirileceği, işkolu sözleşmesinin “çerçeve sözleşme” niteliğini tamamen kaybedeceği bir değişimin ilk adımı olmuştur.

Bu dönüş, 5. Dönem işkolu sözleşmesinin hazırlık sürecinde büyük ölçüde işveren sendikasının kontrolünde tamamlanacak; 5. Dönem işkolu sözleşmesinin müzakere süreci, 7. Dönem grup sözleşmesi süreciyle birleştirilecek ve dokumacılık işkolunda “işkolu düzeyinde” geliştirilmeye başlanan toplu pazarlık süreci – hukuken olmasa bile- artık fiilen grup toplu pazarlığı sürecinin bir parçası haline gelecektir.

4. dönem işkolu sözleşmesinin süresi 30.06.1977 tarihinde sona ermiş³³ ve yeni dönem için resmi müzakereler açılmadan önce Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, işçi sendikaları ile “toplantıların realize edilmesi” yönünde girişimde bulunmuştur. Birkaç defa bir araya gelebilen taraflar, “işkolu ve işyeri düzeyindeki grup sözleşmelerinin genel yürütüm esasları üzerinde görüşmüşlerdir.” Bu görüşmelerde, “toplum sözleşme müzakerelerinin kısa sürede başlatılması ve yetkisi kesinleşen işyerlerinin ileride bu müzakerelerin kapsamına alınması konusunda mutabakat sağlanmıştır.”³⁴ Ayrıca, “işkolu ve işyeri sözleşmelerinde yer alan hükümlerde ayniyet ifade eden kısımların bir defa görüşülmesi ve bu müzakereler sonunda taraflarca mutabık kalınacak hususların işkolu ve işyeri sözleşmelerine aynen dercedilmesi, ücret talepleri ile işyerlerinin bünyesel özellikleri itibarıyla ayrıcalık ihtiva eden maddelerin ise sadece ilgili işyeri sözleşmelerinde yer alması uygun görülmüştür.”³⁵ Ve Teksif’in işkolu yetkisinin kesinleşmesinin

İşverenleri Sendikası arasında bağitlanan 3. Dönem İşkolu Toplu İş Sözleşmesi’nin imzası tarihinde işveren sendikasına üye işyerlerinin listesinde de “B- İstanbul haricindeki işyerleri” bölümünde yer alıyor. Sözleşmenin imza tarihi 15.02.1973 ve sözleşme 01.11.1972–01.10.1974 tarihleri arasında yürürlükte kalmış. Sözleşmeler işkolu sözleşmesinin yürürlük sürelerine sadık kalmadan işyeri düzeyinde imzalanmaktadır. Bu sözleşmeler “3. dönem işkolu, 5. dönem işyeri” sözleşmesi olarak yayınlanmıştır. 3. dönem işkolu sözleşmesini izleyen dönemde bu grup kapsamındaki işyerleri için ayrı ayrı işyeri düzeyinde sözleşmeler imzalanmış ve Teksif tarafından “1. Dönem” kaydı konularak basılmış. Bkz. Güney Sanayii A.Ş.-Bossa T.A.Ş.-Paktaş A.Ş. Toplu İş Sözleşmesi, Orijinal metin; Bossa Ticaret ve Sanayi İşletmeleri T.A.Ş. Dokuma Fabrikası Toplu İş Sözleşmesi, 1. dönem, 1975, Teksif Yayınları, No. 114, Ankara.

³³ Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1978), Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, 1.9.1976-31.8.1978, İstanbul, s. 20.

³⁴ Aynı yerde, s. 20.

³⁵ Aynı yerde, s. 20.

ardından işkolu düzeyindeki toplu iş sözleşmesi görüşmelerine 4.7.1977 tarihinde başlanmıştır, ilk toplantıda İşçi Sendikası yetkilileri 76 maddeden ibaret teklif tasarılarını vermişler, müteakip toplantının 11.7.1977 günü yapılması kararlaştırılmıştır.

“O gün hemen maddeler üzerindeki müzakerelere geçilmiş ve görüşmeler yoğun bir biçimde sürdürülmüştür, ön görüşmeler sırasında varılan mutabakata uygun olarak, işkolu düzeyinde başlatılan bu müzakereler ile kabul edilecek hükümlerin, ileride Teksifin yetki alacağı İşveren Sendikası üyesi işyerleri hakkında işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmesi hükümleri olarak da geçerli sayılacağı kabul edilmiş ve bu husus müzakere tutanaklarına dercedilmiştir.”³⁶

Taraflar, o sırada Teksif’in kesin yetki aldığı toplam 52 işyerini kapsamak üzere işyeri düzeyindeki toplu sözleşme görüşmelerini de resmen başlatmışlar ve işkolu ve işyeri müzakerelerinin birlikte yürütülmesine karar vermişlerdir.

“Müzakerelerin kısa sürede sonuçlandırılabilmesi açısından, ücret sistemleriyle ilgili konuların teknik düzeyde oluşturulacak özel heyetler marifetiyle müzakere edilmesinde, genel hükümlerde ise önem arzeden belli başlı birkaç nokta dışında eski sözleşme hükümlerinin aynen geçerli olmasında mutabakata varan taraflar, 4.8.1977 tarihinden itibaren ücret zammı ve sosyal yardımlar üzerindeki müzakereleri başlatmışlardır. Aralıksız bir biçimde yürütülen görüşmeler sonunda 19.8.1977 günü ücret zammı ve ikramiye dışındaki tüm maddelerde mutabakat sağlanmıştır.”³⁷

1.9.1977 tarihinden itibaren yeniden bir araya gelen taraflar müzakereleri aralıksız olarak sürdürmüşler ve nihayet 9.9.1977 günü anlaşma sağlanarak işkolu ve işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmeleri birlikte imzalanmıştır.

5. Dönem işkolu sözleşmesi, imza tarihi itibarıyla işveren sendikası üyesi 171 işyerini kapsamak üzere akdedilmiştir. İşyerleri düzeyindeki 7. dönem grup sözleşmesi ise o tarihte Teksifin kesin yetki aldığı İstanbul’da kurulu 51 işyeri ile İstanbul dışında bulunan 12 işyerini kapsamına almıştır. Ancak, daha önce akdedilen ve grup sözleşmesi hükümlerinin aynen geçerli olacağına ilişkin atuf taşıyan toplu sözleşmeler de dikkate alındığında grup sözleşmesi, işveren sendikasına üye toplam 83 işyerini kapsamaktadır.

“1.7.1977 tarihinden itibaren yürürlüğe konan ve 31.7.1979 tarihinde sona erecek olan 25 ay süreli yeni sözleşmeyle akit tarihinde işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin günlük ücretlerine 1.7.1977 tarihinde seyyanen brüt 40.— TL., 1.9.1978 tarihinde

³⁶ Aynı yerde, s. 20.

³⁷ Aynı yerde, s. 21.

seyyane brüt 50.— TL. zam yapılması kabul edilmiştir, işyerlerinde uygulanmakta olan ikramiye miktarlarına bir yıl için brüt 3.000.— TL. ilâve getirilmiş, Kıdem Teşvik İkramiyesi 3 kuruştan 5 kuruşa çıkarılırken bu ikramiyeye hak kazanma süresi 3 yıldan 1 yıla indirilmiş, diğer sosyal yardım ödemelerinde de yeterli artışlar gerçekleştirilmiştir. Genel hükümlerde ise birkaç konuda yapılan küçük değişikliklerle geçen dönem sözleşme hükümleri aynen muhafaza edilmiştir.”³⁸

Teksif’in son işkolu sözleşmesi, 6. Dönem işkolu sözleşmesidir. 6. Dönem işkolu sözleşmesi için yetki işlemleri gecikmeyle tamamlanmıştır. Teksif bu konuda şunları yazmaktadır:

“Disk/Tekstil hiç üyesi olmayan işyerlerine bile itiraz ederek, bizim yetki işlemimizi geciktirmeye çalışmıştır. İşyerlerine ilişkin yetki prosedüründe yaptığı bu ihaneti, işkolu yetkisi konusunda da yaptığı için bu işlem de çok uzamıştır. Disk/Tekstil, işçiden yüz bulamadığı için işçiye güvenemez, bu nedenle bütün yetki işlerini bir takım sun’i siyasal desteklere, yasa dışı terör örgütlerine, eli silahlı anarşistlere dayanarak yürütmüştür. Buna rağmen sonunda bilinçli Türk İşçi sınıfından hakkettiği tokadı yemiştir. Yüzbinleri aşan üyelerimiz, tek tek noter huzurunda imzaladıkları üyelik belgeleriyle, ülkemizde çalışan tekstil işçilerinin büyük çoğunluğunun Teksif üyesi olduğunu tartışılmaz biçimde ispat etmişlerdir. İşçilerin bu kararlı tavrı üzerine, Disk’in Çalışma Bakanlığına yıllardır sızdırdığı militan müfettişler bile güneşi daha fazla balçıkla sıvamaya cesaret edememişler ve nihayet 24 Aralık 1979 tarihli yazıyla Çalışma Bakanlığı, İşkolu Yetkisinin Teksif’te olduğunu kabul etmiştir. [sic]”³⁹

Teksif’in 6. Dönem işkolu yetkisinin kesinleştiği 24 Aralık 1979 günü, aynı zamanda 8. Dönem grup sözleşmesinin de imzalandığı gündür. 8. Dönem grup sözleşmesi 24.12.1979 günü imzalanmıştır. Artık Teksif’in işkolu sözleşmesine bakışında çok belirgin bir farklılaşma gözlenmektedir. Teksif 1980 yılında şunları yazmaktadır:

“İşkolu yetkimizin gerçekleşmesiyle, ülkenin neresinde olursa olsun, ayrıca işyeri yetkisi almaya gerek kalmadan, işkolumuzdaki bütün fabrikalarda TEKSİF tartışmasız biçimde yetkilidir. Böylece sendikamız her işyerinde sözleşme yapma hakkını kazanmıştır. Bu önemli hakkımızı işçi sınıfının çıkarları

³⁸ Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1978), s. 20 ve 21.

³⁹ Teksif (1980-1), Özel Sektörde 54 Bin Tekstil İşçisi İçin Rekor Sözleşme, Ankara, s. 14-15.

doğrultusunda kullanacağız ve şimdiye kadar TEKSİF'in güçlü güvencesinden yoksun kalmış olan işçileri de sendikamızın koruması altına alacağız. Böylece, yıllardır işçileri kandırmaya çalışan işverenler ve sahte sendikalar yeni bir darbe daha yemiş olacaklardır.”⁴⁰

70'lerin sonlarında Teksif tarafından “İşkolu yetkisi genellikle örgütlenme çalışmalarında ve slogan sendikaları tarafından aldatılmış işçilerin haklarını kotarmakta kullanılmaktadır.” Sendika örgütlenme çalışmalarında küçük işyerleri için “işkolundan çağrıda bulunmakta” Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikasına bağlı işyerlerinin birçoğunun, “başlangıçta işkolu yetkisi kullanılarak” bir protokolle grup sözleşmesine dâhil edildiğini açıklamaktadır.⁴¹ Bu noktada Teksif'in 1980 yılında Sümerbank işyerleri için ilk kez bağtladığı “işkolu sözleşmesi” özellikle dikkat çekicidir. Sendika Sümerbank işkolu sözleşmesinin ortaya çıkışını şu satırlarla anlatmaktadır:

“İşkolu yetkisini alan Sendikamız, Sümerbank Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikasını 4.3.1980 tarihinde işkolu sözleşmesi için müzakerelere çağrılmıştır. O güne kadar Sümerbank işyerleri ile işkolu toplu iş sözleşmesi yapılmamış ve buna gerek duyulmamıştı. Ancak 8. dönem Toplu İş Sözleşmesi devresinde Sümerbank Genel Müdürlüğüne bağlı işyerlerinde işyeri yetkisine karşı Sendikaların yetki itirazlarından dolayı işyeri yetkilerinin uzaması neticesi, çalışan üyelerimizin mağduriyetlerinin giderilmesi için bu dönemde işkolu sözleşmesi yapma yoluna gidilmiştir.

“... Sümerbank'a bağlı işyerlerinde Toplu Sözleşme düzenine girişimizden bu yana herhangi bir sendika tarafından işyerleri yetkilerinde ciddi mahiyette bir itiraz olmamıştı. Ancak bu dönemde Ülkenin içinde bulunduğu siyasal ortam ve iktidarların taraf tutmalarından dolayı bazı mahalli Bölge Çalışma Müdürlüklerinin ve müfettişlerinin işçi iradesini bir tarafa itip politik fikirleri doğrultusunda inceleme yapmaları sonucu işyeri yetkilerinin uzamasına sebep olmuşlardır. Bazı Bölge Çalışma Müdürlüklerinden bu şekilde çıkan yetki kararları sonucu İzmir, Antalya, Defterdar, Kayseri işyerlerinin yetkileri Tekstil İşçileri Sendikasına verilmiş, ayrıca diğer işyerlerinde yetki prosedürlerinin uzaması sonucunu doğurmuştur. Buna ilaveten 8. dönem işyeri sözleşmesi sona ermesine rağmen hala yetki ihtilafı devam eden işyerleri mevcuttur. Yukarda belirtilen sebeplerden dolayıdır ki bu

⁴⁰ Teksif (1980-1), s. 14-15.

⁴¹ Teksif (1982), 9. Genel Kurula Sunulan Çalışma Raporu (26 Nisan 1982), Ankara, s. 25

dönem işkolu sözleşmesinin yapılması kaçınılmaz bir hal almıştır.”⁴²

Sümerbank “işkolu sözleşmesi”, 5 maddeden ibarettir. Madde 1- Sözleşmenin Tarafları; Madde 2- Yürürlük Süresi; Madde 3- Uygulama Alanı; Madde 4- Sözleşmenin Muhtevası; Madde 5- Grev ve Lokavta Katılamayacak İşçiler. Sözleşmenin içeriğini düzenleyen tek hüküm olan 4. Madde şöyledir:

“Madde 4 — Sözleşmenin Muhtevası: 1. maddede sayılan işyerlerinden yetkisi kesinleşen işyerlerinde çalışan Teksif üyesi işçiler için aynı Sendika ile 19.1.1980 tarihinde imzalanan işyeri düzeyindeki 8. dönem toplu iş sözleşmesinin hükümleri aynı zamanda işkolu seviyesindeki bu sözleşmenin hükümleri olarak aynen kabul edilmiştir.”⁴³

İkiz sözleşme (işyeri ve işkolu sözleşmesi) 01.10.1979–01.10.1981 tarihleri arasında yürürlükte kalmıştır. Sümerbank “işyeri” sözleşmesi 21.01.1980 günü, “işkolu” sözleşmesinden önce bağtlanmıştır. Bütün bunlar Teksif’in işkolu sözleşmesine bakışında çok esaslı bir farklılaşmayı göstermektedir. Artık sendikanın yaklaşımlarında ilk yıllardaki arayışların izlerini bulmak mümkün değildir.

Tekstil grevlerine müdahale aracı olarak işkolu yetkisi

1980, 12 Eylül sabahı asker ülke yönetimine el koyduğunda Türkiye’nin dört bir yanında on binlerce işçi grevdeydi. Tekstil grevleri, Maden-İş’in MESS’e, Kristal-İş ve Hürcam-İş’in “eylem birliği” içinde Türkiye Cam Sanayii İşverenleri Sendikası’na karşı sürdürmekte oldukları grevlerle birlikte grup pazarlığı sürecinde yürütülen en büyük ölçekli kitle grevleriydi.

Tekstil grevleri, dokumacılık işkolunda Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası’nın taraf olduğu grup pazarlığının Tekstil tarafından yürütülen parçasıydı. Bu pazarlık sürecinin diğer parçası Teksif’in yürüttüğü grup pazarlığıydı ve Tekstil grevleri, Teksif’in 1979 yılının sonunda toplu iş sözleşmesini imzalamasına rağmen sürdürülmekteydi. Bu süreç Teksif tarafından şu satırlarla aktarılmaktadır:

“Bu sözleşme günün koşulları açısından rekor denecek seviyede tatminkâr bir sözleşme niteliğinde olduğundan Sümerbank Sözleşmesine de temel teşkil etmiştir. Fakat Ülkemizde büyük bir tırmanış gösteren enflasyon, Toplu Sözleşmelerle alınan ücret zamlarını ve sosyal yardımları kısa bir süre sonra tatminkâr olmaktan uzaklaştırmıştır.

“Türkiye İşverenler Sendikasıyla müzakerelerimiz devam ederken aynı İşverenler Sendikasına muhatap Disk’e bağlı Tekstil Sendikasının yetkili bulunduğu işyerlerinin sözleşme müzakereleri

⁴² Teksif (1982), ss. 24 ve 25.

⁴³ Teksif (1980-2), Sümerbank Toplu İş Sözleşmesi, Çoğaltma metin.

de bu dönemde yapılmaktaydı. Müzakerelerin süresi içinde Tekstil Sendikasının müzakere heyeti yetkilileri ile daha iyi netice elde edilmesi için görüşmeler yapmamıza rağmen bir uyum sağlanamamıştır. Çünkü karşı sendikanın amacı işçinin ekonomik durumunu düzeltmek değil, Raporumuzun giriş bölümünde de bahsettiğimiz gibi Türkiye’yi bir kargaşa ve anarşi ortamına sürüklemektir. 24.12.1979 tarihinde sözleşmemizi imza etmemize ve aşağıda görüldüğü gibi o günün şartları içinde yapılan sözleşmenin Türkiye vasatına cevap verebilecek bir sözleşme olmasına rağmen, Tekstil Sendikasının asıl amacına varmak için uyuşmazlığa girdiği ve 12 Eylül’e kadar uzantısı süregelen grevlere sebep olduğu kamuoyunun malumudur.”⁴⁴

Teksif uzun süren bu grevlerin “Türkiye'nin içinde bulunduğu kargaşa ortamı ve hızla tırmanan enflasyonun neticesi” bu işyerlerinde çalışan üyelerini huzursuz etmeğe başladığını kaydetmektedir. Bu gerekçeyle, “ister bu grevlerde mağdur olan işçilerin”, ister kendi üyelerinin “günün koşullarına göre bir nebze olsun alım gücünü takviye etmek için” Türkiye İşverenler Sendikasını işkolu yetkisine dayanarak müzakere masasına çağırmıştır. Müzakereler işyerlerinde sürdürülen grevlerin kaldırılması koşuluyla yürütülmüş, ancak Tekstil buna razı olmamıştır. Teksif şunları açıklamaktadır:

“Müzakereler sırasında Türkiye İşverenler Sendikasına bağlı işyerlerinde devam eden grevleri kaldırmak şartıyla, işverenlerin parasal yönden yükümlülüğünü artıran bir aşamaya girilmiştir. Ancak karşı kuruluşlar, işçinin ekonomik durumunu iyileştirmek amacıyla olmadıklarını, dolayısıyla grevlere devam edileceğini açıkça bildirmişlerdir. İşte bu ortamda iken 12 Eylül’e gelinmiştir.

“12 Eylül'den sonra grevlerin kaldırılması ve sendikal faaliyetlerin askıya alınması İşverenler Sendikasını müzakerelerde geldiğimiz noktadan vazgeçirmiş ve böylelikle işçilere sağlanacak haklar işverenin kesesinde kalmıştır.”⁴⁵

Oysa Tekstil Genel Başkanı Rıdvan Budak, Teksif’in 1979 Mayıs’ında toplanan Genel Kurulu’na gönderdiği mesajda, toplu sözleşme görüşmelerinde işverenlere karşı ortak tavır alınması çağrısında bulunmuştu: “Sayın Genel Kurulunuza en içten dileklerimizle, Tekstil İşverenleri Sendikası ile yapılacak olan toplu iş sözleşmesini, üyelerimizin ekonomik ve demokratik çıkarları açısından birlikte görüşerek, planlayarak ve ortak bir tavır içerisinde sürdürmek için çağında bulunuyoruz. Aynı kuruluşların ve ayrı düşüncelerin yöneticileri olduğumuzun bilincinde olarak ve bu konuda kuruluşlarımızın ulusal ve uluslararası görüş ve

⁴⁴ Teksif (1982), s. 21.

⁴⁵ Aynı yerde s.22.

politikalarını saklı tutarak, yalnız 180 bin tekstil işçisinin çıkarlarını ön plana çıkararak bu önerimize olumlu yanıt vereceğiniz düşüncesi ile sayın Kongrenizin işçi sınıfımıza ve emekçi halkımıza yararlı kararlar alacağına inanıyor, saygılar sunuyoruz.”⁴⁶

Buna karşılık Teksif Genel Başkanı Şevket Yılmaz ise, 5 Kasım 1979 tarihinde toplanan Başkanlar Kurulu’nu açış konuşmasında, Tekstil Sendikası’na birleşme çağrısı yaptı:

“Şimdi en gerçek ve samimi çağrıyla yapıyoruz. İşkolumuzdaki bütün sendikaları tek bir çatı altında toplanarak, kafa ve kasa birliği yapmaya, yani yasal yollarla birleşmeye davet ediyoruz. Bu çağrımızı öncelikle DİSK Tekstil’e yöneltiyoruz. 140 bin üyeli Teksif’in milyarlarca liralık mal varlığını da koşulsuz ortaya koyarak, demokratik kurallar içinde birleşmeye talibiz.”⁴⁷

Hiç kuşkusuz Yılmaz’ın toplu pazarlık sürecinin hemen öncesinde Tekstil’in toplu pazarlık sürecini “birlikte planlama ve ortak bir tavır içerisinde sürdürme” önerisine karşı yaptığı bu çağrıyla “samimi” bulmak mümkün değildir. Teksif böylece, Tekstil’in toplu pazarlık sürecinde “eylem birliği” çağrısını; uzun vadeli, gerçekleşmesi çetin süreçler gerektirecek bir hedefi öne sürerek; “eylem birliği” ve “sendikal birlik” hedeflerini birbirinin karşısında koyarak reddetmiş olmaktadır. Budak da Teksif’in bu tutumu karşısında öncelikli ve gerçekçi olanın “güncel işbirliği, işveren sendikasına karşı ortak tavır koyabilmek” ve “bu konuda dayanışma gösterebilmek” olduğunu vurgulamıştır.

Böylece dokumacılık işkolunda grup pazarlığı işçinin gücünü birleştirdiği bir ortak sürece dönüştürülemez, Tekstil işveren sendikasıyla müzakereleri sürdürürken Teksif toplu sözleşmeyi imzalayacaktı. Bununla da kalmayacak, Teksif, Tekstil grevleri sürerken işkolu yetkisine dayanarak grev kapsamındaki işyerleri için toplu pazarlık yürütmeye kalkacaktı. Teksif’in, Tekstil grevlerine bu müdahalesi sendika rekabeti içerisinde benzeri görülmemiş ve bir gelişmedir. Bu Teksif’in yaklaşık bir yıl önce yapmış olduğu işkolunda sendikal birlik çağrısının samimiyetini göstermesi bakımından da dikkat çekicidir.

2. Teksif İşkolu Sözleşmelerinin Analizi

Teksif’in 2. ve 3. dönem işkolu sözleşmeleri ve bu sözleşmelerin bağtlandığı süreçler sözleşmenin madde sayısı ve içeriği bakımından genişletildiği süreçler olmuştur. 1. dönem işkolu toplu sözleşmesi 45 maddeden oluşmaktadır. Madde sayısı 2. dönemde 52, 3. dönemde ise 73’dür. Ancak 3. Dönemle birlikte işkolu sözleşmesi bağımsız bir süreç olma niteliğini yitirmiş, çözülmüş ve müzakere süreci

⁴⁶ Cumhuriyet, 24.05.1979.

⁴⁷ Koç, Canan – Yıldırım Koç (2008), Disk Tarihi Efsane mi Gerçek mi? 1967-1980, Epos Yayınları-45, Ankara, ss. 599-600.

grup sözleşmesiyle bağlantılı duruma gelmiştir. Sözleşme içeriği bakımından klasik bir işyeri/işyerleri toplu iş sözleşmesine benzemektedir.

Sözleşmenin kapsamı ve borç doğurucu hükümleri

İşkolu sözleşmesi yer itibariyle “İşkolları Yönetmeliği’nin İşkolu Sıra No. 7, Bölüm 2, Büyük grup 23–24 numarasında yazılı işkolunda” uygulanmak üzere bağlanmıştır. Bu işkolu “her çeşit dokuma sanayii, giyecek eşyası sanayii, hazır dokuma eşya imalatı “Trikotaj”, iplik sanayii ve çırçır sanayii “İdrofil pamuk imalatı dâhil” çamaşırhaneler, ütü, kola, boyama ve temizleme işlerini” kapsamına almaktadır (m. 5-a)⁴⁸. İşkolu sözleşmesi kişi bakımından Teksif üyelerine uygulanacaktır, Teksif üyesi olmayanlara teşmili sendikanın yazılı muvafakatine bağlanmıştır. 3. dönemde eklenen önemli bir hüküm işveren sendikası üyesi işverenlerin sözleşmeyle bağlılığına ilişkindir. Hüküm aynen şöyledir:

“İşveren sendikaları itibariyle: Bu sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra işveren sendikalarına üye olan işverenler, üye oldukları tarihi takip eden aybaşından itibaren bu sözleşme hükümlerini taraf olarak bünyesindeki Teksif üyelerine aynen uygulamakla mükellefler. Bu sözleşmenin yürürlük tarihinde işveren sendikalarına üye iken bilahara üyelikten ayrılan işverenler sözleşmenin bitim tarihine kadar sözleşme hükümlerini müstakil taraf olarak aynen uygulamaya devam etmekle yükümlüdürler. Bu maksatla, işveren sendikaları kendisine üye olan ve üyelikten ayrılan işverenleri üye oldukları veya ayrıldıkları tarihi takip eden bir ay içerisinde Teksif’e ve Teksif’in mahalli şubesine bildirir.

[sic]⁴⁹

Borç doğurucu hükümler yani tarafları tanımlayan ve tarafların karşılıklı hak ve borçlarını düzenleyen hükümler, sözleşmenin “Başlangıç Hükümleri” ve “Sendikanın Hakları” başlıklı bölümlerde düzenlenmiştir. Taraflar ve tanımlamalar dışında bunlar; Sendikal izinler, sendika temsilciliği, sendika temsilcilerinin izinleri ve görevleri, temsilcilerin ve yöneticilerin teminatı, temsilcilik odası, ilan tahtası gibi

⁴⁸ Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1966), Madde 5/A, s. 7. Paralel düzenlemeler Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1969), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası - Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası, İşkolu toplu iş sözleşmesi, (1.9.1969–1.9.1971), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayınları, No: 15, İstanbul, Madde 5/A, s. 8; Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1971), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası - Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası, İşkolu toplu iş sözleşmesi, (1.9.1971–1.9.1974), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayınları, No: 21, Ekim, İstanbul, Madde 4/A, s. 7.

⁴⁹ Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1971), Madde 4/D, s. 8.

konuları içermekte ve toplam 8 maddede düzenlenmektedir. Bu başlık altında ele alınacak bir diğer hüküm de “Başlangıç Hükümleri” içinde yer alan ve “İşverenin üyelik aidatı sorumluluğu” başlıklı maddedir. Sözleşmede sendikayla doğrudan ilişkili diğer düzenlemeler “Sosyal barışa saygı zorunluluğu ve şikâyet ve uyuşmazlıkların çözümü” başlıklı birkaç hükümdür. Bu maddelerde işçilerin ferdi talep ve şikâyetleri, uyuşmazlıkları çözüm kurulu ve özel hakem düzenlenmektedir. Böylece sendika hakları, 45 maddelik toplu sözleşmenin 12 maddesini kapsamaktadır.

Sözleşmenin normatif hükümlerinin analizi ve işyeri sözleşmeleriyle bağlantıları

Sözleşmenin normatif hükümleri arasında, iş sözleşmesinin yapılmasına ve sona ermesine ilişkin düzenlemeler genel olarak “Başlangıç hükümleri” başlıklı bölümde yer almaktadır. Bu bölümde işe alma, işten çıkarma, toplu çıkarma, imalat metotlarında tadilat nedeniyle açıkta kalma, askerlik ve hastalık durumunda iş sözleşmesi ile iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı ihbar ve kıdem tazminatları gibi düzenlemelere yer verilmektedir. “Çalışma koşulları” ile ilgili düzenlemeler; çalışma süreleri, yıllık ücretli izinler konularında yasal düzenlemelerin tekrarı niteliğinde hükümlerdir. Bunun yanında “Ücretli hususi izinler” başlığı altında ise yasanın üzerinde kimi izinler –ölüm, evlenme, doğum, askerlik muayenesi- düzenlenmektedir. “Tatiller” başlığı altında yasal düzenlemelere ek olarak “24 Temmuz” işçi bayramı olarak kabul edilmiştir. Hüküm şöyledir:

“24 Temmuz günü işçi bayramı olarak kabul edilmiştir. Ancak, 24 Temmuz günü cumaya geldiği takdirde cumartesi tatil ve bayram günü kabul edilmeyeceği gibi 24 Temmuz günü çalışılması mecburidir. İşçilere bugün bir iş karşılığı bir yevmiye ve bir iş karşılığı olmaksızın ilaveten bir yevmiye verilir. 24 Temmuz işçinin yıllık ücretli iznine rastlarsa izin süresine bir gün (ücretli) ilave edilir.”

Sözleşmede çalışma koşullarına ilişkin olarak düzenlenen diğer konular, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin düzenlemelerdir.

Normatif hükümler işçi hukuku yanında, işkolu sözleşmesinin daha alt düzeyde yürütülecek toplu pazarlıkla ilişkisini kuran bir dizi kural da içermektedir. İşkolu sözleşmesi ile işyeri ya da işyerleri düzeyinde bağlanacak olan toplu iş sözleşmeleri arasında nasıl bir bağ kurulacaktır? İşkolu sözleşmesiyle getirilen hükümler, işyeri ya da işyerleri düzeyinde yürütülecek toplu sözleşme sürecini nasıl etkileyecektir? İşkolu sözleşmesiyle getirilen hak ve yükümlülükler, tarafların işyeri ya da işyerleri düzeyinde bağlayacakları sözleşmelerde nasıl düzenlenecektir? Özetle, işkolu sözleşmesi, işyeri sözleşmelerine nasıl bir alan bırakmaktadır?

Bu sorulara verilecek yanıtlar, işkolu sözleşmesinin “bağımsız bir süreç” olup olmadığını; daha alt düzeyde yürütülecek toplu pazarlık açısından bir “çerçeve

sözleşme” niteliğine sahip olup olmadığının ortaya çıkarılması açısından önem taşımaktadır.

1. Dönem işkolu sözleşmesinde, alt düzeydeki toplu sözleşmelere ilişkin önemli bir düzenleme yer almaktadır. Buna göre, “İşbu İşkolu Toplu İş Sözleşmesinde yer almayan hususlarda işyerinde mevcut işyeri sözleşmesi (bu sözleşme Teksif sendikası ile akdedilmemiş olsa dahi) iş şartları ve hizmet akitleriyle işçiye bugüne kadar tanınmış olan haklar hükümleri devam eder. İşbu sözleşme ile işyeri sözleşmesi hükümleri arasında tenakuz olduğu takdirde işçi yararına hüküm tatbik olunur. [sic]” 1. Dönem işkolu sözleşmesinin 44. Maddesinde yer alan bu düzenleme, 2. Dönem kaldırılmıştır.

Teksif’in bağıtladığı işkolu sözleşmelerinin işyeri ya da işyerleri düzeyindeki toplu iş sözleşmeleriyle ilişkisini düzenleyen hükümlerinin incelenmesi, bir dönem içinde Teksif’in yürüttüğü işkolu düzeyinde toplu pazarlık sürecinin yapısındaki belirgin ve esaslı değişimi de yansıtmaktadır. Bu değişim en çarpıcı biçimde, sözleşmenin akçalı hükümlerinde izlenmektedir.

Normatif hükümlerin akçalı haklara ilişkin bölümü, 1. Dönem işkolu sözleşmesinde “Ücretler ve parasal haklar” başlığı altında ve toplam 5 madde içinde düzenlenmektedir. Sözleşmede “Ücret zamları genel prensipleri” başlıklı 32. maddede “iki türlü zam derpiş edilmiştir.”

1. Akit işveren sendikasının üyesi olup da (Teksif) sendikası ile işyeri toplu iş sözleşmesi imzalanan ve imzalanacak olan işyerlerinde çalışan (Teksif) sendikası üyelerine, işyeri toplu iş sözleşmesi ve ekleri ile sağlanan çıplak ücret zamları ödenecektir.

2. Akit işveren sendikasının üyesi olup da (Teksif) sendikası dışında bir sendika ile işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi imzalanan işyerlerinde çalışan Teksif Sendikası üyelerine verilecek zam; Teksif Sendikasının işveren sendikası üyesi işverenlerle İstanbul’da imzaladığı işyeri toplu iş sözleşmesi ve ekleriyle sağlanan çıplak ücret zammının toplamından aşağı olmayacaktır. Şu kadar ki bu zam, 2. yıl zammını da ihtiva etmek sureti ile verilecektir. İşbu zam, işçinin Teksif Sendikasına üye bulunmak kaydıyla 1.8.1966 tarihinden itibaren uygulanacaktır. Bu zamların tatbik edileceği Teksif üyelerini Teksif Sendikası üye oldukları tarihi de göstererek liste halinde bildirecek ve zamlar buna göre tahakkuk ettirilecektir.

1. dönem işkolu toplu iş sözleşmesi ücret zammını, esas olarak daha alt düzeyde yürütülen toplu pazarlığın konusu olarak görmektedir. İşveren sendikasının Teksif dışındaki bir sendika ile bağıtladığı toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işyerlerindeki Teksif üyelerine uygulanacak zamlara ilişkin olarak getirilen düzenlemenin bütünüyle Tekstil’in 2. Dönem grup sözleşmesi ile ilgili olduğu bellidir. Nitekim bu hüküm geçici niteliktedir ve 2. Dönem sözleşme ile kaldırılmıştır. Maddenin II. Bendi ücret zamlarına ilişkin olarak çok katı bir düzenleme getirmektedir:

“İşçiler, işyeri ve işkolu seviyesinde toplu iş sözleşmelerinden biri ile zam

almış buldukları takdirde, sözleşmeler süresi içinde başka toplu sözleşmelerden faydalanmak veya sair herhangi bir sebep ve suretle (b) fıkrasındaki zammı tecavüz ederek” mükerrer zam alamayacaklardır.”

Bu hükümlerle sözleşme, alt düzeydeki toplu pazarlığa alan tanımamaktadır. İşkolu düzeyinde getirilen ücret artışlarının işyerleri düzeyinde yürütülecek toplu pazarlıkla geliştirilebilmesine kapalıdır.

Sözleşme bu dönemde, “en az ücret” konusunda da bir çerçeve oluşturulamakta, “işyerlerinde kanuni asgari ücret uygulanır” hükmüne yer vermektedir.⁵⁰ Öte yandan 1. Dönem işkolu sözleşmesi dört kalem sosyal yardım öngörmektedir: Doğum yardımı, evlenme yardımı, ölüm yardımı, iş elbisesi.

2. dönem işkolu sözleşmesi akçalı hükümlerin ele alınması, düzenlenmesi konusunda önemli bir dönüşüm gerçekleştirmektedir. Sözleşmeyle getirilen “Ücret Esasları” başlıklı 29. Maddede düzenlenen hüküm dikkat çekicidir. “Teksif Sendikasının işyeri seviyesinde Toplu İş Sözleşmesi yapmadığı işyerlerinde çalışan üyelerine o İl’de Teksif Sendikasının –varsa- İşveren Sendikası ile yapmış olduğu en fazla menfaat temin eden Toplu İş Sözleşmesi aynen uygulanacaktır. [sic]”⁵¹ 2. Dönem işkolu sözleşmesinin “Ücretin Tediyesi” başlıklı 30. Maddesinde işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi bulunan işyerlerinde ücret ve avans tediyeleleri ile ilgili mevcut tatbikata aynen devam edileceği kaydedilmektedir. Maddede, işkolu sözleşmesi kapsamına girip de Teksif ile işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi olmayan veya sözleşmelerinde bu konuda hüküm bulunmayan işyerleri için özel bir düzenleme de öngörülmektedir. Bu işyerlerinde “Üyelerin nizami avans tediyeleleri her ayın en geç 19 unda, ay sonu tediyeleleri ve prim müteakip ayın 10. gününe kadar” ve ödeme günleri bir tatile rastladığı takdirde de tatilden önce yapılacağı kabul edilmektedir. Paralel bir düzenleme de “Yemek Yardımı” başlıklı 32. Maddede yer almaktadır: “Bu İşkolu Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren Teksif ile mevcut işyeri seviyesindeki toplu iş sözleşmeleri gereğince yemekle ilgili sözleşmede yer alan tatbikata devam edilir. Bu işkolu sözleşmesi kapsamına girmekle beraber Teksif Sendikası ile aktedilmiş işyeri seviyesindeki toplu iş sözleşmelerinde yemek verilmesine ilişkin hüküm bulunmayan veya işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapılmamış olan işyerlerinde olan işyerlerinde Teksif Sendikası üyelerine çalıştıkları günlerde brüt 200 yemek yardımı yapılır. Ancak bu işyerlerinde yemek verilmesinin mümkün olması halinde yemek verilmesine ilişkin

⁵⁰ Referans verilecek... 2. dönem işkolu, Asgari Ücret, m. 28.

⁵¹ Bu hüküm 3. Dönem işkolu sözleşmesinde de korunmaktadır: “Teksif ile işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi olmayan işyerlerinde çalışan Teksif üyesi işçilere Teksif ile işveren sendikası arasında o bölgede yapılmış ve bu toplu iş sözleşmesi süresi içinde yapılacak olan işyeri toplu iş sözleşmelerinin işçiye en fazla yarar sağlayan hükümleri” aynen uygulanacaktır.” Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1971), Madde 4/C, s. 9.

esas ve şartlar Teksif ile müştereken tespit edilir. Bu tespit yapılmıyaya kadar nakdi ödemelerin yapılmasına devam edilir. [sic]” Sözleşmenin bir önemli düzenlemesi de “Çocuk Zammı” başlıklı 36. Maddesidir. Buna göre, “İşyerleri Toplu İş Sözleşmesiyle kabul edilmiş olan çocuk zamlarına 2,5 TL ilave edilecektir. Çocuk zammı tutarı 10 TL sını geçemez. [sic]” 2. Dönem işkolu sözleşmesinde 1. Dönem bulunmayan yemek, evlenme, doğum, ölüm yardımları ve çocuk zammı ilave edilmiştir.

Bu düzenlemeler; alt düzeyde toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerleri için akçeli haklar öngörmekte; daha alt düzeyde yapılacak sözleşmelere alan bırakmaktadır. Sözleşme, alt düzeyde tamamlanmak üzere akdedilmiş olduğu izlenimi vermektedir. Ancak alt düzeydeki sözleşmeler işkolu sözleşmesine göre önceliklidir ve işkolu sözleşmesi hükümleri bu süreçler üzerinde etkili olmamıştır.

3. Dönem işkolu sözleşmesiyle “asgari ücret” konusunda önemli bir adım atılmış, yasa ile belirlenen asgari ücret, dokumacılık işkolunda işveren sendikası üyesi işyerleri için geliştirilmiştir.

“Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren kapsam işyerlerinde çalışan Teksif üyesi işçiler için asgari ücret, işyerinin bulunduğu İl’de uygulanan kanuni asgari ücretin günde 2,5 TL si üstündedir. Bu sözleşmenin imzası tarihinden sonra kanuni asgari ücrette bir artış olduğu takdirde asgari ücret, işyerinin bulunduğu İl için tespit edilen kanuni miktarın 1,5 TL si üstündedir.”⁵²

Bu hüküm daha alt düzeydeki toplu pazarlık için bir çerçeve hüküm niteliğindedir ve işkolu sözleşmesinin kapsamında olup da işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerleri için özellikle önemlidir.

Ayrıca 3. Dönem işkolu sözleşmesinin yürürlüğe konulmasının ardından imzalanan kimi işyeri sözleşmelerinde gerek ücretler, akçalı konular ve gerekse diğer hükümler açısından işkolu sözleşmesini aşan düzenlemeler yapılmıştır. Bu dönemde getirilen çok önemli bir ilave parasal hak da yılda 15 yevmiye tutarındaki ikramiye olmuştur. Bu dönemde ayrıca sözleşmeye kıdem teşvik ikramiyesi, munzam gıda eklenmiştir. Buna karşılık 2. dönem işkolu sözleşmesinde yer alan yemek 3. dönemde yoktur. Yemek maddesi, işkolu sözleşmesinin kapsamındaki işyerlerinde imzalanan işyeri düzeyindeki sözleşmelerle düzenlenmiştir. Sosyal yardım kalemlerine ilişkin önemli bir düzenlenme de daha yüksek işyeri uygulamalarını koruyan 57. Madde hükmüdür: “Bütün sosyal yardım konularında işyerlerinde bugüne kadar aynı ve nakdi olarak daha yüksek bir uygulama veya daha değişik bir tatbikat varsa eski uygulamaya devam edilir.” Bunlar, iki düzeyli toplu

⁵² Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1971), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası - Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası, İşkolu toplu iş sözleşmesi, (1.9.1971–1.9.1974), Madde 34.

pazarlığın işkolunda hayata geçirilebilmesi bakımından önemli gelişmelerdir.

Ancak bu trend sürmemiş, 5. Dönem işkolu sözleşmesi sürecinde, daha başlangıçta işkolu ve işyerleri düzeyinde toplu sözleşme müzakerelerinin birlikte yürütüleceği; işkolu düzeyinde başlatılan bu müzakereler ile kabul edilecek hükümlerin, ileride Teksif’in yetki alacağı İşveren Sendikası üyesi işyerleri hakkında işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmesi hükümleri olarak da geçerli sayılacağı kabul edilmiştir. Müzakereler Teksif’in yetki aldığı işyerleri için de işkolu sözleşmesi müzakereleri ile birlikte başlatılmış, birlikte yürütülmüş ve nihayet 9.9.1977 günü anlaşma sağlanarak işkolu ve işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmeleri birlikte imzalanmıştır.

Teksif toplu pazarlık süreci bağlamında bir tanımlama denemesi

Dokümanlık sektöründe incelediğimiz ve kısmen aktardığımız doküman; kimi belgelere bu araştırma süreci içinde ulaşamamış olmamıza, kimi önemli “halkaların” kayıp olmasına⁵³ rağmen, Teksif’in 1966–1980 yıllarında işkolu yetkisine dayanarak bağıtladığı toplu iş sözleşmelerinin ve “işkolu”, “işyeri/işyerleri” düzeyinde yürüttüğü toplu pazarlık süreçlerinin kritiği açısından yeterli bilgiyi sağlayabilecek kadar zengindir.

Toplu pazarlığın kapsamı ve konuları (içeriği), toplu pazarlığın düzeyine ilişkin önemli ipuçları sağlayan genel kriterlerdir aynı zamanda. “Grup pazarlığı kapsamı bakımından işkolu düzeyinde toplu pazarlıktan ayrılmaktadır ki işkolu düzeyinde toplu pazarlık doğrudan ya da farklı teşmil yöntemleriyle işkolunda faaliyet gösteren işveren sendikasına üye olmayan işverenleri ve işçi sendikasına üye olmayan işçi kitlelerini de kapsayabilmektedir.”⁵⁴ Ancak toplu pazarlığın kapsamı, tek başına işkolu sözleşmesini grup sözleşmesinden her zaman kesin çizgilerle ayırabilecek bir değişken değildir. Kaldı ki işkolu sözleşmesinin, bağıtladığı işkolunun –sektörün- tamamını kapsaması gerekmediği gibi, bölgesel sözleşmeler de çoğu zaman bu kavram içinde değerlendirilebilmektedir. Öyleyse işkolu sözleşmesi kavramının açıklanabilmesi, sadece bir ölçek –kapsam- meselesi değildir. İşkolu sözleşmesi konusu bakımından da grup sözleşmesinden farklılıklar taşır.

⁵³ Teksif’in 4, 5 ve 6. İşkolu sözleşmelerinin orijinal metinlerine ulaşılammıştır. Buna karşılık bu sözleşmelerle ilgili dolaylı dokümanlarda, bu arada işveren ve işçi sendikalarının döneme ilişkin Çalışma Raporlarından önemli açıklamalar aktarılmıştır. Tekstil’in 1966 yılında bağıtladığı ve 2. Dönem olarak sıralanan grup sözleşmesi de ulaşamadığımız doküman arasındadır ki bu Teksif’in işkolu sözleşmesinin ortaya çıkış nedenleri açısından da kritik bir belgedir. Teksif’ten defalarca istememize rağmen bu belgelere ulaşabilmek bir yana, sendikada bulunup bulunmadıklarımı tam olarak öğrenebilmek dahi mümkün olamamıştır.

⁵⁴ Şafak, Can (2008), “Türkiye’de Grup Toplu Pazarlığı”, s. 46.

Grup pazarlığı, işkolu (sektör) düzeyinde toplu pazarlığa göre daha özgün –detaya ilişkin- düzenlemeler getirmektedir. Ancak “sadece” konuları bakımından büyük ölçekli toplu iş sözleşmelerini kesin çizgilerle ayırabilmek de her zaman olanaklı olamamaktadır.

Bu noktada biri “iki düzeyli toplu pazarlık”, diğeri “işkolu düzeyinde toplu pazarlık” kavramlarını açıklayan/tanımlayan iki kritik değişken öne çıkmaktadır: 1) İki düzeyli toplu pazarlık sürecini belirleyen bir kriter; her bir düzeyde yürütülen toplu pazarlığın “bağımsız” süreçler olmasıdır. 2) İşkolu sözleşmenin tanımlanması açısından ise sözleşmenin “işyeri/işyerleri düzeyinin üzerinde bağitlanması” ve daha alt düzeyde yürütülen toplu pazarlık için bir “çerçeve sözleşme” niteliğinde olması kritik önemdedir. Öyleyse işkolu sözleşmesinin grup sözleşmesinden bir farkı da grup sözleşmesinin işkolu sözleşmesine göre “daha alt” ve esasen de “en alt düzeyde” ama merkezleşmiş bir sözleşme olmasıdır. İşkolu sözleşmesi “en alt düzeyde” sözleşmelerle tamamlanmak üzere düzenlenmekte, müzakereler bu amaçla, bu bilgiyle yürütülmektedir.

1. Bağımsız bir süreç olması açısından Teksif işkolu sözleşmesi süreci: Tespitimiz ilk dönemlerde Teksif’in işkolu yetkisine dayanarak yürüttüğü sürecin, esas itibariyle bağımsız bir süreç olduğudur. İlk dönem işkolu sözleşmesi müzakereleri başladığında grup sözleşmesi bağitlanmış, işkolu sözleşmesi kapsamındaki işveren sendikasına üye olmayan işverenlerin bir bölümüyle daha sonra işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmeleri ayrıca yapılmış, bir bölümü ile de daha alt düzeyde toplu iş sözleşmesi bağitlanmamıştır. Böylece işkolu sözleşmesi süreci, hazırlanışı ve prosedürü ile başlı başına bir hukuk/toplu pazarlık süreci görünümü vermektedir. Bu özellikleri, Teksif’in ilk dönemlerde bağitladığı işkolu sözleşmelerini; diğer işkollarında işyeri ya da işyerleri sözleşmeleriyle beraber ve bu sözleşmelerin bir parçası olarak müzakereleri yürütülen ve imzalanan ikiz sözleşmelerden ayırmaktadır. Gene de grup sözleşmesinin öncelikli ve işkolu sözleşmesinin ortaya çıkmasında ve şekillenmesinde etkili oluşu, işkolu yetkisiyle yürütülen toplu pazarlık sürecinin bağımsız niteliği üzerinde ilk dönemler için dahi ciddi çekinceler yaratmaktadır. Ve birkaç yıl içinde de Teksif’in işkolu yetkisiyle yürüttüğü toplu pazarlık, bağımsız bir süreç olma özelliğini hiçbir tartışmaya yer bırakmayacak ölçüde yitirecektir. Müzakereleri birlikte yürütülen ve aynı anda imzalanan 5. dönem işkolu ve 7. dönem grup sözleşmeleri ikiz sözleşmelerdir ve Teksif’in işkolu yetkisine dayanarak yürüttüğü toplu pazarlık süreci bu noktadan sonra ayrı bir süreç olarak kabul edilemez.

2. Bir “çerçeve sözleşme” olması açısından Teksif işkolu sözleşmesi süreci: Teksif’in işkolu sözleşmesi, ilk dönemlerde, daha alt düzeydeki toplu iş sözleşmeleriyle ilgilidir; ücret zamları işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmelerine bırakılmaktadır. Gene işkolu sözleşmesiyle kimi dönemlerde getirilen çok önemli düzenlemeler, “işkolu asgari ücreti” ve sosyal yardım, özellikle de ikramiye kalemleridir. Bu düzenlemeler, dokumacılık işkolu için Teksif’in örgütlü olduğu bölümüyle sınırlı da

olsa bir çerçeve sağlamaktadır ve işyerleri düzeyinde bağtlanan toplu iş sözleşmeleriyle bunların fevkinde haklar getirilebilmiştir. Bu noktada işkolu sözleşmesinin kapsamında olup da işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerleri özellikle önemlidir. Böylece Teksif’in işkolu sözleşmesi ilk dönemlerde, içeriği bakımından daha alt düzeyde –işyeri ya da işyerleri düzeyinde- toplu pazarlıkla ilişkili olarak bağtlanmış bir çerçeve sözleşme görünümündedir. Ancak sürecin önemli bir değişime uğradığı 3. Dönemden başlayarak işkolu sözleşmesinin dokumacılık işkolundaki toplu pazarlık sürecinin bütünü üzerindeki etkisi de giderek ortadan kalkmaya başlayacaktır. 3. Dönem işkolu sözleşmesinin kimi akçalı hükümleri, “çerçeve hükümler” olma özelliklerini hala korumakta olsalar da sözleşmenin “Geçerlik” başlıklı 73. Maddesi, genel olarak işkolu ve işyeri, toplu sözleşme süreçlerini birleştirmekte, işkolu sözleşmesinde yer alan hükümlerin işyeri düzeyindeki müzakerelerde yeniden görüşülmesini ilke olarak önlemektedir.⁵⁵ Nihayet, 5. Dönem işkolu sözleşmesi ve 7. Dönem grup sözleşmesinin birlikte yürütüldüğü dönemde işkolu yetkisiyle yürütülen toplu pazarlık bağımsız bir süreç olma niteliğini tamamen kaybetmiş; bağtlanan 5. Dönem “işkolu” sözleşmesinin daha alt düzeylerde yürütülecek toplu pazarlık süreçleri için çerçeve oluşturma özelliği de tamamen ortadan kalkmıştır. 5. dönem işkolu ve 7. dönem grup sözleşmelerinin imzalandığı toplu pazarlık süreci, tek bir süreçtir, yürütülen pazarlık en alt düzeydedir ve bu nedenle de esasen tipik bir grup pazarlığı karakteri taşımaktadır. Daha sonra bağtlanacak olan toplu iş sözleşmeleri için de tek ve kesin referans, 7. dönem grup sözleşmesi olmuştur. 7. dönem grup sözleşmesi protokolünde, sözleşmesi 1.1.1978 tarihine kadar sona erecek olan işyerlerinde de grup sözleşmesi hükümlerinin geçerli olacağı hükme bağlanmıştır. Bu çerçevede, Teksif ve Tekstil sendikalarıyla bir dizi sözleşme bağtlanmış; grup sözleşmelerinin tarafı olan Teksif ve Tekstil sendikaları dışındaki sendikaların yetkili oldukları işyerlerinde de işveren sendikası grup sözleşmesi hükümlerini kabul ettirmiştir.⁵⁶

Her şeye rağmen Teksif’in dokumacılık sektöründe/işkolunda 1966 yılından başlayarak yürüttüğü toplu pazarlık süreci, sektörel/işkolu düzeyinde müzakere ve sözleşme yapma çabası açısından bugüne taşınabilecek önemli deneyimler içeriyor. 1963-1980 döneminde ortaya çıkan ilk bu uygulamalar, sendika politikalarının çizilmesi, sendika taleplerinin olgunlaştırılabilmesi için önemli çıkış noktalarından biridir.

⁵⁵ Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1971), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası - Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası, İşkolu toplu iş sözleşmesi, (1.9.1971–1.9.1974), “Geçerlik”, Madde 73, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayınları, No: 21, Ekim, İstanbul.

⁵⁶ Bu münferit sözleşmelerin sayısı 15 olarak kaydedilmektedir. Bkz. Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1978), ss. 23-29.

Merkezileşme sürecinin dinamiği açısından Teksif işkolu sözleşmesi:

Teksif’in 1966–1980 yılları arasında işkolu yetkisine dayanarak yürüttüğü toplu pazarlık sürecinin ve bu süreçte bağtlanan sözleşmelerin ilk yıllarda dahi, “işkolu düzeyinde toplu pazarlık” kapsamında değerlendirilebilmesi açısından ciddi bir sorun da işkolu sözleşmesinin grup sözleşmesine göre öncelikli olmaması noktasındadır. İşkolu sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde münferiden bağtlanan bir dizi sözleşmeden ve kapsamındaki işyerleri için işveren sendikasıyla bağtlanmış olan grup sözleşmesinden sonra imzalanmıştır. Teksif’in Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ile bağtlamış olduğu 1. Dönem grup sözleşmesi 112 işyerini kapsamaktadır ve 01.04.1964–01.04.1966 tarihleri arasında yürürlükte kalmıştır. 01.04.1966 tarihinde sona eren bu sözleşmeyi izleyen 2. Dönem grup sözleşmesi 42 işyerini kapsamaktadır ve 12.08.1966 tarihinde imzalanmış, ücret zamları 01.06.1966 ve 01.06.1967 tarihlerinde uygulanmış ancak sözleşme 12.08.1966–12.08.1968 tarihleri arasında yürürlükte kalmıştır. Zaten 07.10.1966 tarihinde bağtlanan 1. Dönem işkolu sözleşmesinin ücret zamlarını düzenleyen 32. maddesinde bu sözleşmeye ilişkin bir atıf yer almaktadır ve bu atıftan grup sözleşmesinin işkolu sözleşmesinden önce bağtlandığı açıkça anlaşılmaktadır.⁵⁷ Öncelikli olan işkolu sözleşmesi değil, grup sözleşmesidir. 2. dönem işkolu sözleşmesi de grup sözleşmesinden daha sonra bağtlanmıştır. 16.03.1970 tarihinde imzalanan 2. dönem işkolu sözleşmesi (01.09.1969–01.09.1971) ile 18.12.1968 tarihinde imzalanan (01.12.1968–01.10.1970) 3. dönem grup sözleşmesi arasında “kapsam” açısından bir karşılaştırma yapıldığında, grup sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinin (53 işyeri) 3’ü dışında⁵⁸ işkolu sözleşmesinin de kapsamında oldukları görülmektedir. Bu durum, işkolu sözleşmesinin en azından grup sözleşmesi kapsamındaki işyerleri için “çerçeve sözleşme” niteliğinde olmadığını ortaya koymaktadır. İşkolu sözleşmesi grup toplu pazarlığı süreci üzerinde etkili olmamış, bu sürecin çerçevesini çizmemiştir. İşkolu sözleşmesi, işçi hakları açısından işkolu için asgari normları oluşturmuş ancak bu normlar grup pazarlığı sürecinde ve kimi münferit işyeri sözleşmelerinin müzakerelerinde ve yürütülmesinde asgari

⁵⁷ Teksif’in 1. Dönem grup sözleşmesinin bağtlanmasının ardından 18 Ağustos 1965 günü yapılan 2. Genel Kurulunda İstanbul Şubesi yöneticilerinden bir kısmı sendikadan ayrılarak İstanbul Tekstil Örme ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası’nı (Tekstil) kurdular. 1. Dönem grup sözleşmesinin kapsamındaki 112 işyerinin bir bölümü Teksif’te kalırken bir bölümü için Tekstil toplu sözleşme bağtladı ve 01.04.1966 tarihinde sona eren bu sözleşmeyi izleyen Teksif’in 2. Dönem grup sözleşmesi 42 işyerini kapsamına aldı.

⁵⁸ Fener İplik Fb. Ltd. Şti., İstanbul Kıl Yün İplik Fb. ve Vasfi Hasip Çizmecici Koll. Şti.

kazanımlar/normlar olarak bir basamak oluşturamamıştır. Gene de 1. Dönem işkolu sözleşmesinde, “işveren sendikasının üyesi olup da (Teksif) sendikası ile işyeri toplu iş sözleşmesi (...) imzalanacak olan” işyerlerinden söz edilmektedir ki bu, bir kısım işyerleri için işkolu sözleşmesinin öncelikli niteliğini –şeklen de olsa- ortaya koymaktadır.⁵⁹ Bu öncelik elbette şeklen bir önceliktir çünkü bu işyerlerinde işveren sendikasıyla yürütülecek toplu pazarlık daha önce sonuçlandırılmış sürecin gecikmiş parçalarıdır. Bunlar, işkolu sözleşmesinin daha alt düzeydeki –işyeri, işyerleri- toplu pazarlığı tamamlayıcı niteliği noktasında ciddi bir tereddüt yaratmaktadır. Buna karşılık, işkolu sözleşmesi kapsamında olan bir dizi işyeri için işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi imzalanmamıştır. İşkolu sözleşmesiyle getirilen kurallar, işyeri düzeyinde toplu sözleşme yapılmayan bu işyerleri için yegâne kurallar olmuş, işkolu sözleşmesi bu işyerleri için esas teşkil etmiştir. İşkolu sözleşmelerinde borç doğurucu (sendikal) ve normatif hükümler işyeri düzeyinde işkolu sözleşmesi kapsamında olan ancak işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılmayan kimi işyerleri için uygulanmıştır, ücret zammı konusunda da bu işyerleri grup sözleşmesiyle ilişkilendirilmişlerdir.⁶⁰

5. Dönem işkolu sözleşmesinin bağtlandığı dönemde Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası’nın taraf olduğu toplu sözleşmeler Tablo 4’de görülmektedir.

Tablo 4- Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası’nın Taraf Olduğu Toplu İş Sözleşmeleri

İşçi Sendikası	Sözleşme	İşyeri Sayısı	Yürürlük
Teksif	5. Dönem İşkolu	171	01.07.1977-31.07.1979
Tekstil	7. Dönem Grup	62	01.07.1977-31.07.1979
Teksif	7. Dönem Grup	63	01.07.1977-31.07.1979
Tekstil	Ara Grup	4	Değişik-30.06.1979
Teksif	Ara Grup	10	Değişik-30.06.1979

Kaynak: Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1978), Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, 1.9.1976-31.8.1978, İstanbul.

Teksif’in işveren sendikasıyla bağtladığı grup sözleşmesi, “ara grup” olarak nitelenen ve daha sonra gruba dâhil edilen sözleşmeler için de yol gösterici olmuş; ara grup sözleşmeleri için 01.07.1977 tarihinden sonra 7. dönem ana grup sözleşmelerinde yer alan hükümlerin aynen geçerli olacağı hükmüne bağlanmıştır.

⁵⁹ Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası (1966), Madde 32//a.

⁶⁰ 2. Dönem işkolu sözleşmesinde şöyle düzenlenmektedir: “Madde 29- Teksif Sendikasının işyeri seviyesinde Toplu İş Sözleşmesi yapmadığı işyerlerinde çalışan üyelerine o İl’de Teksif Sendikasının –varsa- İşveren Sendikası ile yapmış olduğu en fazla menfaat temin eden Toplu İş Sözleşmesi aynen uygulanacaktır.”

Bu yıllarda Teksif’in özel sektörde bağtladığı toplu iş sözleşmelerinin büyük çoğunluğunu, işveren sendikalarına bağlı işyerlerinin oluşturduğu tespit edilmektedir. Teksif’in de vurguladığı gibi, “özel sektör işyerleriyle yapılan sözleşmelerin ağırlık noktasını işveren sendikalarıyla yapılan müzakereler ve hazırlık çalışması oluşturmaktadır.”⁶¹ Bu işveren sendikaları; 1. Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, 2. Bursa Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası, 3. Uşak ve Havalisi Tekstil İşverenleri Sendikası, 4. Isparta ve havalisi İşverenleri Sendikası, 5. Gaziantep İşverenleri Sendikası, 6. Güney Bölgesi Roilergin ve Sawgin Sanayii İşverenleri Sendikası, olmak üzere çoğu bölgesel nitelikteki kuruluşlardır. Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası da esas olarak İstanbul ve civarında kurulu işyerlerini temsil etmektedir. Teksif’in işveren sendikalarıyla bağtladığı toplu iş sözleşmeleri hemen bütünüyle grup sözleşmeleridir.

Böylece grup toplu pazarlığı, Türkiye’de özel sektörde pek çok işkolunda olduğu gibi dokumacılık işkolunda da yol gösterici/yönlendirici ve öncelikli olmuştur. 70’lerde dokumacılık, toplu pazarlığın “grup toplu pazarlığı” yoluyla merkezileştiği işkollarından biridir. Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, Teksif ve Tekstil sendikalarıyla 1964 yılından günümüze kadar aralıksız olarak grup sözleşmeleri bağtlamış ve bağtlamaktadır.

Sonuç

1963–1980 döneminde işkolu yetkisiyle bağtlanan işyeri sözleşmeleri ve ikiz sözleşmeler dışında kalan kimi toplu pazarlık uygulamaları ise, kimi istisnalarla da olsa esas olarak tek düzeyli, ayrıntılı düzenlemelere yönelen ve ağırlıklı olarak kamuda ortaya çıkan büyük ölçekli süreçlerdir. Sektörler/işkolları düzeyinde bağımsız, daha alt düzeyde sözleşmelerle tamamlanmak üzere yürütülen toplu pazarlığın kimi örnekleri de genellikle eksik, sistemli ve kalıcı olmayan –devresel- uygulamalardır. Bu tespit, bu uygulamalar arasında özellikle ilk yıllarda dikkat çeken önemli ve bir ölçüde de sıra dışı arayışların ortaya çıktığı dokumacılık sektöründe/işkolunda 1966-1980 döneminde yürütülen toplu pazarlık süreci için de geçerlidir.

Türkiye’de sendika hareketinin dinamiği, grev hakkını da içeren toplu pazarlık sürecinin ve sendikaların bu sürece dâhil olmalarının önemli bir gecikmeyle başlayabilmesi esasen sektörler/işkolları düzeyinde toplu pazarlığın yeşermesine imkân vermemiştir. 60’ların başlarında işçi ve işveren sendikalarının işkolu düzeyinde örgütlenmelerinin yetersizliği uygulamada tek düzeyli, niteliği bakımından en alt düzeyde -işyeri/işyerleri düzeyinde- ve ayrıntıya yönelen bir toplu pazarlık modelinin gelişmesinde ve egemen olmasındaki en önemli faktördür elbette.

Bir faktör de sendika politikaları olmuştur. Türkiye Maden, Madeni Eşya ve

⁶¹ Teksif (1982), s. 20.

Makine Sanayi İşçileri Sendikası (Maden-İş) tarafından Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası’na (MESS) karşı 1977’de yürütülen “Büyük Grev” sürecinde “Grup sözleşmesine hayır!” sloganıyla DİSK’e de egemen olan politiklardır. İşkolu düzeyinde toplu pazarlığın reddi, 1980’de DİSK’i işkolu sözleşmesinin yasaklanması ve toplu pazarlığın sadece işyerleri düzeyinde ve tek düzeyde yürütülmesi yönünde hükümete kanun teklifi verecek noktaya kadar getirmiştir. İşkolu sözleşmesi Türk-İş tarafından da benimsenmemiş, Türk-İş grup sözleşmesine esas olarak bu gerekçeyle karşı çıkmıştır.⁶² Sendika hareketinin bugün bu yaklaşımını değiştirmiş, politikalarını çok düzeyli toplu pazarlığı benimseyen bir çizgiye taşıyabilmiş olması umut vericidir. Bu değişimin ilke düzeyinden hayata taşınabilmesi, dibe vurmakta olan sendikalaşmanın desteklenmesinde etkili olabilecektir.

Bunun yanında sendika hareketinin iç çatışmalarının, sendika rekabetinin de genel olarak toplu pazarlık sürecinin ve işkolu düzeyinde toplu pazarlığın gelişimi üzerinde etkili olabildiğini görüyoruz. Dokumacılık sektörüne/işkoluna ilişkin olarak bu noktadaki tespitimiz, bir ölçüde sendika rekabetinin de etkisiyle işkolu sözleşmelerinin grup sözleşmelerinden sonra bağıtlanması ve hükümlerinin grup sözleşmesi müzakerelerinde etkili olmaması, bir basamak oluşturmamasıdır.

Öte yandan bağımsız ve daha alt düzeyde tamamlanmak üzere kurgulanması gereken “işkolu düzeyinde toplu pazarlık” sendika yasalarıyla da desteklenmemiştir. 20 yıldan az bir süre için uygulanabilen 1963 sendika yasaları toplu pazarlığın düzeyini, yetki meselesi zemininde düzenlemiş, “işkolu” ve “işyeri” ayrımını yetkiyle ve yetkinin tespitiyle sınırlandırmış, dar ve eksik bir model öngörmüştür. İki düzeyde; işkolu ve işyeri/işyerleri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılabileceği kabul edilmiş, buna karşılık farklı düzeylerdeki süreçler tanımlanmamıştır.⁶³

⁶² Grup pazarlığına dönük olarak Türk-İş’in ve -Maden-İş dışında- DİSK’in 1980 Eylülüne kadar olan dönem boyunca savundukları politikalar aşağı yukarı aynıdır. Her iki konfederasyon da grup sözleşmelerinin, işyeri düzeyinde toplu sözleşme yerine, işçi ve işveren sendikaları arasında bölge ve giderek işkolu düzeyinde toplu sözleşmeleri ortaya çıkaracak bir adım olduğunu belirtmişler ve grup pazarlığına şiddetle karşı çıkmışlardır. Bkz. Şafak, Can (2007), “MESS Grevleri (1977-1980)”, Çalışma ve Toplum DİSK/Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2007/2, İstanbul, s. 55.

⁶³ 1963 sendika yasalarında toplu pazarlık sürecine ilişkin asıl tutarsızlıklar ve boşluklar işkolu düzeyinde toplu pazarlığa ilişkindir. Bunun nedeni Kanuna ilişkin hükümet tasarısının sadece işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesini öngörmüş olması, buna karşılık incelenmek üzere gönderildiği Millet Meclisi Geçici Komisyonu’nda işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemelerin de metne eklenmesidir ki tasarının bütününe dikkate almadan yapılan bu eklemeler uygulamada çok önemli eksiklikler ortaya çıkarmıştır “... Geçici Komisyon, sadece işkolunda toplu iş

Tutarsız ve eksik hukuki düzenleme, “muhtevası aynı, aynı hüküm ve neticeleri doğuran, fonksiyonları tamamen birbirine benzeyen, fakat sadece tarafların ehliyet ve yetkisi ile inikadı esnasında başvurulacak merciler bakımından birbirinden farklı olan iki tip toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkmasında önemli bir diğer faktör olmuştur.⁶⁴

1963-1980 deneyiminin bugüne aktardığı önemli mesajlardan biri de yasaların farklı düzeylerdeki süreçlerin özellikleriyle, ihtiyaçlarıyla örtüşen kuralları/ilkelere esas alması ve asla ayrıntıya girmeden toplu pazarlığın kendi doğası içinde gelişebilmesine izin verecek özgürlükçü bir yaklaşımla ve dikkatle/tütizlikle düzenlenmesi gereğidir. Bununla bağlı olarak yasalar, sendika örgütlenmesinin de her düzeyde ve biçimde; işkolu, işyeri sendikalarının, konfederasyonların, federasyonların, genel sendikaların kurulup kendi faaliyet alanlarını özgürce seçebilecekleri –buna işkolunu ve toplu pazarlığın düzeyini sendikanın kendi belirleyebilmesi de dâhildir- bir model ortaya koymalıdır. Elbette Türkiye’de toplu pazarlık süreci açısından en kritik yasaklama Anayasa ile getirilmiştir ve Anayasa’daki çok düzeyli toplu pazarlığı yasaklayan hüküm öncelikle kaldırılmalıdır.

Asıl olan sendikaların hayat içinde ortaya koyacakları tercihlerdir, geliştirecekleri ilkelerdir; sendikalar kendi yollarını kendileri bulmalıdır. Kanun koyucuyu kesin biçimde sınırlayan ilke sendika özgürlüğüdür. Ve kanun koyucunun asıl kaygısı ve haddi de bu olmalıdır.

sözleşmesi yapma yetkisi’ni ve yetkinin tespiti’ne ilişkin hükümleri Tasarıya eklemekle, işkolu toplu iş sözleşmesini bütünüyle iş hukukuna getirebileceğini sanmış ve kanunda büyük boşluklara sebep olmuştur. Kanaatımızca, bugün 275 sayılı Kanunun işkolu toplu iş sözleşmesi konusunda önemli eksikler ve boşluklarla malul olmasının ve bunun uygulamada ortaya çıkardığı uyumsuzluk ve huzursuzlukların sebebi, Geçici Komisyonca yapılan tutarsız değişikliklerdir. İşkolu toplu iş sözleşmesini, tasarının tümünü dikkate almadan getiren Geçici Komisyon, müessesenin tanımını bile yapmamıştır (m.1). Maalesef, geçici komisyonun yaptığı bu önemli değişiklikler Yasama Organınca da aşağı yukarı aynen kabul edilerek kanunlaşmıştır. [sic]” Işık, Rüçhan (1977), Ehliyet ve Yetki, Doruk Yayınları, 16, İstanbul, s. 58–59.

⁶⁴ Işık, Rüçhan (1977), s. 59.

KAYNAKLAR

- Güven, Rıza (1968), “Büyük Maç Yaklaşırken”, İstanbul Tekstil İşçilerinin Sesi, 15 Mart 1968, Yıl: 1, Sayı: 16
- Industrial relations in the EU Member States and candidate countries; www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/07/feature/tn0207104f.htm ; Erişim Ocak 2008.
- Işık, Rüçhan (1977), Ehliyet ve Yetki, Doruk Yayınları, 16, İstanbul.
- Kutal, Metin (2001), “Toplu İş İlişkilerinin Temel Kurumları Açısından Arayışlar”, TÜHİS Dergisi; Cilt: 17; Sayı: 2; Kasım.
- Schroeder, W. (2003), In the wake of EU enlargement, Collective bargaining trends, Magazin Mitbestimmung; Mitbestimmung international edition 2003; <http://www.boeckler.de/> ; Erişim Ocak 2008.
- Şafak, Can (2008), “Türkiye’de Grup Toplu Pazarlığı”, Çalışma ve Toplum, DİSK/Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2008/4, İstanbul, s.42.
- Teksif (1967), Genel Kurul Çalışma Raporu 19–22 Mayıs 1968, Ankara.
- Teksif (1969-1), Çalışma Raporu, Teksif Yayınları: 35, Ankara.
- Teksif (1969-2), Toplu İş Sözleşmesi Akala Ticaret ve Sanayii İşletmeleri A.O., Ersoy Sanayii İşletmeleri A.Ş. (İskenderun), Teksif Yayınları No: 29, Ankara.
- Teksif (1980-1), Özel Sektörde 54 Bin Tekstil İşçisi İçin Rekor Sözleşme, Ankara.
- Teksif (1980-2), Sümerbank Toplu İş Sözleşmesi, Çoğaltma metin.
- Teksif (1982), 9. Genel Kurula Sunulan Çalışma Raporu (26 Nisan 1982), Ankara.
- Teksif (1972-1), 3. Dönem İşkolu–5. Dönem İşyeri Toplu İş Sözleşmesi Akala Ticaret ve Sanayii İşletmeleri A.O., Ersoy Sanayii İşletmeleri Anonim Şirketi, Teksif Yayınları : 92, Ankara.
- Teksif (1972-2), 3. Dönem İşkolu–5. Dönem İşyeri Toplu İş Sözleşmesi Güney Sanayii ve Ticaret İşletmeleri T.A.Ş., Bossa Ticaret ve Sanayii İşletmeleri T.A.Ş., Paktaş Pamuk Ticaret ve Sanayii A.Ş., Teksif Yayınları : 88, Ankara.
- Teksif (1974), 5. Dönem İşyeri Toplu İş Sözleşmesi 13 Tekstil İşyeri Isparta, Teksif yayınları No: 107, Ankara.
- Teksif (1975-1), Bossa Ticaret ve Sanayii İşletmeleri T.A.Ş. Dokuma Fabrikası, Toplu İş Sözleşmesi, Teksif Yayınları No: 114, Ankara.
- Teksif (1975-2), Uşak ve havalisi Tekstil İşverenleri Sendikası (Uşak 64 İşyeri) Toplu İş Sözleşmesi, Teksif Yayınları No: 115, Ankara.
- Teksif (1977), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (İstanbul – 56 İşyeri) Toplu İş Sözleşmesi, Teksif Yayınları No: 170, Ankara.
- Tekstil İşçileri Sendikası (1975), 4. Dönem Çalışma Raporu, 25 Ocak 1975, İstanbul.
- Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1964), Toplu İş Sözleşmesi (112 İşyeri), Bahar Matbaası, İstanbul.

Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1966-1), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası - Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası İşkolu Toplu İş Sözleşmesi, 7 Ekim 1966 İstanbul, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayınları, Halk Matbaası, İstanbul.

Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1966-2), Toplu İş Sözleşmesi Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ile Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası Arasında 12.8.1966 tarihinde aktedilmiştir, III (42 İşyeri), Hüsnütabiat Matbaası, İstanbul.

Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1969), Toplu İş Sözleşmesi Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ile Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası Arasında 18.12.1968 tarihinde aktedilmiştir, (52 İşyeri), TAŞ Matbaası, İstanbul.

Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1970), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası - Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası İşkolu Toplu İş Sözleşmesi, (1.9.1969–1.9.1971), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayınları No: 15, Halk Basımevi, İstanbul.

Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1971-1), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası – Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası Toplu İş Sözleşmesi 1 Ekim 1970 – İstanbul, Temmuz 1971, İstanbul.

Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1971-2), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası - Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası Toplu İş Sözleşmesi (29-X-1970 – Adana) Bossa Ticaret ve Sanayii İşletmeleri T.A.Ş., Güney Sanayii ve Ticaret İşletmeleri T.A.Ş., Paktaş Pamuk Ticaret ve Sanayii A.Ş., Halk Basımevi, İstanbul.

Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1972), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası - Türkiye Tekstil Örne ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası İşkolu Toplu İş Sözleşmesi, (1.9.1971–1.7.1974), Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayınları No: 21, Halk Basımevi, İstanbul.

Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (1978), Yönetim Kurulu Çalışma Raporu 1.9.1976-31.8.1978, İstanbul.

Türk-İş Aylık Dergi (1966), Kasım, Yıl: 4, Sayı: 45, s. 12–13.

