

TÜRKİYE'DE GRUP TOPLU PAZARLIĞI

Can ŞAFAK*

ABSTRACT

Multi-employer bargaining is an outgrowth of collective bargaining that began to centralize since the 1960s and has become prevalent in many sectors before September 1980. Mass strikes that emerged in their midst were an important catalyst as political objectives began to gain importance within the union movement and relations hardened between employers and workers. Despite their diminished prevalence since the 1980s along with the global weakening trend of unionization, they remain important both quantitatively and in terms of their impact on union bargaining strategy. In the 1970s, multi-employer bargaining was pushed for by employer unions and initially opposed by workers unions. However, in the aftermath of mass strikes in the late 1970s, and later in the mid-1980s, workers unions attitude began to shift. The objective of this paper is to analyze the emergence and evolution of multi-employer bargaining and discuss how the attitudes of both capital and union movement towards it have changed over time.

Türkiye'de işçi örgütlenmelerinin, işçi eylemlerinin, grevlerin tarihi çok daha gerilere, 19. yüzyılın ortalarına¹ kadar uzansa da, grev hakkına da yer veren toplu pazarlık sürecinin şekillenmesi, emek piyasasında güç ve ağırlık kazanması çok yenidir. Hatta Türkiye'de yazılı toplu iş sözleşmelerinin başlangıcını dahi, "toplulukla iş uyumsuzluğu" kurumunu düzenleyen 3008 sayılı İş Kanunu'nun²

1 Son araştırmalar bilinen ilk grevin 1863'de Zonguldak kömür madenlerinde yapıldığına işaret etmektedir. 1872 Şubat'ında İstanbul'da Posta ve Telgraf Nezareti'ne bağlı Beyoğlu Telgrafhane işçileri grev yapmışlardır. Çoğu kaynaklarda ilk grev olarak kaydedilen Has-köy Tersanesi işçileri grevi 1873 Ocak ayına tarihlenmektedir.

2 Toplulukla iş uyumsuzluğu 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanununun 77. maddesinde düzenlenmekte ve tanımlanmaktadır. Buna göre, toplulukla iş uyumsuzluğu mer'i iş şartlarının hepsi yahut bir veya birkaçı veya bunların tatbik tarz ve usulleri hakkında herhangi bir iş-yerindeki umum işçi sayısının 10 kişiden az olmamak üzere beşte biri kadar işçi ile işveren arasında çıkan anlaşmazlıktır. "Memleketimizde toplulukla iş uyumsuzlukları rejimi 1939 yılında tatbik sahasına intikal etmiştir. Gerçi bu mesele ilgili hususları ve hükümleri ihtiva eden ve 1936'da neşredilen Türk İş Kanunu, 1937 senesinde, yani neşri tarihinden bir yıl

* Kristal-İş Toplu Sözleşme Müdürü

yürürlüğe konduğu 1936 yılından daha da gerilere taşımak -çok eski yıllara tarihlenen kimi yazılı anlaşma örneklerine rağmen- zorlama bir kabul olacaktır. Toplu pazarlık süreci 1946–1947 yıllarından başlayarak işçi ve işveren sendikalarının kurulup yaygınlaşmalarıyla ivme kazanmış, sendikaların taraf oldukları ilk “kolektif mukavele” ya da “umumi mukavele” örnekleri de bu yıllarda ortaya çıkmaya başlamıştır. Ne var ki 1947 yılından sonra çeşitli adlarla bağtlanan mukaveleleri “toplu iş sözleşmesi” bunların bağtlanma süreçlerini de “toplu pazarlık” kapsamında ele alırken de son derece ihtiyatlı olmak gerekir.³ Esasen yasal grev hakkının tanınmadığı ve dolayısıyla taraflar arasında bir güç dengesinin bulunmadığı bu süreçleri “pazarlık” olarak nitelemek de zordur. Türkiye’de asıl dinamiklerini ancak 20. yüzyılın ortalarından sonra yakalayabilen toplu pazarlık süreci, tarihin birbirini izleyen ve birbirinden keskin hatlarla ayrılan üç ayrı döneminin siyasi, ekonomik ve toplumsal şartları içinde şekillenmiştir. 60’ların başlarına kadar uzanan dönem; toplu pazarlığın ancak kimi unsurlarını taşıyan grevlere, müzakere, tahkim ve hatta uzlaşma örneklerine rastlayabildiğimiz uzun, yasaklarla dolu bir

sonra yürürlüğe girmiş ise de, toplulukla iş uyumsuzlukları hakkındaki kanun hükümlerinin, mevzuat ve müessese ile alakalı bazı hazırlıkların tamamlanması mecburiyeti karşısında, 1939’dan itibaren mer’iyete konulması kararlaştırılmıştır.” Tuna, O. (1969), Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri Ön Araştırma Raporu, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, Yayın No: DPT: 745-SPD: 181, Ankara, s. 25.

3 “Kollektif iş müzakereleri sistemi memleketimizde şimdye kadar hemen hemen hiçbir tatbik sahası bulunmuş değildir. Adana, İstanbul, Ankara ve Bursa gibi bazı münferit ve mahdut işverenlerle işçi sendikaları arasında aktedilmiş olan ve basit birer kollektif iş mukavelesi mahiyetini taşıyan mukavelelerin de nasıl işlediği ve ne gibi neticeler verdiği pek bilinmemektedir. Binaenaleyh memleketimizi, bugünkü işçi ve işveren münasebetlerini ve çalışma şartlarının yüksek normlarını taraflar arasında anlaşmak suretiyle tayin eden ve müessir bir sosyal politika vasıtası olan toplulukla iş mukavelelerinden tamamiyle mahrum saymakta bir mübalağa yoktur.” Talas, C. (1961), İşletme İktisadı, Ankara, s. 280.

dönemdir.⁴ Bunu 1961 Anayasası'nın ve 1963 sendika yasalarının⁵ yayımlanmasıyla başlayan bir dönem izlemektedir ki 1963 sendika yasalarının yürürlüğe girmesi, Türkiye'de toplu pazarlık sürecini şekillendiren en kritik kırılma noktası olmuştur. Toplu pazarlık sürecini derinden etkileyen bir kırılma noktası da, 1982 Anayasası ve 1983 sendika yasalarının yürürlüğe konulmasıdır. Ve bugün toplu pazarlık süreci, 1983 sendika yasalarıyla birlikte girdiği bu çetin dönemden geçmektedir. 1963 ve 1983 sendika yasalarıyla başlatılabilecek olan ve birbirini izleyen bu iki dönemin çıkış noktaları; Türkiye'nin yakın tarihine de damgasını vuran iki önemli olay; 27 Mayıs 1960 ve 12 Eylül 1980 tarihlerinde gerçekleştirilen iki askeri darbeyi işaret eder. Her iki sürecin de geri planında sivil iradenin tek başına başaramadığı ekonomi politikası alanındaki önemli dönüşümlerin sancıları vardır.

1960 Mayıs'ının ardından Türkiye ekonomisi korumacı ve iç pazarın sürüklediği –esas olarak iç pazarın genişliği esasına dayalı- ithal ikameci bir sanayi-

4 1908 yılında II. Meşrutiyet'in ilanından önce Osmanlı İmparatorluğu'nda sendika ve grev 1845 tarihli Polis Nizamnamesi'nin 12. maddesi uyarınca yasaktı. 8 Ekim 1908 tarihli Tatil-i Eşgal Kanun-ı Muvakkati ve daha sonra 9 Ağustos 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu hükümetten imtiyaz ve ruhsat alarak kurulan ve genel hizmetlerle ilgili faaliyetlerde bulunan müesseselerde sendika kurulmasını yasak etmiş ve toplu pazarlığın kimi unsurlarını düzenleyen hükümlere yer vermiştir. Bu hükümlere göre uyuşmazlık durumunda taraflar –işçiler ve işveren- temsilcilerini seçerek müzakere yürütebilecekler, anlaşma gözlemci bir devlet memuru tarafından onaylanarak yürürlüğe konulacaktır. Kanunla uzlaşma sonuna kadar işçilerin işi bırakması da yasaklanmıştır. Cumhuriyet'in daha ilk yıllarında, 1925 yılında “Tahrir-i Sükûn Kanunu” yürürlüğe konulmuş ve sendikalar, işçi eylemleri yasaklanmıştır. Katı biçimde uygulanan bu Kanun, işçi ve sol hareketlerin baskı altında tutulmasının çok etkili bir aracı olmuştur. Tüm işçi örgütleri kapatılmış, işçiler baskı altına alınmış, işçi direnişleri, eylemler polis ve jandarma gücüyle önlenmiştir. Ve İkinci Dünya Savaşı'nın sonuna kadar olan dönem Türkiye'de işçi hak ve özgürlüklerinin askıya alındığı, sendikaların, grevin yasaklandığı, işçilerin, emekçilerin, solun baskı altında tutulduğu bir dönem olmuştur.

5 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu 15.07.1963 tarihinde kabul edilmiş 24.07.1964 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Işıklı, Türkiye'de toplu iş sözleşmesi düzenininin 275 sayılı Kanun'un 15.07.1963 tarihinde yürürlüğe girmesinden sonra başladığını söylemenin yanlış olmayacağını vurgulamaktadır. Işıklı, A. (1967), Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No. 229-211, Maliye Enstitüsü Yayınları No. 29, Ankara, s. 89. “...1961 Anayasası ile sendikaların toplu pazarlıkta işçiler adına etkili bir temsilci olarak çıkabilmeleri için kaçınılmaz bir unsur olan grev hakkına sahip bulunmaları, toplu iş sözleşmesi müessesesinin ferdi akitlerden farklı sonuçları olacak bir biçimde ve önemde doğmasında başlıca etkindir.” Işıklı, A. (1967), s. 90–91.

leşme sürecine girmiştir.⁶ Bütün bu dönem boyunca sanayileşmenin lokomotifi; 1963 yılından başlayarak beş yıllık planlarla yönetilmeye başlayan ve özel sektörün gelişiminde de son derece önemli etkileri/katkıları olan kamu sektörü ve kamu yatırımlarıdır.⁷ 1963 sendika yasalarıyla grev hakkının tanınması sendika hareketinin ve toplu pazarlık sürecinin gelişiminde –yine kamu kesiminden başlayan- çok güçlü bir ivme yaratmıştır.⁸ 1960–1980 dönemi sendika hareketinin yükseldiği, özellikle 70'lerin ikinci yarısında örgütlediği kitle grevleriyle etkili olabildiği, ülke gündemine ağırlığını koyabildiği bir dönem olmuştur. Buna karşılık 1980 yılından bugüne kadar olan süreç sendika hareketi ve toplu pazarlık süreci açısından bir geri dönüş, çözülme sürecidir.

1963 öncesini de kapsayan uzun bir tarihsel süreklilik içinde yapılabilecek önemli bir tespit; Türkiye'de toplu pazarlık sürecinin asıl karakteristiğinin “tek düzeyli” olduğu ve toplu pazarlığın “işyeri” esasına dayandığıdır. Hatta bu, iki düzeyli toplu pazarlığın yasal olanaklarının bulunduğu -işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmelerinin yasayla düzenlendiği- 1963–1980 dönemini de kapsar. Bu dönemde de toplu pazarlık esas olarak işyerleri ve kamuda da büyük işletmeler düzeyinde yürütülmüştür. 1963 yılından sonraki dönem için yapılabilecek önemli bir tespit de; Türkiye'de büyük ölçekli toplu pazarlığın egemen olduğudur. Bunun geri planında kamuda uzun yıllar özel sektöre kapalı tutulan sanayi kollarında büyük devlet işletmelerinin, bankacılık sektöründe büyük toplu pazarlık birimlerinin ortaya

6 “İthal ikamesi süreci iç pazarın genişliği ve canlılığı üzerine inşa edilmiştir ve bu modelde ücretler bireysel kapitalist için bir maliyet unsuru olmakla birlikte, bir bütün olarak sermaye için yeniden üretim sürecini sürükleyen bir talep unsurudur.” Boratav, Türkiye İktisat Tarihi, Gerçek Yayınevi, Yeni Dizi:1, İstanbul, s. 100.

7 “Kamu sektörü, çoğu kez maliyetlerin altında fiyatlandırdığı temel girdilerde özel sanayinin ve (yapay gübrede olduğu gibi) tarımın girdi ihtiyacını ucuz karşılamaya çalışıyor ve bu politikalar ekonominin temel dengelerine ve bölüşüm ilişkilerine özel damgalar vuruyordu.” Boratav, Türkiye İktisat Tarihi, s. 96.

8 “Grev hakkını içeren toplu pazarlık sistemi ve yaygın sendikalaşma, işçi sınıfının reel gelirlerinde zaman içinde sürekli artışları güvence altına almıştır. Kamu iktisadi teşebbüslerinde ücret taleplerine karşı ‘gevşek’ davranma eğilimi egemendir; zira bu uygulama işçi gelirlerini artırırken hiçbir grubun görelî durumunu doğrudan doğruya bozmaz; icra ettiği bölüşüm etkileri dolaylı ve karmaşık bir mekanizma ile gerçekleşir. Benzeri bir gözlem KİT’lerin ‘gevşek’ (ve örneğin milletvekillerinin veya parti il başkanlarının kartvizitleri sayesinde işe alınma sonucunu doğuran) istihdam politikaları için de yapılabilir. Ancak bu politikaların sonuçları kamu kesiminde çalışan işçilerle sınırlı kalmaz; zira, işgücü piyasası bir bütündür. Bu piyasanın bir bölümünde (kamu kesiminde) izlenen yüksek ücret politikalarının piyasanın tümünü, dolayısıyla özel kesimi aynı doğrultuda etkilemesi kaçınılmazdır.” Boratav, Türkiye İktisat Tarihi, s. 100.

çıkması ve özel sektörde de kimi sanayi dallarında 60'ların başlarından itibaren ortaya çıkan ve neredeyse 90'ların başlarına kadar etkili olan merkezileşme vardır. Buna karşılık, 1980 sonrası için yapılacak iki konjonktürel tespit de toplu pazarlığın kapsamının giderek daralmış ve daralmakta olduğu ve toplu pazarlık birimlerinin küçüldüğü, parçalandığı, güçlü ve giderek güçlenen bir “âdemi merkezileşme” eğiliminin egemen olduğudur.

Öte yandan Türkiye'de sendika hareketinin ve toplu pazarlık sürecinin şekillenmesinde, daha 1947 sendikacılığı döneminden başlayarak kamu sektörü birinci derecede önem taşır.⁹ Toplu pazarlık sürecinin bütününe egemen olan parçalanma, âdemi merkezileşme eğilimi, özelleştirme politikalarının de etkisiyle kamuda çözülmeyi hızlandırmakta ve toplu pazarlık süreci içinde kamunun ağırlığı azalmaktadır.

Türkiye'de grup toplu pazarlığı işte böyle bir model içinde, özgün olmayan ama son derece ilgi çekici bir toplu pazarlık türü olarak ortaya çıkmıştır. Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de “grup toplu pazarlığı” olarak adlandırılan bu toplu pazarlık türünün teorik temellerini, karakteristiğini tartışmak, Türkiye'de ortaya çıkışını ve gelişimini araştırmak, sermayenin ve sendika hareketinin zaman içinde değişen tepkisini, politikalarını ortaya koymaktır.

1. Grup toplu pazarlığının teorik sorunları

Toplu pazarlık (collective bargaining) kavramı, toplu görüşmelere hazırlık aşamasını da içeren ve toplu görüşmelerin ardından toplu iş sözleşmesinin bağtlanmasıyla sona eren bir süreci ifade eder. Bu süreç esas olarak, işçi sendikası ile işveren -hatta zaman zaman işveren grupları- ya da işveren sendikası arasın-

9 “Kamu sektörü, çoğu kez maliyetlerin altında fiyatlandırdığı temel girdilerde özel sanayinin ve (yapay gübrede olduğu gibi) tarımın girdi ihtiyacını ucuza karşılamaya çalışıyor ve bu politikalar ekonominin temel dengelerine ve bölüşüm ilişkilerine özel damgalar vuruyordu.” Boratav, Türkiye İktisat Tarihi, s. 96. Boratav şu tespiti yapıyor: “Grev hakkını içeren toplu pazarlık sistemi ve yaygın sendikalaşma, işçi sınıfının reel gelirlerinde zaman içinde sürekli artışları güvence altına almıştır. Kamu iktisadi teşebbüslerinde ücret taleplerine karşı ‘gevşek’ davranma eğilimi egemendir; zira bu uygulama işçi gelirlerini artırırken hiçbir grubun görelî durumunu doğrudan doğruya bozmadı; icra ettiği bölüşüm etkileri dolaylı ve karmaşık bir mekanizma ile gerçekleşir. Benzeri bir gözlem KİT’lerin ‘gevşek’ (ve örneğin milletvekillerinin veya parti il başkanlarının kartvizitleri sayesinde işe alınma sonucunu doğuran) istihdam politikaları için de yapılabilir. Ancak bu politikaların sonuçları kamu kesiminde çalışan işçilerle sınırlı kalmaz; zira, işgücü piyasası bir bütündür. Bu piyasanın bir bölümünde (kamu kesiminde) izlenen yüksek ücret politikalarının piyasanın tümünü, dolayısıyla özel kesimi aynı doğrultuda etkilemesi kaçınılmazdır.” Boratav, Türkiye İktisat Tarihi, s. 100.

da çalışma koşullarına ilişkin olarak bir anlaşmaya varmak amacıyla yapılan seri görüşmeleri (müzakere süreci) ve bu görüşmelere yön veren çeşitli uzlaştırma yöntemlerini, eylemleri, grev tehdidi ve grev -bu arada lokavt- uygulamalarını, toplu sözleşmenin uygulanması, şikâyetlerin-uyuşmazlıkların çözüm süreç ve mekanizmalarını içerir. Toplu sözleşme¹⁰ (collective agreement/union contract) bu kurumsal, olağanüstü karmaşık ve dinamik sürecin statik bir parçası, sonucudur. Uluslararası literatürde de toplu pazarlık kavramıyla, genel olarak “çalışma ilişkilerinde bir tarafta işçiler adına işçi sendikaları, diğer tarafta işveren olmak üzere iki tarafın ücret ve çalışma koşullarını belirlemek için sürdürdükleri pazarlık kastedilmektedir.”¹¹ Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1981 tarih ve 154 sayılı Toplu Pazarlığın Teşvikine Dair Sözleşme'sinde toplu pazarlık; bir veya daha fazla işçi kuruluşuyla bir işveren veya bir grup işveren ya da bir yahut daha fazla işveren kuruluşu arasında istihdam ve çalışma koşullarının saptanması ve/veya bir işçi kuruluşu ya da işçi kuruluşlarıyla işverenler veya kuruluşları arasındaki ilişkileri düzenlemek amacıyla yapılan görüşmeleri ifade etmektedir.¹²

Toplu pazarlık süreci tarihsel gelişimi içinde asıl olarak -belirleyici ölçüde-üniversal özellikler gösterse de, ülkeler/ülke grupları arasındaki politik, ekonomik, sosyal, kültürel ve endüstriyel ayrılıklar sürece çok ayırt edici, özgün yanlar katmış; İskandinav, Anglo-Sakson, Kara Avrupası ve Akdeniz, Asya/Uzak Asya ülkelerinde farklı modeller ortaya çıkmıştır. Bu farklılaşma en güçlü biçimde toplu pazarlığın düzeyi alanında kendisini göstermektedir ki grup toplu pazarlığının bu ekseninde; toplu pazarlığın düzeyi alanındaki farklılaşma ekseninde tartışılması, bu toplu pazarlık türünün karakteristiğinin anlaşılabilmesi için zorunludur.

10 Anglo-Sakson hukukunda ve Amerika Birleşik Devletleri (A.B.D.)'nde bu sözleşmeler genellikle “sendika kontratı” (union contrat) ya da “kollektif sözleşme” (collective agreement) deyimleriyle belirtilmektedir; Reynolds, L. G. (1964).; Labor Economics And Labor Relations, Prentice Hall, Inc., New Jersey, s. 159.

11 Koray, M. (1992), Endüstri İlişkileri, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, No:22, İzmir, s. 132 ve 133; Zaim, S. (1986), Çalışma Ekonomisi, 7. Bası, İstanbul, s. 303; Gladstone, A. (1974), Toplu Pazarlık; Yabancı Ülkelerdeki Uygulama, Türkiye'de İşçi-İşveren İlişkileri, Ekonomik ve Sosyal Etütler Konferans Heyeti, İstanbul, s. 2; Demirbilek, T. (1996), Toplu Pazarlığın Davranışsal Boyutu, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, No:28, İstanbul s. 11-13.

12 Süral, A. N. (1993), 2822 Sayılı Yasada Barışçı Çözüm Yolları, İş Hukuku Dergisi, C. III. Sayı: 1, Ocak-Mart, İstanbul, s. 54; Ayrıca bkz. Çalışma Yaşamının Uluslar arası Kuralları -Bir Özet-, Türk-İş Yayını, Uluslar arası Çalışma Bürosu, Ankara, s. 41, dipnot (2); Aktaran; Demirbilek, T. (1996), s. 13.

Toplu pazarlığın merkezileşmesi sürecinde grup toplu pazarlığı

Toplu pazarlık geleneksel olarak sektörler arası/ülke, sektörler/işkolları ve işyerleri olmak üzere üç farklı düzeyde yürütülmektedir. Grup toplu pazarlığı, toplu pazarlığın merkezileşmesi; işyerlerinden uzaklaşarak sektörler/işkollarına doğru yayılması süreci içinde ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda grup pazarlığının anlaşılabilmesi için, bu süreç içinde ortaya çıkan farklı toplu pazarlık alanlarının/birimlerinin tanımlanması ve bu çerçevede kullanılan kavramların tartışılması özellikle önem taşımaktadır.

Bu toplu pazarlık birimleri unsurlarına göre bölgesel toplu pazarlık, endüstri düzeyinde toplu pazarlık, sektörel düzeyde toplu pazarlık, işkolu düzeyinde toplu pazarlık ya da “çok işverenli toplu pazarlık” (multiemployer bargaining) kavramlarıyla anlatılıyor.¹³ İşyeri düzeyinde toplu pazarlığın baskın olduğu Amerika Birleşik Devletleri (A.B.D.) ve İngiltere orijinli “çok işverenli toplu pazarlık” kavramı, bir işkolu ya da sektör içinde birden çok işyerini kapsayan bir toplu pazarlık birimini belirliyor. Bunun yanında, daha çok sendika taktiklerine bağlı olarak gelişen, ancak yine de sonuçları bakımından birleştirilmiş toplu pazarlığın çizgilerini taşıyan “örnek toplu pazarlık” (pattern bargaining) kavramı, işverenlerle ayrı ayrı fakat tek bir endüstri örneği oluşturacak tarzda yürütülen toplu pazarlığı anlatıyor.¹⁴

Türkiye’de toplu pazarlığın merkezileşmesi sürecinde ortaya çıkan “grup toplu pazarlığı” gerek gelişim özellikleri ve gerekse karakteristiği yönünden A.B.D. ve İngiltere’deki “çok işverenli toplu pazarlık” modeliyle çıkmaktadır. Grup toplu pazarlığı, çok işverenli toplu pazarlık gibi, aynı işkolu, endüstri –özellikle ilk dönemlerde zaman zaman bölge- içindeki birden çok işyerini kapsamakta, genellikle de işveren sendikalarıyla yürütülmektedir. Burada grup toplu pazarlığı ile bölgesel toplu pazarlık arasında bir bağlantı dikkati çekiyor. Her iki modelde de toplu pazarlık işyeri düzeyinin üzerinde örgütlenmiş işçi ve işveren sendikaları –zaman zaman işveren grupları- arasında yürütülüyor. Gerek grup toplu pazarlığı, gerekse bölgesel düzeyde toplu pazarlık birden çok işyerini kapsıyor. Bu değişkenler –toplu pazarlığın tarafları ve düzeyi- açısından da her bölgesel toplu pazarlık, hemen her zaman grup toplu pazarlığı karakteri taşıyor.

Grup pazarlığının kapsamı, tarafları ve bir ölçüde de içeriği bakımından diğer düzeylerdeki toplu pazarlık mücadelelerinden ayrı, özgün yanları vardır. An-

13 Reynolds, L. G. (1964), s. 162.

14 Dereli, T., “Sosyo-Psikolojik Açıdan Endüstriyel İlişkiler Sistemimizin Genel Değerlendirmesi ve Diğer Ülkelerdeki Yeni Yaklaşımlar” Görüşler; Orhim Seminerler Serisi; İstanbul, 1986, s. 62.

cak asıl olarak grup pazarlığı, toplu pazarlığın işyerlerinden bölgelere, endüstri-
lere, işkollarına doğru genişlemesi sürecinin çok dinamik bir parçasıdır ve grup
pazarlığının özgün karakterini belirleyen de budur. Bu bağlamda grup pazarlığı
hem işyeri düzeyinde hem de işkolu (sektör) düzeyinde toplu pazarlığın bazı özel-
liklerini taşır.

Grup pazarlığı kapsamı bakımından olduğu gibi tarafları bakımından da
işyeri, işkolu (sektör) düzeyinde ve ulusal (sektörler arası) düzeyde merkezleş-
miş pazarlıktan çok farklıdır. İşyeri düzeyinde toplu pazarlığın işveren tarafı ge-
nellikle bir işveren ve zaman zaman da bir işveren sendikası olmasına rağmen,
grup pazarlığında işveren tarafı bir işveren grubudur ki bu hemen her zaman bir
işveren sendikasıdır. Ayrıca grup pazarlığında birden çok işçi ve/ya da işveren
sendikasının taraf olmaları da olanaklıdır. Pek çok ülkede ve bu arada Türkiye'de
de örneklerine rastlanmakla birlikte bu özellikle İngiltere'de sıkça rastlanan bir
yöntemdir ve İngiltere'de bu tür pazarlıklar yerel düzeyde ya da bütün bir endüs-
tri düzeyinde olabilmektedir.¹⁵ Bu noktada sözleşmenin birden çok işçi ve/ya da
işveren sendikasının katılımıyla bağitlanabilirliği, onu işkolu (sektör) düzeyinde
toplulu pazarlıktan da ayırmaktadır. Grup pazarlığı kapsamı bakımından da işko-
lu düzeyinde toplulu pazarlıktan ayrılmaktadır ki işkolu düzeyinde toplulu pazarlık
doğrudan ya da farklı teşmil yöntemleriyle işkolunda faaliyet gösteren işveren
sendikasına üye olmayan işverenleri ve işçi sendikasına üye olmayan işçi kitlelerini
kapsayabilmektedir. Nihayet toplulu pazarlığın tarafları konusunda bir karşılaştırma
da grup pazarlığıyla, ulusal (sektörler arası) düzeyde merkezleşmiş toplulu pazarlık
arasında yapılabilir ki bu sonuncusu işçi ve işveren çatı örgütleri arasında ve za-
man zaman devletin de katılımıyla yapılmaktadır.

Grup pazarlığı içeriği –konuları- bakımından da özgün sayılabilecek özel-
likler taşımaktadır. Grup pazarlığı, işkolu (sektör) düzeyinde toplulu pazarlığa göre
daha özgün ancak işyeri düzeyinde toplulu pazarlığa oranla daha genel hedeflere
yönelmektedir. Öte yandan grup pazarlığı, ulusal (sektörler arası) düzeyde ücret
ve gelir hareketlerini düzenleyen, gelir dağılımı politikalarını belirleyen merkezi-
leşmiş sosyal diyalog süreçlerinden kuşkusuz bütünüyle farklı bir içeriğe sahiptir.

Türkiye'de grup toplulu pazarlığının yasal çerçevesi

Türkiye'de toplulu pazarlık süreci, 1982 Anayasası'nda yer alan “aynı iş yerin-
de, aynı dönem için, birden fazla toplulu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz”
(Anayasa/53-Son) hükmüyle sınırlandırılmıştır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi,
Grev ve Lokavt Kanunu da zorunlu olarak bu sınırlama çerçevesinde kurgulan-

¹⁵ Davies, P. – Freedland, M. (1983), Kahl-Freun's Labour And Law, London, s. 82-84

miş, “tek düzeyli” ve “işyeri düzeyinde” yürütülebilen bir model öngörülmüştür. Ulusal (sektörler arası) düzeyde toplu pazarlık mekanizması Türkiye’de yasaktır. Bunun gibi işkolu (sektör) düzeyinde toplu pazarlık da yasaklanmıştır. Türkiye’deki modelin temel bir noktasını da “tek tip örgüt” yapısı oluşturmaktadır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’na göre sendikalar ancak “işkolu esasına göre” bir işkolunda ve “Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile” (2821/3-1) kurulabileceklerdir. İşyeri sendikalarının, meslek sendikalarının kurulmaları yasaklanmıştır.

Bu yasaklama ve sınırlamalar, süreci kendi dinamikleriyle yaratabileceği hemen her gelişmeye kapatan, çarpık bir sendika ve toplu pazarlık modeli ortaya çıkarmaktadır:

1. İşyeri sendikaları yasaktır buna karşılık sadece işyeri düzeyinde toplu pazarlık serbesttir.

2. Sadece işkolu sendikalarının kurulabilmeleri serbesttir, buna karşılık işkolu düzeyinde toplu pazarlık yasaktır.¹⁶

Bu çerçevede yasayla getirilen bir toplu pazarlık birimi de “tek işverenli” toplu pazarlık esas alınarak 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun 3. maddesiyle düzenlenen “işletme sözleşmesi” kavramıdır. Yasa, bir işverene ait aynı işkolundaki birden çok işyerini bütün ve bölünmez bir toplu pazarlık ünitesi olarak kabul etmiş ve “işletme” olarak nitelemiştir. Kamuda da “bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerine sahip bir işletmede” ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabileceği kabul edilmiştir. Kanuna göre “kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi” bu kurum ve kuruluşlar tek bir toplu pazarlık ünitesi olarak kabul edilmiştir. Bu yolla kamuda ve özel sektörde de -özellikle bankacılık sektöründe- dev toplu pazarlık birimleri ortaya çıkmıştır. İşletme toplu pazarlığı, özgün, yasayla getirilen ve toplu pazarlığın salt sermayenin ve firmanın ölçeğine ve organizasyon yapısına bağlı olarak büyümesinin ortaya çıkardığı bir kavramdır. Son derece katı biçimde tanımlanmış olan bu kavram asıl nitelikleriyle tek işverenle yürütülen toplu pazarlık karakterinde olan ancak kapsamı bakımından pek çok fabrikayı -zaman zaman bütün bir sektörü hatta işkolunu- içine alan bir toplu pazarlık birimini ifade etmektedir.

Öte yandan 2822 sayılı Kanun, bir toplu iş sözleşmesinin “aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini” kapsayabileceği hükmüne yer vermektedir (2822/3-1) Kanun ayrıca, toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü istemiyle açılan davalar yönünden yetkili mahkemeyi belirleyen 16. maddesinde “birden fazla bölge çalışma

16 Şafak, C. (2006), Türkiye’de Toplu Pazarlığın Değişen Çizgisi, Çalışma ve Toplum, 10, 2006/3, DİSK/Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, s. 45-46.

müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini” kapsayan toplu iş sözleşmeleri için özel düzenleme getirmektedir (2822/16–3). Bunun gibi Kanunda, “birden fazla bölge çalışma müdürlüğünün yetki alanına giren işyerlerini” kapsayacak toplu iş sözleşmesi için görevli makamın Çalışma Bakanlığı olduğu belirlenmektedir (2822/18). Çok önemli bir düzenleme de “grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir” hükmüyle yapılmaktadır (2822/27-SON). Böylece 2822 sayılı Kanunda grup toplu pazarlığı süreci, isimlendirilmeden özel olarak düzenlemiştir.

Grup pazarlığının uygulanması sürecinde, tarafların mutabakatı ile kapsamdaki işletme ya da işyerlerinin gruptan ayrılabilmesi ya da yeni işletme ya da işyerlerinin gruba dâhil edilebilmesi mümkün olabilmektedir. 2822 sayılı Kanun bunu önleyici bir hüküm içermemektedir. Grup pazarlığı, toplu pazarlığın taraflarının mutabakatına bağlı olarak yürütülebilmekte ve taraflar birbirlerini bu tür bir pazarlığa zorlayamamaktadırlar. Yargıtay, grup sözleşmesinin tarafların karşılıklı rızalarına bağlı olduğunu kabul etmekte, ancak tarafların anlaşmaları durumunda böyle bir sözleşme düzenlenebileceğini kabul etmektedir.¹⁷

Grup pazarlığının tarafların iradesine, karşılıklı rızasına bırakılması bu tür toplu pazarlığın dinamiğine uygundur. Çünkü grup pazarlığı, kapsamı bakımından dinamik-değişken bir pazarlık birimidir. Grup pazarlığının kapsamı her dönem değişebileceği gibi, aynı pazarlık dönemi içinde de yeni işverenlerin/işyerlerinin dâhil edilmesi ya da bir kısım işverenlerin/işyerlerinin grup kapsamı dışına çıkarılması yoluyla genişletilebilmekte, daraltılabilmektedir.

2. Türkiye’de grup toplu pazarlığının ortaya çıkışı ve gelişimi: Bir yükselişin ve çözülüşün hikâyesi

2008 yılı başlarında genel görünüm

Bugün Türkiye’de bir dizi sektörde işçi ve işveren sendikalarıyla birden çok işyerini kapsayan grup pazarlığı süreci yürütülmektedir. Metal, tekstil, cam, çimento, 17 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 24/04/1986, E. 1986/3377, K. 1986/4325; Aynı görüşü 1988 tarihli bir kararında da tekrarlayan Yargıtay, kanunda açıkça grup sözleşmesine yer verilmediğini belirtmekte ve “böyle olmakla birlikte işçi ve işveren sendikalarının kendi aralarında grup sözleşmesi adı altında sözleşme yapabilecekleri yargı içtihatlarıyla kabul edilmiştir” demektedir. Aslında bu görüşün isabetli olmadığı, 2822 sayılı Kanunda “işyeri” ve “işletme” toplu iş sözleşmeleri yanında grup sözleşmelerinin de özel hükümlerle düzenlenmiş olduğu açıktır. Bkz. Ekonomi, M. (1990), Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki, Kamu-İş, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara, s. 6–7.

mento, deri¹⁸ sanayi kollarında, kimi illerdeki ya da bölgelerdeki ekmek fabrikaları ve fırınlarda, nakliyat ambarlarında grup toplu iş sözleşmeleri imzalanmaktadır. Bunların yanında toplu iş sözleşmeleri ayrı ayrı bağtılsa da seramik, kimya ve lastik sanayi kollarında işveren sendikaları ya da işveren gruplarıyla tek elden toplu pazarlık yürütülmektedir.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) verileri, 2006 yılı Aralık ayı itibarıyla Metal/MESS Grubunda üç ayrı işçi sendikasıyla, Tekstil/TÜTSİS Grubunda üç ayrı işçi sendikasıyla grup sözleşmeleri bağtılandığını, Çimento (ÇMİS) Grubunda bir, Cam Grubunda bir, Toprak (Seramik) Grubunda bir grup toplu pazarlığı yürütülmekte olduğunu gösteriyor. Kimya sektöründe Kiplas'a bağlı işyerlerinde yürütülen toplu pazarlık süreçleri de grup toplu pazarlığı özellikleri taşıyor. TİSK 2006 Aralık istatistiklerinde ilaç sektörü "bilgiler tamamlanamadığından" değerlendirme dışı bırakılmakta ve TİSK üyesi Türkiye Deri Sanayii İşverenleri Sendikası (TÜDİS) tarafından yürütülen Deri/TÜDİS Grubuna ilişkin veriler de yer almamaktadır. Bu da dâhil edildiğinde sadece TİSK kapsamındaki grup pazarlığı, toplam 5 işkolunda, 8 endüstride 100 binden fazla işçiyi kapsıyor.¹⁹

18 2001–2003 dönemi deri grup sözleşmesi (Tuzla Grubu) 34 işyerini ve 1200 üyeyi kapsamaktadır. Bu sözleşme, 1 Ağustos 2001 tarihi itibarıyla 12 bağımsız işveren tarafından kabul edilmiştir. Örnek pazarlık (pattern bargaining) uygulamasının önemli bir örneği olan bu süreç ve işyerlerinin listesi için bkz. Deri-İş (2003), 27. Genel Kurul Çalışma Raporu, 6–7 Ekim, İstanbul, s. 162–163.

19 Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) "2006 Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti" araştırmasının, "2006 Aralık Ayı İtibarıyla Çalışanların Sendikalaşması" başlıklı Tablo: 5 ve "2006 Aralık Ayı İtibarıyla Sendikalı Personel ve İşçi Konfederasyonları" başlıklı Tablo: 6'da açıklanan verilerin; işveren sendikaları tarafından işyeri düzeyinde bağtılanan son derece sınırlı sayıdaki toplu iş sözleşmelerini de kapsadığını işaret etmek kaydıyla, hemen bütünüyle TİSK kapsamında kimi işkollarında yürütülen grup toplu pazarlığı sürecine ilişkin olduğunu söyleyebiliriz. Buna göre 2006 yılı Aralık ayı itibarıyla 13 No.lu Metal işkolunda, Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası (MESS) grubunda üç ayrı grup toplu iş sözleşmesi kapsamında toplam 70,914 sendikalı işçi, 06 No.lu dokuma işkolunda tekstil (TÜTSİS) grubunda üç ayrı grup toplu iş sözleşmesi kapsamında toplam 16.840 sendikalı işçi, 12 No.lu Çimento, toprak ve cam işkolunda çimento (ÇMİS) grubunda 5.344 sendikalı işçi, cam grubunda 4.568 sendikalı işçi, toprak (seramik) grubunda 4.577 sendikalı işçi bulunmaktadır. 03 No.lu Petrol, kimya, lastik işkolunda Kimya sektöründe Kiplas'a bağlı işyerlerinde 2.043 işçi adına toplu pazarlık yürütülmektedir. Bu çerçevede TİSK verilerinde kaydedilen TİSK kapsamında grup pazarlığı sürecine dahil toplam işçi sayısı 104.286'dır. Bkz. TİSK (2007), 2006 Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 288, Aralık 2007. http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=93 Erişim: Mart 2008. TİSK 2006 Aralık istatistik-

Öte yandan nakliyat ambarlarında bağımsız Nak-İş Kara Nakliyecileri, Nakliye Komisyoncuları ve Nakliye Mütahhitleri İşveren Sendikası (Nak-İş) iki ayrı işçi sendikasıyla grup toplu iş sözleşmeleri imzalamaktadır. Gene aynı işkolunda bağımsız Kara Taşımacılığı İşverenleri Sendikası (KTİS) İzmir'de nakliyat ambarlarında grup toplu pazarlığının tarafı olmaktadır.²⁰ Bağımsız işveren sendikalarıyla dokuma işkolunda da iki ayrı grup pazarlığı yürütülmektedir. Teksif Sendikası; bağımsız Uşak Tekstil İşverenleri Sendikası ile Uşak Grubunda ve işverenlerle Bursa Grubunda²¹ (Çağlar Grubu) toplu pazarlık yürütmektedir. Nihayet fırın ve ekmek fabrikalarında İstanbul, Ankara, İzmir, Eskişehir, Erzurum illerinde bağımsız işveren sendikalarının taraf olduğu grup sözleşmeleri imzalanmaktadır ki bu sözleşmelerin kapsamındaki işçi sayıları on binlerle ifade edilmektedir. Lastik sektöründe ise 1 işletme ve 2 işyerinden oluşan ve yaklaşık 4 bin işçiyi kapsayan toplu pazarlık, işverenlerin herhangi bir işveren sendikasına bağlı olmaksızın oluşturdukları amaç/hareket birliği zemininde tek elden yürütülmektedir. Lastik işverenleri oluşturdukları ortak toplu pazarlık politikasıyla Türkiye Petrol Kimya ve Lastik Sanayi İşçileri Sendikası'nın (Lastik-İş) karşısına aynı masada, tek ses olarak çıkmakta ve sürecin tamamı eşgüdüm içinde yürütülerek aynı tarihte sonuçlarında yer verilmeyen Deri (TÜDİS) Grubunda, toplu pazarlık kapsamında 30 işyeri ve yaklaşık 1.500 işçi bulunmaktadır. Ayrıca tüm gruplar için 2005 İstatistiklerinde verilen işyeri sayılarına ilişkin bilgiler 2006 istatistiklerinde verilmemiştir.

20 Kara taşımacılığı (18) işkolunda Nak-İş Kara Nakliyecileri, Nakliye Komisyoncuları ve Nakliye Mütahhitleri İşveren Sendikası (Nak-İş) DİSK'e bağlı Türkiye Devrimci Kara Nakliyat İşçileri Sendikası (Nakliyat-İş) ve Türk-İş'e bağlı Türkiye Motorlu Taşıt İşçileri Sendikası (TÜMTİS) ile nakliyat ambarlarında grup toplu pazarlığı yürütmektedir. Nakliyat-İş ile İstanbul, Zeytinburnu Nakliyeciler Sitesi'ndeki nakliyat ambarları için imzalanan grup toplu iş sözleşmesi toplam 119 işyerini ve yaklaşık 1.000 işçiyi kapsamaktadır. Ayrıca taraflar arasında 20.08.2007 tarihinde; 01.06.2007 – 31.05.2009 tarihleri arasında geçerli olmak üzere iki işverene ait Adapazarı, Kocaeli ve Yalova'daki işyerlerinde çalışan 53 işçi adına 3. Dönem Toplu İş Sözleşmesi imzalanmıştır. Nak-İş'in TÜMTİS ile İstanbul, Kartal'da kurulu işyerleri için bağtladığı grup toplu iş sözleşmesinin kapsamında ise 12 işyeri ve yaklaşık 100 işçi bulunmaktadır. TÜMTİS Sendikası, İzmir'de Nakliyat ambarlarında 20 işyeri ve toplam 250 işçi için bağımsız Kara Taşımacılığı İşverenleri Sendikası (KTİS) ile grup toplu iş sözleşmesi bağtlamıştır.

21 Bursa'da kurulu 4 işyerini/işvereni kapsayan (Yeşim Tekstil San. Ve Tic. A.Ş., Sifaş Sentetik İplik Fabrikaları A.Ş., Nergis Tekstil San. Ve Tic. A.Ş., Polylen Sentetik İplik San. A.Ş.) grup toplu iş sözleşmesi 16.01.2008 günü imzalanmıştır. İşveren sendikasının taraf olmadığı sözleşme 01.01.2003-1.07.2010 tarihleri arasında yürürlüktedir. Bunun yanında 5 işyeri için prosedürleri ayrı yürütülen ancak aynı tarihte 06.01.2006 günü bağtlanarak tek bir kitapçıkta toplanan ve "Debant Grubu" olarak anılan toplu iş sözleşmesi 01.09.2005-01.09.2007 tarihleri arasında yürürlüktedir.

landırılmaktadır.²² Lastik Grubu, grup pazarlığının bir işveren sendikasının taraf olmadığı ilgi çekici bir örneğini oluşturmaktadır. Ve savunma sektöründe Türkiye Harb Sanayii ve Yardımcı İşkolları İşçileri Sendikası'nın (Türk Harb-İş) üç Amerikan firmasıyla²³ yürüttüğü toplu pazarlık süreci de bir işveren sendikasının dâhil olmadığı –bir grup işverence yürütülen- grup pazarlığı karakteri taşımaktadır. Bu firmaların Türkiye'deki yetkilileri ile A.B.D. hükümetinin yetkilendirdiği heyet toplu pazarlık sürecinin işveren tarafını oluşturmaktadır. Toplu pazarlık birlikte başlatılmakta, prosedürü birlikte yürütülmekte, aynı Resmi Arabulucu uyuşmazlık sürecine dâhil olmakta ve toplu iş sözleşmesi aynı anda bağtlanmaktadır. Bu grup kapsamında yaklaşık 1300 sendika üyesi bulunmaktadır.

Kamuda büyük ölçekli ve “işletme toplu iş sözleşmesi” tanımı çerçevesinde yürütülen toplu pazarlık süreci de bazı işkollarında birden çok kamu işvereni-ni/tüzel kişiliği kapsamakta ve “grup toplu pazarlığı” ya da uluslar arası literatürdeki ifadesiyle “çok işverenli toplu pazarlık” özellikleri taşımaktadır. Ancak kamuda toplu pazarlığın düzeyi açısından belirleyici olan; toplu pazarlık sürecinin birleştirilmiş ve kamuda sözleşmesi olan işkollarının tamamını kapsayacak şekilde Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) ve hükümet tarafından tek elden yürütülmekte olduğudur.²⁴ Kamuda Türk-İş ile hükümet arasında yürütülen müzakereler sonucunda imzalanan “çerçeve anlaşması” toplu pazarlık sürecini fiilen sona erdirmektedir. Türk-İş ile Hükümet zirveleri, kamuda işyerleri-işletmeler düzeyinde toplu pazarlığı hukuken olmasa da fiilen ortadan kaldırmış, bunun yerini almıştır.²⁵ Bu nedenle kamuda, Türk-İş ile hükümet arasındaki mutabakatın

22 Good Year Lastikleri A.Ş. (işletme), Brisa Bridgestone Sabancı Lastikleri A.Ş. (işyeri) ve Türk Pireli Lastikleri A.Ş. (işyeri) işverenleri ile yürütülen Lastik Grubunda çağrı aynı tarihte yapılmakta, aynı tarihte başlayan toplu görüşmelerde grev ve grev uygulama kararları aynı anda alınmakta hatta yasal planda 3 ayrı işverenle işyeri/işletme düzeyinde yürütülen süreçte Resmi Arabulucu atanması aşamasında da Çalışma Bakanlığı Kocaeli Bölge Müdürlüğü'nde yapılan seçimde taraflar aynı arabulucu üzerinde anlaşarak süreci birlikte yürütmektedirler.

23 39. Hava Üs Kanat (39 th ABW) Komutanlığı/Ankara, Vinnell Brown And Root Services Corp. (VBR)/Adana, İzmir, AAFES-EUR Türkiye Satış Bölgesi Genel Müdürlüğü/Adana, Ankara, İzmir işyerleri.

24 Kamuda imzalanan çerçeve anlaşmasının Kanunda karşılığı yoktur. Türk-İş'in aslında böyle bir müzakere yürütmeye ve çerçeve anlaşması yapmaya yetkisi de bulunmamaktadır. Yapılan anlaşma Kanun karşısında toplu iş sözleşmesi niteliğinde değildir. Hukuken ne ölçüde geçerli sayılabileceği ise ayrı ve ilginç bir tartışma konusudur.

25 “Gerçi çerçeve anlaşmasının sözleşmelere uyarlanması sürecinde işkollarının ve işletmelerin sorunlarının da çözümlenebileceği akla gelmektedir. Gerçekten de çerçeve anlaşmasının hukuken işçi sendikalarının yürüttükleri toplu pazarlık prosedürü içinde yeri yok-

ardından ve bu mutabakat çerçevesinde işçi sendikaları ile kamu işveren sendikaları arasında tek tek bağtlanan toplu iş sözleşmelerinin “işletme” ya da “grup” karakteri ikincil, tali sayılmalıdır.

TİSK kapsamı dışındaki bu süreçler de dikkate alındığında Türkiye’de toplu pazarlık sürecinin yaklaşık ¼’ünü teşkil eden grup pazarlığı, bu sayısal ağırlığının çok üzerindeki yön verici niteliğiyle de sendika hareketi ve genel olarak da endüstri ilişkileri açısından büyük önem taşımaktadır.

Türkiye’de Grup toplu pazarlığının kökleri: Toplulukla iş uyuzmazlığı süreci ve cebri tahkim dönemi (1936–1960)

Türkiye’de 1936-1963 döneminde emek piyasasında, asgari ve bağlayıcı normları tespit eden bir iş hukuku mevzuatından, bütünüyle işverenin tek yanlı tasarrufuna dayanan iç yönetmeliklerden, 1951’den sonra uygulanmaya başlanan kanuni asgari ücret rejiminden ve istihdam şartlarını belirli kayıt ve şartlarla ancak münferit işyerleri seviyesinde düzenleyen cebri tahkim sisteminden söz edilebilir. 1946 yılında, 1938 tarihli Cemiyetler kanununda yapılan değişiklikle bir taraftan sınıf esasına dayanan cemiyet kurma yasağının kaldırılması, diğer taraftan 1947 yılında İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun’un yürürlüğe konulmasıyla doğmaya başlayan işçi cemiyetleri ve sendikaları; kısa süren 1946 sendikacılığı ve onu izleyen 1947 sendikacılığı süreci, “Türkiye’de emek piyasasının ferdi münasebetler düzeninden, toplu münasebetler düzenine intikali hususunda büyük ölçüde yardımcı olmamıştır.”²⁶ Hâkim sınıfların gerek emekçi sınıflar arasında artan hoşnutsuzluğu azaltmak ve gerekse Batı ile yeni yeni geliştirilen ilişkiler çerçevesinde modern demokratik kurumları –biçimsel olarak- iş hukuka aktarmak amacıyla gerçekleştirdiği yasal düzenlemeler, gerçekte otoriter, baskıcı bir yaklaşımın derin izlerini taşır. 1946 yılı Haziran’ında Cemiyetler Kanunu’nun değiştirilerek sınıf esasına göre cemiyet kurma yasağının kaldırılmasının ardından Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi (TSEKP) ve Türkiye Sosyalist Partisi (TSP) tarafından örgütlenen sendikaların kapatılması ve 20 Şubat 1947 tarihinde yürürlüğe konulan 5018 sayılı Sendikalar ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun’un sınırlayıcı karakteri bunun en açık göstergeleri olmuştur. 1936 tarihli İş Kanunu ile başlayan grev yasağı sürdürülmüş, 1947 tarihli Sendikalar ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun da sendikaların grev yapmalarını, üyelerini

tur, çerçeve anlaşmasının imzalanmış olması toplu pazarlık ve grev haklarını da ortadan kaldırmamaktadır. Ne var ki Türk-İş ile Hükümet arasında yürütülen müzakere sürecinin toplu pazarlık, çerçeve anlaşmasının da toplu sözleşme olarak algılanması kolaylığı, bundan ötesine izin vermemektedir.” Bkz. Şafak, C. (2006), s. 46-47.

26 Bkz. Tuna, O. (1969), s. 8.

greve teşvik etmelerini ve greve teşebbüs etmelerini yasaklamıştır. Toplu pazarlık hakkının yasal dayanakları ise, 1926 tarihli Borçlar Kanunu'nun 316 ve 317. maddelerinde düzenlenen "umumi mukavele" hükümleri ile 1947 tarihli Sendikalar ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'un esasen bu hükümleri yineleyen 4. maddesindeki "genel sözleşmeler" düzenlemesi ve 3008 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen "toplulukla iş uyuşmazlığı" mekanizmasıyla sınırlıdır.

Bu dönemde asıl fark/ivme yaratıcı faktör, 25.01.1950 tarih ve 5518 sayılı Kanunun yayımlanmasıdır ki bu düzenlemeyle 3008 sayılı İş Kanunu'nun 78. maddesi değiştirilerek işçi sendikalarına "toplulukla iş uyuşmazlığı" çıkarma yetkisi verilmesi, çalışmayan bir uzlaştırma ve tahkim sistemini harekete geçirmekle kalmamış, "sendikalaşmaya işçiler nazarında bir ölçüde anlam vermiş", bir çok işkolunda "kolektif mukavele" ya da "umumi mukavele" örneklerinin ortaya çıkmaya başladığı bir süreç başlatmış, sendika hareketine sınırlı da olsa ivme kazandırmıştır. Nitekim 1936–1963 yılları arasında Yüksek Hakem Kurulu'na intikal eden toplam 1453 iş uyuşmazlığından sadece 41'i –nispi olarak % 2.82'si- 1950 yılına kadar (1950 dâhil) olan döneme ilişkindir. 1947 tarihli Sendikalar Kanununa rağmen, işçi sendikalarının toplulukla iş uyuşmazlıklarına aracı ve taraf teşkil etme haklarının bulunmamasının yanında bunun bir nedeni de 1950 yılına kadar olan dönemde toplulukla iş uyuşmazlıklarının yükünü taşıyan işçi temsilcilerinin akdin feshi ihbarı bakımından hiçbir kanuni güvenceye sahip olmamalarıdır. İşçi sendikalarına toplulukla iş uyuşmazlıklarında aracı ve taraf olma yetkisi veren 1950 değişikliği aynı zamanda işçi temsilcilerine de akdin işveren tarafından feshi hallerinde hakem kurulları nezdinde itiraz hakkı tanımıştır. "Bu kabil imtiyazlar ve haklar, 1951 yılından itibaren Türkiye'de toplulukla iş uyuşmazlıklarının sayısını ehemmiyetli şekilde arttırırken, ayrıca bu kabil uyuşmazlıkların tertiplenmesi yükünün, zamanla işçi temsilcilerinden, ihtilafli işverenle umumiyetle akdi münasebet halinde bulunmayan kimselerden mürekkep bir organ olmak sıfatıyla, büyük ölçüde sendikalara kaymasına yol açmıştır."²⁷ Ve bu dönem Türkiye'de işveren sendikalarının da çeşitli işkollarında kurulmaya başladığı dönemdir ki işçi-ışveren ilişkilerinden çok üyelerinin kendi aralarındaki ekonomik ilişkilere²⁸ odaklanan bu sendikalar nadiren de olsa işçi sendikalarıyla kendi üyeleri adına kolektif mukave-

27 Tuna, O. (1969), s. 27–28.

28 "Bu tarihe kadar, (1961 yılı kastediliyor, CŞ) mahdut ve muayyen bazı işkollarında kurulan işveren sendikalarının birkaçı işçilerin karşısında aynı isimde bir işveren sendikası kurma özentisinden, ekserisi de, zamanın ithal güçlükleri karşısında, üyelerine bazı ithal malı yardımcı ve iptidai madde veya malzeme yahut yedek parça tahsis ve tevzi maksadıyla meydana getirilmişlerdir." Lök, İ. (1966), Türkiye'de İşveren Teşekkülleri, Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Kitap 17, s. 237.

lelere de taraf olmuşlardır.

Bu araştırma sürecinde izine rastlayabildiğimiz en eski “çok işverenli mukavele” -grup toplu iş sözleşmesi- 1950’lerin başlarında dokuma sektöründe bağtlanmıştır. Teksif Federasyonu üyesi, İstanbul Tekstil ve Örmeye Sanayi İşçileri Sendikası ile İstanbul, Mahmutpaşa bölgesindeki küçük atölye işverenlerinin kurduğu İstanbul Dokumacılar Sendikası arasında bağtlanan bu mukavenenin kaç işvereni kapsadığı tespit edilememiştir. Orijinaline ulaşamadığımız bu kolektif mukavele, Federasyon’un “birinci çalışma devresinde cereyan eden hadiselerin ve yapılan işlerin tetkiki için” toplanan genel kurula sunulmuş olan İkinci Faaliyet Raporunda belirtilmekte ve dolayısıyla 21 Aralık 1951–9 Ağustos 1953 dönemi içine tarihlenebilmektedir.²⁹ Ulaşabildiğimiz bir diğer kolektif mukavele ise 1955 yılında deri işkolunda işçi ve işveren sendikaları arasında bir dizi işyeri için bağtlanmıştır. Mukavenenin kapsadığı işyerleri bilinmemekle birlikte işveren sendikasına üye işyerlerini kapsadığı mukavele içeriğinde belirtilmektedir. Mukavele metninin önemli bölümleri bugüne kadar korunabilmiştir.

Çerçeve 1 - Debbâğ ve Deri İşçileri Sendikası ile Kösele ve Deri İşverenleri Sendikası arasında 21 Mart 1955 tarihinde imzalanan ve işveren sendikası üyesi işyerlerini (birden çok işveren) kapsayan ilk kolektif mukavenenin bazı hükümleri:

1- Taraflar: Debbâğ ve Deri İşçileri Sendikası ile Kösele ve Deri İşverenleri aşağıdaki şartlar altında bir anlaşma yapmışlardır.

2- Müddet: 21.Mart.1955 Pazartesi gününden itibaren bir yıldır.

3- İşçi tabiri 18 yaş ve daha yukarıdakileri kasteder.

4- İşverenler işçilerin işçi sendikasına girmelerine mani olmayacağı gibi, sendikaya girmek istemiyen işçiler, sendikaya girmeleri için ichaz edilmeyecektir.

7- İşçi muvaffaknamesi ile işverenler her ay sendika aidatını kesip işçi sendikasına verecekler.

8- İşverenler işçi ihtiyaçlarını işçi sendikasına bildirmek suretiyle temin edeceklerdir.

9- İşverenlerin işyerlerinde çalışan işçilerle olan iş şartlarından çıkan Şikayet ve ihtilaflar işverenler sendikası binasında haftanın ilk pazartesi günü 2 si işveren sendikası üyesinden 2 si işçi sendikası üyesinden teşekkül edecek bir kurulda incelenecektir. Kurula işçi işveren davet edilerek dinlenecektir. Bir uzlaşmaya varılmadığı takdirde taraflar diledikleri kanuni yollara müracaat ederler.

10- Asgarî Ücret: Brüt 5 TL.

11- İşveren Sendikası üye işyerlerinde çalışan işçilerin ortalama yevmiyesi

a) Vidala işyerlerinde brüt 7,00 TL.

²⁹ Teksif (1958), III. Kongre, 9.8.1953–3.9.1958 Raporlar, İstanbul, s. 197.

b) Kösele İşyerlerinde brüt 6,50 TL.

c) Kösele ve vidala işyerlerinde brüt 7,00 TL.

Olacak ve bu miktar aşağıya düşmeyecektir.

12- Bu mukavele müddeti hitamında işçi sendikasının tensip edeceği 3 kişilik bir heyet ile işveren sendikasının tensip edeceği 3 kişilik bir heyet toplanarak işçilerin kıdemlerine, kabiliyetlerine, yaptıktan işlere, iyi durumlarına izafeten yevmiyelerine bir zam vermek yoluna gideceklerdir. Zamların verilmesi takarrür ettikten sonra zam haddi hiçbir surette asgari yevmiyenin % 6 sından az olmayacaktır. İşçilerden herhangi birine zam verilmemesi işverenleri tarafından ısrar edildiği takdirde mucib sebepleri gözden geçirilecek ileri sürülen iddialar varit görüldüğü takdirde alakalı işçilere zam verilmeyecektir. Ancak biz üye işyerinin kadrosunun % 20 sinden fazla işçiye işvereni tarafından zam verilmemesi iddia edilemez,

13- Bu mukavele yürürlükte buldukça taraf sendikalar ücretten mütekelit iş ihtilafı çıkaramazlar. İşçilerin kendileri kendi adlarına ücretten mütevellit iş ihtilafı çıkarır iseler İşçi Sendikası müzahir ve husumet beyan etmeyecektir.

14- İşbu anlaşmaya aykırı hareket edildiği takdirde diğer taraf itila tarihinden 15 gün sonraya kadar dilerse anlaşmayı bozabilir.

(...)

Ancak bu mukaveleler şeklen, “birden çok işvereni” kapsayan, “çok işverenli” sözleşmeler olsalar da grev yasağı döneminde bağtlanan bu mukavelelerin oluşumu sürecini, “özgür toplu pazarlık” olarak nitelemek kolay değildir.

Gerçekten de toplu pazarlık sürecinde taraflar arasında bir güç dengesi yaratabilen kritik dönüşüm; grev yasağı dönemine son veren 1961 Anayasasının ve hemen ardından 1963 sendika yasalarının yürürlüğe konmasıyla birlikte ortaya çıkacaktır. Toplu pazarlık sürecinin kurallara bağlanması ve yasal grev hakkının bu sürecin ayrılmaz bir parçası olarak kullanılmaya başlanmasıyla birlikte sendika hareketi çok güçlü bir dinamik kazanacaktır. Bu, emek piyasasında işveren sendikalarının gelişmesini ve toplu pazarlık sürecine dahil olmalarını da sağlayan bir dinamiktir aynı zamanda. İşveren sendikalarının üyeleri adına toplu pazarlık masalarına oturmaya başlamalarıyla 60'lardan sonra grup pazarlığı ya da uluslararası literatürdeki ifadesiyle çok işverenli toplu pazarlık özel sektörde giderek yaygınlaşacaktır.

Türkiye’de grup toplu pazarlığının ortaya çıkışı (1963–1970)

1963–1980 döneminin toplu pazarlık süreci açısından önemli bir karakteristiği, iki düzeyli toplu pazarlığa imkân vermiş olmasıdır. 275 sayılı Kanunun getirdiği sistem iki düzeyli; işyeri -işyerleri- ve işkolu düzeyinde toplu pazarlığa

dayanmaktadır. 275 sayılı Kanun toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespitinde “çoğunluk” ilkesini kabul etmiştir. Buna göre; “bir işkolunda” veya “bir veya birden fazla işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden” işçi sendikası işkolu veya işyeri -ya da işyerleri- toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisine sahiptir (275-7). 275 sayılı Kanun yetki meselesini 7. maddesinde “işkolu” ve “işyeri” toplu iş sözleşmeleri ayırımında düzenlemiş; maddenin birinci fıkrasında işkolu, ikinci fıkrasında ise işyeri esasına göre kurallara bağlamıştır. Bu çerçevede Kanun esasen iki düzeyde; işkolu ve işyeri -ya da işyerleri- düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılabileceğini kabul etmiş buna karşılık bu iki farklı düzeydeki toplu sözleşmeleri tanımlamamıştır. Kanunda genel olarak toplu iş sözleşmesi tanımlanmış, işkolu ve işyeri ayrımı sadece yetkiyle ve yetkinin tespitiyle sınırlı tutulmuştur. Kanunda işkolu sözleşmesi konusunda çok ve önemli boşluklar bulunmaktadır. Bunun nedeni 275 sayılı 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. Tasarının bütününe dikkate almadan yapılan bu eklektik düzenlemeler; işkolu düzeyinde toplu pazarlık sürecine ilişkin olarak uygulamada ciddi eksiklikler ortaya çıkarmıştır.³⁰ Bu tutarsız ve eksik düzenleme sonucunda, “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 sözleşmesi ortaya çıkmıştır.”³¹ İşkolu sözleşmelerinin büyük bölümünün işkolu yetkisine dayanılarak belirli bir işyerinde yapılmış olması, işyeri düzeyinde iki sözleşmenin yapılmasına yol açmıştır.³²

Bu yasal düzenlemelere karşın 1963-1970 döneminde Türkiye’de toplu pa-

30 “... Geçici Komisyon, sadece işkolunda toplu iş 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 uyuşmazlık 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.” Işık, R. (1977), *Ehliyet ve Yetki*, Doruk Yayınları, 16, İstanbul, s. 58-59.

31 Işık, R. (1977), s. 59.

32 Kutal, M. (1979), *Toplumsal Anlaşma Birinci Yılıni Doldururken*, İktisat ve Maliye, Cilt XXVI, Sayı 4, Temmuz, s. 92.

zarlık büyük ölçüde işyerleri düzeyinde yürütülmektedir.³³ Gerek federasyonların, gerek kendilerine işkolu seviyesinde de toplu pazarlık yapma hakkı tanınmış olan Türkiye tipi sendikaların çok kere işkollarında çoğunluğu temsil edememeleri ve kimi işkollarında işçi sendikasının karşısında toplu pazarlığa yetkili bir işveren sendikasının bulunmaması işkolu düzeyinde toplu pazarlığın gelişmesini önlemiştir.³⁴ Bununla beraber 60'ların başlarından itibaren işveren sendikalarının taraf oldukları ve çoğu birden fazla işyerini kapsayan toplu sözleşmeler bağitlanmaya başlanmıştır.”³⁵ “1964 yılında TİSK üyesi çeşitli işveren sendikaları tarafından imzalanan toplu iş sözleşmeleri, 593 işyerini ve 85255 işçiyi kapsamaktadır. 1966 yılı ilk 10 ayı zarfında Konfederasyona bağlı sendikalar tarafından 52 ayrı toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır ve bu toplu iş sözleşmeleri toplam olarak 976 işyerini kapsamaktadır.”³⁶

33 “Türkiye’de toplu iş sözleşmelerinin ana özellikleri itibariyle bu sözleşmelerin kapsamı yönünden muayyen bir ilin hudutlarını aşmadığı ve gene umumiyetle belirli bir işletmede tatbik edildiği anlaşılmaktadır. Bu özellikler bizi, Türkiye’de toplu iş sözleşmesi düzeninin daha ziyade iş yeri seviyesinde işlediği neticesine götürmektedir.” Bkz. Tuna, O. (1970), Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Neticeleri, II. Kitap, Neticeler Kısmı, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, Yanın No: DPT: 916-SPD 210, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul, s. 244. Öte yandan Dereli 1965 yılında, Türkiye’de sendikaların merkezileşme eğilimini incelerken toplu pazarlığın bir süre daha işyeri düzeyinde kalacağını öngörmektedir. “İşkolu çapında toplu pazarlık taammüm edebildiği takdirde, bunun merkezileşmeyi hızlandırıcı tesir yaratacağı muhakkaktır. Mamafih, halen tatbik edilen “çok-taraflı ve birden fazla işvereni kavrayan toplu pazarlık” sisteminin de merkezileşme neticesine bir dereceye kadar müspet yönde tesir etmesi beklenebilir.” Dereli (1965), s. 77.

34 “İşkolu düzeyinde pazarlık sendikalar arası rekabet, işkolu düzeyinde çoğunluk sağlamanın güçlüğü, işveren sendikalarının gelişmemesi ve kamu sektöründe ayrı pazarlık yapılması gibi nedenlerle fazla gelişme gösterememiştir.” Dereli, T. (1981), Turkey, International Handbook of Industrial Relations (Ed: A. Blum), Greenwood Press, 1981, s. 570; Aktaran Tokol, A. (1994), s. 66.

35 Dereli, T. (1965), Türk Sendikacılığında Merkezileşme Temayülü ve Muhtemel Neticeleri, İstanbul. s. 75, dipnot 49. “Mesela Teksif, İstanbul’da 110 iş yerini kavrayan bir toplu pazarlık faaliyetini muvaffakiyetle neticelendirmiş, bunun gibi Maden-İş şube teşkilatına verdiği yetki ile çeşitli iş yerlerini kavrar mahiyette toplu sözleşmeler akdetmiştir. Yine Petrol-İş benzer mahiyette sözleşmeler yapmış, şeker ve cam sanayii iş kollarında da çok sayıda işletmeyi kavrayan kolektif mukaveleler akdedilmiştir.” Dipnot 49. Tokol, A. (1989), Ulusal ve Uluslar arası Düzeyde İşveren Sendikaları, Basılmamış Çalışma, Bursa, s. 111-113; Aktaran Tokol, A. (1994), Türkiye’de Sendikal Hareket, Ezgi Kitabevi Yayınları, Kasım 1994, s. 66.

36 1964 yılı içinde “Toplu İş Sözleşmesi” Durumu, İşveren, Şubat 1965; Türkiye İşverenler Konfederasyonu, Beşinci Olağan Genel Kurulu, 19 Aralık 1966–22 Aralık 1966,

Orhan Tuna 1969 Mayıs'ında 1963 yılından 1967 yılı sonuna kadar bağtlanmış 3634 toplu iş sözleşmesini tetkik etmiş ve toplu pazarlık sürecinin şekillendiği bu ilk yıllara ilişkin çok dikkat çekici tespitler yapmıştır. Bu çalışma, Tuna'nın 1970 yılında yayınladığı ikinci bölümü ile birlikte 1963–1968 döneminde Türkiye'de toplu pazarlık sürecinin karakteristiğinin anlaşılabilmesi bakımından çok değerli bir kaynaktır. Tuna, döneme ilişkin olarak Türkiye'de toplu pazarlığın temerküzü ve grup toplu pazarlığının gelişimi açısından da kapsamlı ve çok önemli bilgiler/tespitler aktarmaktadır. Buna göre 1963–1968 döneminde toplu iş sözleşmelerinin % 70 i özel sektörde, % 30 u da kamu sektöründeki işyerlerinde yapılmıştır. Tabloda, özel sektörde yapılmış 2544 toplu iş sözleşmesinden 250'sinin birden fazla işyerini kapsadığı, kamu sektöründe ise 1089 toplu iş sözleşmesinin 325'inin birden fazla işyeri için yürürlüğe girdiği tespit edilmektedir.³⁷

	Özel	Kamu	Birkaç özel	Birkaç kamu	Bilinmeyen	Toplam
Münferit işveren	2086	751	141	305	1	3284
İşverenler	2	3	43	12		60
İşveren sendikası	205	11	65	6		287
İşveren federasyonu	1					1
Bilinmeyen	1	1				2
Toplam	2295	766	249	323	1	3634

Tablo 1- Toplu Sözleşmelerin İşyeri Tipleri ve Taraf İşverenler ve İşveren Teşekkülleri Bakımından Dağılımı (1963–1968)

Kaynak: Tuna, O. (1969), Tablo 29, s. 71.

Tablo 1'de yer alan 3634 toplu iş sözleşmesinden 742'si gıda, 416'sı metal-makine, 274'ü dokumacılık sanayi kolunda bağtlanmıştır ve bunları devlet-belediye hizmetleri, yapıcılık, otel-lokanta, bankacılık, tarım sektörü izlemektedir. Öte yandan, toplu pazarlık sürecinin merkezileşmesinin önemli bir göstergesi olarak sözleşme sayısının az ancak kapsadığı işçi sayısının önemli olduğu sektörler, gemi yapım ve onarımı, demiryolu nakliyatı, haberleşme, tuğla-kiremit, cam ve kâğıt sanayi kolları olarak tespit edilmektedir. Buna karşılık toplu sözleşme sayısının çok olduğu gıda işkolunda, 742 toplu sözleşmeden 87'sinde işveren sendikalarının taraf oldukları ve 22'sinde işverenlerin birlikte hareket ettikleri tespit edilmiştir. Metal sektöründe ise 48 toplu sözleşme işveren sendikalarıyla ve 1 sözleşme de

(teksir halinde yayın), s. 36. Aktaran, Işıklı, A. (1967), s. 99.

³⁷ Tuna, O. (1969), s. 67.

birlikte hareket eden işverenlerle bağtlanmıştır.³⁸ Bu veriler toplu pazarlığın daha ilk yıllarından başlayarak bir merkezileşme sürecine girdiğine ve birden çok işvereni kapsayan toplu pazarlığın yaygınlaşmaya başladığına işaret etmektedir.

Bu çerçevede 1963 sendika yasalarının yayımlanmasını izleyen dönemdeki ilk grup toplu iş sözleşmelerinin dokuma, deri ve cam işkollarında imzalandığını tespit ediyoruz. Bu döneme ilişkin olarak bu araştırma süreci içinde ulaşılabildiğimiz ilk grup sözleşmesi dokuma işkolunda, 1963 yılı Ağustos ayında Adana'da, Adana Çırçır Fabrikaları İşverenler Sendikası ile Teksif Adana Şubesi arasında bağtlanan sözleşmedir. 56 çırçır işyerini ve 1800 çırçır işçisini (1500 üye) kapsadığı kaydedilen ve muhtemelen 01.08.1963 tarihinde imzalanmış olan bu grup sözleşmesinin yürürlük tarihlerine ulaşılammıştır.³⁹ 1963 yılı sonlarında; 01.10.1963 günü deri işkolunda Türkiye Deri-İş Sendikası ile Türkiye Deri Sanayi İşverenleri Sendikası arasında 53 işyerini kapsayan bir grup toplu iş sözleşmesi imzalandığı kaydedilmektedir.⁴⁰ Aynı dönemde Türkiye'de "işkolu düzeyinde" ilk toplu iş

38 Aynı yerde, s. S. 73-74.

39 Teksif Çalışma Raporu (1967), Genel Kurul 19-22 Mayıs 1968, Ankara, s. 53'de Tablo 44 ve s. 54. Teksif, 24.07.1963 ve 01.08.1965 tarihleri arasında özel sektörde 321 işyerini kapsayan 176 "işyeri düzeyinde" toplu iş sözleşmesi yaptığını belirtmektedir. Aynı yerde, s. 58. Adana çırçır fabrikalarında bağtlanan bu toplu iş sözleşmesine döneme ait Türk-İş kaynaklarında da rastlanmaktadır: "Bu toplu sözleşme ile bu yörede bulunan binlerce çırçır işçisinin zam alması, işyerinde sendikalı işçi çalıştırılması ve çalışma süresinin tespiti sağlandı. Toplu sözleşme ile tespit edilen yenilikler şunlardır: 1- İşyerlerinde tamir müddetleri de dâhil olmak üzere, ustalar ve usta yardımcıları, 180 gün süre ile çalışacaklardır. 2- İşyerlerinde ustalarla çalışacak olan yağcıların işe başlama tarihleri 1.8.1963 olarak tespit edilmiştir. 2- İşverenler, bu işçileri, İş Kanunu'nun 16. maddesinde tadat olunan fiiller dışında, işten çıkaramayacaklardır. 4- İş bitmeden önce işyerini terk eden işçi olduğu takdirde, onun yerine alınacak işçi, İşçi Sendikası veya İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan temin edilecektir. 5- Mukavele şartlarına uyulmadığı, randıman anormal şekilde düştüğü veya başkaca bir sebeple iş uyuşmazlığı çıktığı takdirde, Bölge çalışma Müdürü'nün seçeceği bir başkan ve üç kişiden kurulu bir heyete, bu heyet tarafından da uyuşmazlık halledilemediği takdirde, tarafların seçeceği tarafsız bir hakeme gidilecektir. Hakemin kararlarına uyulacaktır. 6- Yeni sözleşme ile tespit edilen ücretler ve eski halleri şöyledir: Ustalar: Brüt 1190 (Eskiden 850), Usta Yardımcıları: Brüt 1050 (Eskiden 725), Yağcılar: Brüt 630 (Eskiden 475)" Bkz. Türk-İş Aylık Dergi (1963), Ağustos, Yıl: 1, Sayı: 6, Ankara, s. 22.

40 Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1998), C. 3, s. 377. Türk-İş Dergisi'nde Deri-İş'in 1963 yılında yürüttüğü toplu pazarlık sürecine ilişkin şu kayıt yer almaktadır: "... Deri-İş'in toplu sözleşme çalışmalarına da devam edilmektedir. Bu sendikanın Genel Yönetim Kurulu, Kazlıçeşme, Beyoğlu, Bursa ve İzmir'deki 82 deri ve kundura fabrikasındaki iş uyuşmazlıklarını ele almış ve bu işyerlerindeki toplu sözleşmelerin uygulanmayan hükümlerini incelemeye başlamıştır. Bu uyuşmazlıkların tümüne yakın kısmı, 1963'ün kasım ayından bu

sözleşmesi cam işkolunda bağtlanmıştır. Türkiye Şişe, Cam ve Seramik Sanayii İşçileri Sendikası (Cam-İş) ile Türkiye Cam Sanayii İşverenleri Sendikası arasında 18.12.1963 tarihinde bağtlanan bu sözleşme 01.01.1964–01.01.1967 tarihleri arasında yürürlükte kalmıştır. İşçi ve işveren sendikaları arasında yürütölen işveren sendikasına üye “birden çok işyerini kapsayan” bu “işkolu düzeyinde” toplu iş sözleşmesinin içeriğinde 10 işyeri için ücret artışları öngörölmektedir ve sözleşmenin bu işyerleri dışında uygulandığına dair bir kayıt bulunmamaktadır.⁴¹

60'ların başlarında dokumacılık, grup pazarlığının kısa sürede yaygınlaştığı bir işkolu oldu. 1964 yılında Teksif Sendikası'nın Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası ile bir grup toplu iş sözleşmesi bağtlandığı bilinmektedir. Bu sözleşme 110 işyerini kapsamaktadır. “Bir süre sonra da Uşak'ta bulunan 17 işyeri adına, taraflar aynı sözleşmeyi benimseyerek bu işyerlerini de gruba dâhil ettiler.”⁴² Aynı döneme ait imza tarihine ulaşamadığımız bir grup toplu iş sözleşmesi de gıda işkolunda bağtlanmıştır ve İzmir'de Kurulu 9 yağ fabrikasını kapsamaktadır. Ege Tüm Gıda-İş Sendikası'nın kurucularından bir yerel/bölgesel işçi sendikası ile Türkiye Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası'nın taraf olduğu bu grup toplu iş sözleşmesi 31.07.1966 tarihine kadar yürürlükte kalmıştır.⁴³

yana giderilmiş bulunmaktadır.” Türk-İş Aylık Dergi (1964), Haziran, Yıl: 2, Sayı: 16, s. 23.

41 Toplu iş sözleşmesinin “Mukavelenin Şümulü” başlıklı 1. maddesinde, sözleşmenin “15 No.lu cam ve camdan mamul eşya sanayi işyerleri ile bu işyerlerinde gündelik, saat ücretile ve akort esası ile bedenen ve fiilen çalışan işçilerden SENDİKA'ya üye olanlara şamil...” olduğu kaydedilmekte, “Ücretlere yapılacak zamlar” başlıklı 9. maddesinde 10 işyeri ve “cam koluna dâhil diğer işyerleri” için ücret zamları belirlenmektedir. Bu işyerleri şunlardır: Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları Anonim Şirketi Paşabahçe ve Çayırova Fabrikaları, Betebe Mozaik ve Seramik A.Ş. (Betebe), Feget Finans ve Endüstri Gelişmeleri T.A.O. (Feget), Kayacam, Nejdet Ercivelek ve Ortakları, Net Cam Nebi Gedikođlu ve Şürekâsı Kolektif Şirketi, Hasan Gökyiğitoğulları Ticaret ve Sanayi Limited Şirketi, Cevdet Donat ve Ortağı Kolektif Şirketi, Cam ve Mozaik Sanayi Limited Şirketi; Türkiye Cam Sanayii İşverenleri Sendikası ile Türkiye Şişe, Cam ve Seramik Sanayii İşçileri Sendikası arasında akdedölen Toplu İş Sözleşmesi, Sözleşme Müddeti 1 Ocak 1964-1Ocak 1967; Kristal-İş Sendikası Arşivi. Bu toplu iş sözleşmesinin tam metni Aziz Çelik ve Zafer Aydın tarafından yayınlanmıştır. Bkz. Çelik, A. – Aydın, Z. (2006), Paşabahçe 1966 Gelecek Yaratan Grev, Tüstav; Türkiye Sosyal Tarih Araştırma Vakfı, Genel Sıra No: 40, İşçi Hareketi Dizisi: 5, Temmuz, İstanbul, s. 178-199.

42 Engin, E. M. (1996), Grup Toplu İş Sözleşmeleri, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 1, s. 514.

43 Bu fabrikalar: 1- Pamuk Tarım Satış Kooperatifleri Birliği Pamuk Yağ Kombinası, 2- Tariş Zeytinyağı İşletmesi, 3- Turyağ Türkiye Yağ ve Mamulatı A.Ş., 4- B.A. Gomel ve Şürekâsı Nebati Yağlar Fabrikası, 5- Muharrem Canbolat, 6- Gülcüođlu Sami ve Ortakları, 7- Altınyağ Kombinaları A.Ş., 8- H. Ekiz Halefleri Muhittin Ekiz ve Ort. Kom. Şti., 9- Yağ

Öte yandan Türkiye’de grup pazarlığı sürecindeki ilk “saldırı/dayanışma lokavtı” 1965 ilkbaharında deri işkolunda yaşanmış ve büyük etki yaratmıştır. Türkiye Deri-İş Sendikasının, Türkiye Deri Sanayi İşverenleri Sendikası ile 1965 yılında yürüttüğü 54 işyerinde çalışan toplam 1150 işçiyi kapsayan grup pazarlığı sürecinde Deri-İş’in 1965 Nisan’ında üç fabrikada grev kararı alması üzerine işveren sendikası işyerlerinin tamamında lokavt kararı almıştır. Türk-İş buna sert tepki göstermiş, uygulamayı “kanunsuz lokavt” olarak nitelmiştir. Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy’un arabuluculuğu sonuç vermiş; Demirsoy’un sendika temsilcileri ve işverenlerle birlikte yaptığı dört gün süren toplantılar sonunda, bir ortak protokol imzalanmıştır. Toplu pazarlığın anlaşmayla sonuçlanması üzerine beş işyerinde grev yapan 320 ve 49 işyerinde lokavta maruz kalan 830 işçi, 14 Mayıs 1965 günü işbaşı yapmışlardır.⁴⁴ Aynı dönemde Deri-İş Sendikası’nın Uşak’ta da bir grup işyerinde toplu pazarlık yürüttüğü kaydedilmektedir.⁴⁵

Sanayii T.A.Ş. Ege Tüm Gıda-İş Sendikası (1967), s. 116.

44 Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi’nde, bu grev deri işkolunda gerçekleşen en önemli grevlerden biri olarak nitelenmekte ve grevin 1965 tarihinde 54 işyerinde başladığı kaydedilmektedir. Oysa grevde olan beş işyeri vardır ve uyuşmazlık kapsamındaki diğer işyerlerinde grev uygulanmadan lokavt uygulanmıştır. Bu lokavt kararının ardından Türk-İş’e bağlı 36 sendikanın katılımıyla, 29 Nisan 1965’te Kazlıçeşme’den Topkapı’ya kadar kitlesel nitelikte sessiz bir yürüyüş düzenlenmiştir. Bkz. Aslan, F. (1996), Deri Sanayii İşkolu, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Filiz Aslan, C. 1, s. 289. “... Türk-İş ve Deri-İş yöneticileri, Deri İşverenleri Sendikası ve söz konusu işverenleri ‘kanunsuz lokavt’ yaptıkları iddiasıyla mahkemeye verdiler. Grev sürerken, grevci işçilerle yapılan bir toplantıya katılan Uluslar arası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Genel Sekreteri Ömer Becu, işçilere başarılar dileyerek kendileriyle beraber olduğunu söyledi.” Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1996), Kazlıçeşme Deri İşyerleri Grev ve Lokavtı, 20.4.1965, C. 2, s. 248. Grev ve lokavt uygulamalarının ardından varılan anlaşma sonucu düzenlenen protokolde öngörülen ve dolayısı ile toplu sözleşmeye konulan şartlar şunlardır: 1. Toplu sözleşme üç yıl süreli olacaktır. 2. Çalışma saatleri, günde 8 saat olarak belirlenmiştir. 3. Yevmiyeleri 13.50 – 20.00 lira arasında olan işçilere yüzde 16, 20.00 – 30.00 lira arasında olan işçilere yüzde 10 ve 30.00 liradan fazla olanlara da yüzde 8 oranında zam yapılacaktır. 4. Bütün işçilere, günde 2 lira yemek zammı verilecektir. 5. Çocuklu olan işçiler çocuk başına 10 lira, lise öğrencisi çocukları olanlar 15 ve çocukları üniversitede okuyanlar da 20 lira çocuk zammı alacaklardır. 6. İşçilere, 20 günlük yevmiyeleri tutarında ikramiye verilecektir. Bu ikramiye, Şeker ve Kurban Bayramlarında, olmak üzere, yılda iki taksitte ödenecektir. Bkz. Türk-İş Aylık Dergi (1965), Mayıs, Yıl: 3, Sayı: 27, s. 4 ve 5.

45 “Türkiye Deri-İş Sendikası Uşak Şubesi, kendileriyle toplu pazarlığa oturmak istemeyen deri işverenlerine karşı grev kararı almıştır. Toplu sözleşme çağrısına uymayan, uzlaştırma kurulu toplantısına da katılmaktan kaçınan işverenlerin bu tutumu üzerine, grev kararının kaçınılmaz hal aldığıni bildiren Deri-İş yöneticileri, Uşak Valisi Musa Eran’ın

60'lı yıllar boyunca grup pazarlığı gıda işkolunda da yaygındır. 1965 yazında Adana'da fırınlarda bir grup sözleşmesinin bağtlandığı bilinmektedir. Türkiye Toprak Mahsulleri Gıda İçki Tütün Sanayii İşçileri Sendikası'na (Tomis) üye Adana fırın işçilerinin 16 Ağustos'ta başlamayı kararlaştırdıkları grev kararı, toplu sözleşmenin imzalanmasıyla kaldırılmıştır. İmzalanan toplu sözleşme 80 fırında çalışmakta olan 700 işçiyi kapsamaktadır. Toplu sözleşme ile fırın işçilerinin çalışma süresi 8 saate indirilmiştir.⁴⁶ Adana'da Tomis Sendikası ile ekmek imal eden işveren fırıncılar arasında 1966 yılı sonlarında da bir toplu iş sözleşmesi bağtlanmıştır⁴⁷ Aynı dönemde Ankara'da, Ankara Ekmek, Simit, Un ve Unlu Maddeler İşçileri Sendikası (Un-İş) ile Ankara Ekmek Sanayi İşverenleri Sendikası arasında yürütülen bir grup pazarlığının 2500 fırın işçisini kapsadığı kaydedilmektedir.⁴⁸

Gıda işkolunda 1965–1967 döneminde Ege Tüm Gıda-İş Sendikası, İzmir ekmek fabrikaları ve fırınlarının üyesi bulunduğu üç işveren sendikası ile toplu iş sözleşmesi bağtlanmıştır. Üç işveren sendikası'nın taraf olmasına karşın müzakerelerin tek bir grup halinde yürütüldüğü ve aynı hakların elde edildiği anlaşılmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki fırın sayısına ve bu fırınlarda çalışan işçi sayısına ilişkin bilgilere ulaşılmasa da toplu pazarlık sürecinin oldukça geniş bir kapsama sahip olduğu bellidir.⁴⁹ Ege Tüm Gıda-İş Sendikası aynı dönemde, araya girmesi sonucu, grevi kısa bir süre için ertelemişlerdir.” Aynı yerde. S. 5.

46 Türk-İş Aylık Dergi (1965), Eylül, Yıl: 3, Sayı: 31, s. 44..

47 “Adana'da Tomis Sendikası ile ekmek imal eden işveren fırıncılar arasında devam eden anlaşmazlık, Adana Valisi Lütfü Hancıoğlu ile Belediye Başkanı Ali Sepici'nin teşebbüsleri sonucu olumlu neticelenmiş ve sendikanın 20 Ekim'de uygulayacağı grev durdurulmuştur. Taraflar arasında imza edilen protokolla, 1 Ekim 1966'dan itibaren uygulanmak üzere fırın işçilerine 150 kuruş zam kabul edilmiştir.” Türk-İş Aylık Dergi (1966), Kasım, Yıl: 4, Sayı: 45, s. 15.

48 “Ankara'da fırın işçileri grevi durduruldu. Ankara Ekmek, Simit, Un ve Unlu Maddeler İşçileri Sendikası (Un-İş) ile Ankara Ekmek Sanayi İşverenleri Sendikası arasında devam etmekte olan toplu sözleşme müzakerelerinin işçi ücretlerine istenen yüzde 25–35 arasındaki zam yüzünden akamete uğraması neticesi Sendikanın 20 Ekim'de yapmağa karar verdiği grev, Çalışma bakanlığının müracaatı üzerine Ankara Birinci İş Mahkemesi tarafından durdurulmuştur. Grevin mahkeme kararı ile durdurulmasından sonra sendika yetkilileri şu açıklamayı yapmışlardır: ‘İstedğimiz zammın, ekmek fiyatları arttırılarak verilmesini istemiyoruz. Fırın işçileri, Türkiye'de en ağır şartlar altında çalışan ve en az ücret alan işçilerdir. Bugünün ekonomik şartları karşısında istediğimiz zam, insafı ve ilmi ölçülere dayanmaktadır. 2500 fırın işçisinin hakkını sonuna kadar koruyacağız. Mahkeme kararından sonra grev durmuştur, ancak Yargıtay'a müracaat etme hakkımız vardır ve edeceğiz.’” Türk-İş Aylık Dergi (1966), Kasım, Yıl: 4, Sayı: 45, s. 16.

49 Ege Tüm Gıda-İş Sendikası'nın İzmir fırınlarında bağtladığı bu ilk grup toplu iş sözleşmesiyle, fırınlarda çalışan işçilere meslek gruplarına göre yüzde 52,9'dan yüzde 116,6'ya

Balkesir'de kurulu beş un fabrikasında⁵⁰, Denizli'de kurulu üç un fabrikasında⁵¹, Manisa'da kurulu iki un fabrikasında⁵² ve Afyon'da kurulu üç un fabrikasında⁵³ grup toplu iş sözleşmeleri bağtılamıştır.⁵⁴ Ancak 60'lı yıllarda gıda işkolunda grup pazarlığı süreci asıl olarak tütünde ve yağ sektöründe etkili olmuştur. 1966 yılı başlarında, özel sektörde kurulu 44 tütün fabrikasında çalışan işçiler için Ege Tüm Gıda-İş Sendikası ile Türkiye Tütün İşverenleri Sendikası arasında bir grup toplu iş sözleşmesi bağtılanmıştır. Bu, Tütün grubunda bağtılanan ulaşabildiğimiz en eski grup toplu iş sözleşmesidir ve 19 Ocak 1966 tarihli anlaşma tutanağına dayanarak 11 Şubat 1966 tarihinde düzenlenip imzalanmıştır.⁵⁵ Nihayet 1966 yılı sonlarında İzmir'de 5 yağ fabrikasında yürütülen grev, grup pazarlığı sürecinde yaşanan etkili işçi eylemlerinden biri olmuştur.⁵⁶ Ege Tüm Gıda-İş Sendikası ile Türkiye Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası arasında 55 gün süren grevin ardından, 05.01.1967 tarihinde bağtılanan grup toplu iş sözleşmesinin kapsamında 5 işyeri vardır⁵⁷, sözleşme 01.08.1966 tarihinden başlamak ve 01.12.1968 tarihinde sona ermek üzere bağtılanmıştır.

kadar, "heyeti umumiyesinde ise" ortalama yüzde 79'luk bir ücret artışı sağlanmıştır. Bkz. Ege Tüm Gıda-İş Sendikası (1967), II. Genel Kurulu Faaliyet Raporu 1965-1967, 18-19 Şubat 1967, İzmir, s. 99-100.

50 1- Un-İş Un Fabrikası, 2- Özak Un Fabrikası, 3- Özler Un Fabrikası, 4- Eğinlioğlu Un Fabrikası, 5- Koray Un Fabrikası. Ege Tüm Gıda-İş Sendikası (1967), s. 106.

51 1- Kaşıkçı Un Fabrikası, 2- Abaloğlu Un Fabrikası, 3- Karakurt Un Fabrikası. Ege Tüm Gıda-İş Sendikası (1967), s. 107.

52 1- Manisa İsmet Turantun Un Fabrikası, 2- Salihli Akış Un Fabrikası. Ege Tüm Gıda-İş Sendikası (1967), s. 107.

53 1- Kardeşler Un Fabrikası, 2- Gürcanlar Un Fabrikası, 3- Menderes Un Fabrikası. Ege Tüm Gıda-İş Sendikası (1967), s. 108-109.

54 Ege Tüm Gıda-İş Sendikası'nın bağtıladığı grup toplu iş sözleşmeleriyle ilgili bir araştırma için bkz. Şafak, C. (2007), Türk-İş tarihinden bir yaprak: Gıda işkolunda grup toplu pazarlığının ortaya çıkışı ve Ege Tüm Gıda-İş Sendikası (1964-1967); 29 Kasım 2007, http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=14290

55 Toplu iş sözleşmesi, 19 Ocak 1966 ile 31 Aralık 1968 tarihleri arasında -ücrete müteallik 13. maddesi 1 Şubat 1966 tarihinden itibaren yürürlüktedir- 3 yıl süreyle yürürlükte kalmıştır.

56 Türk-İş Dergi (1966), Aralık, Yıl: 4, Sayı: 46, s. 18-20; Türk-İş Aylık Dergi (1967), Şubat, Yıl: 5, Sayı: 48, s. 24.

57 Grup pazarlığının kapsamındaki işyerleri: 1- Tariş Pamukyağ Kombinası, 2- Tariş Zeytinyağ İşletmesi, 3- Muharrem Canbolat işyerleri, 4- Türkiye Yağ ve Mamulatu A.Ş. (Turyağ), 5- Ergon Kollektif Şirketi Prina Yağ Fabrikası, 6- Ticaret ve Sanayi Kontuarı A.Ş., 7- Altınyayğ Kombinaları A.Ş., 8- B.A. Gomel ve Şürekası Nebati Yağ Fabrikası; Ege Tüm Gıda-İş Sendikası (1967), II. Genel Kurulu Faaliyet Raporu 1965-1967, 18-19 Şubat 1967, İzmir, s. 120.

Bu dönemde çok dikkat çekici bir gelişme de lastik sektöründe yürütülen grup pazarlığı sürecinde yaşanan grevlerdir. Türkiye Lastik, Kauçuk ve Plastik sanayi İşçileri Sendikası (Lastik-İş), Lastik ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası ile 4670 işçi için yürüttüğü toplu görüşmelerin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine 7 işyerinde grev kararı almış; 26 Nisan 1966 ve 26 Mayıs 1966 tarihlerinde iki aşamada greve çıkmıştır.⁵⁸ Türk-İş'in devreye girmesiyle 30 Mayıs 1966 günü toplu iş sözleşmesi bağtlanmış ve işbaşı yapılmıştır. Lastik-İş Sendikası 1966 yılı başlarında, Türkiye Kauçuk Mamulleri Lastik ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası ile 2 yıl süreli bir grup toplu iş sözleşmesi daha bağtlanmıştır. 1 Şubat 1966 tarihinden itibaren yürürlüğe giren bu sözleşme; 26 işyerinde çalışan Lastik-İş üyesi 1500 işçiyi kapsamaktadır.⁵⁹

Dokuma işkolunda ise Türkiye Tekstil İşçileri Sendikası (Tekstil), Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası ile 1966–1968 faaliyet döneminde, 54 işyerini kapsayan bir grup toplu iş sözleşmesi bağtlanmıştır.⁶⁰ Tekstil Sendikası ile Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası arasında ulaşabildiğimiz en eski grup toplu iş sözleşmesi 01.12.1968 – 01.10.1970 dönemine ilişkindir ve bu sözleşme 55 işyerini kapsamaktadır.⁶¹ Dokuma işkolunda 1966 yazında Türkiye Tekstil, Örmeye ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası (Teksif) ile Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası arasında Adana'da kurulu 4 işyerini ve toplam 7 bin işçiyi kapsayan bir

58 Bu karara karşılık işveren de 2 Mayıs'tan itibaren lokavt uygulamaya başlayacağını açıklamıştır. Grev 26 Nisan sabahı şu işyerlerinde başlamıştır: Gıslavet Lastik Fabrikası, Derby Plastik ve Lastik Fabrikası, Plastel Plastik Fabrikası, Luxor Tarak Fabrikası. Greve Derby Lastik, Balina Lastik ve Güneş Plastik fabrikalarında çalışan 1.670 işçi ise 26 Mayıs'ta katılmıştır. Türk-İş Aylık Dergi (1966), Mayıs, Yıl: 4, Sayı: 39, s. 9–10.; Türk-İş Aylık Dergi (1966), Haziran, Yıl: 4, Sayı: 40, s5.; Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1996), Lastik-İş Grevleri, 26.4.1966, C. 2, s. 318.

59 Türk-İş Aylık Dergi (1966), Ağustos, Yıl: 4, Sayı: 42, s. 37.

60 "Aydın Tekstil, İzmir'de kurulu Şark Sanayii Kumpanyası, İzmir Pamuk Mensucat, Salihli İplik ve Dokuma Fabrikası, Balıkesir İplik ve Dokuma Fabrikası, Gaziantep ve İstanbul'da DİSK'e bağlı Tekstil İşçileri Sendikası'nın örgütlü olduğu 54 işyerinde" Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1998), 3, s.411.

61 Bu toplu iş sözleşmesini izleyen 01.10.1970–01.10.1972 ve 01.10.1972–01.10.1974 tarihli grup toplu iş sözleşmelerinden sonuncusu 5. dönem toplu iş sözleşmesi olarak yayınlanmıştır. Buradan 1968–1970 sözleşmesinin 3. dönem toplu iş sözleşmesi olduğu sonucu çıkmaktadır ki bunun anlamı, 1966–1968 döneminde bağtlanan toplu iş sözleşmesinden önce dokuma işkolunda Tekstil Sendikası'nın taraf olduğu bir toplu iş sözleşmesinin daha bulunduğudur. Sözleşme periyotları dikkate alındığında bu sözleşmenin 1964 yılı sonlarında ya da 1965 yılı başlarında bağtlanmış olması gerekmektedir. Oysa Tekstil Sendikası'nın kuruluş tarihi 21 Ekim 1965'tir.

grup pazarlığının yürütüldüğü kaydedilmektedir.⁶² Ancak bu işkolundaki en kapsamlı grup toplu pazarlığı 1966 yılı sonlarında Teksif Sendikası ile Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası arasında yürütülmüş; 176 işyerini ve toplam 60 bin işçiyi kapsayan bir grup toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.⁶³

Bu dönemde grup pazarlığının ortaya çıktığı bir sektör de kömür madenleridir. Türkiye Maden İşçileri Federasyonu ile Türkiye Linyit İşverenleri Sendikası arasında yürütülen grup toplu pazarlığı, Bolu, Gediz, Balıkesir, Çan, Çorum, Erzurum mevkiilerindeki 31 işyerinde çalışan 8 bin işçiyi kapsamaktadır.⁶⁴

Öte yandan cam işkolunda Türkiye Cam Sanayii İşverenleri Sendikası ile birden fazla işyeri için yürütülen toplu pazarlığın tarafı bu defa Türkiye Şişe Cam ve Kristal Sanayii İşçileri Sendikası (Kristal-İş) idi. Taraflar, 20 Şubat 1967 günü “ön protokol” tutarak, toplu sözleşme görüşmelerinin 28 Şubat 1967 günü başlamasına ve “işkolu ve işyeri müzakere prosedürünün aynı gün tespitine” karar vermişlerdir.⁶⁵ 25.05.1967 tarihinde bağtlanan toplu iş sözleşmesi 30.04.1967 gününden başlayarak iki yıl süreyle yürürlükte kalmıştır.

60'lı yıllar Türkiye'de grup pazarlığının ortaya çıktığı, şekillendiği yıllar olmuştur. Grup pazarlığı 60'ların ortalarından başlayarak işveren sendikalarının

62 “Türkiye Tekstil, Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası (Teksif) ile Güney Sanayi ve Ticaret İşletmeleri A.Ş., Özbucak Ticaret ve Sanayi İşletmeleri A.Ş., Bossa Ticaret ve Sanayi İşletmeleri T.A.Ş., Paktaş Pamuk Ticaret ve Sanayi A.Ş. adına Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası arasındaki toplu sözleşme görüşmelerine Teksif Genel Merkezinde devam olunmaktadır.” Türk-İş Aylık Dergi (1966), Ağustos, Yıl: 4, Sayı: 42, s. 38. Bu grup toplu iş sözleşmesinin imzalandığı Türk-İş Dergisi'nin Ekim sayısında açıklanmaktadır ancak, imza tarihi ve yürürlük tarihleri verilmemektedir. Bkz. Türk-İş Aylık Dergi (1966), Ekim, Yıl: 4, Sayı: 44, s. 26.

63 “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. Haberde sözleşmenin imza ve yürürlük tarihleri verilmemekte ancak, birinci ve ikinci yıl zamları aktarılmaktadır ki buradan sözleşmenin iki yıl için bağtlandığı anlaşılmaktadır.

64 Türk-İş Aylık Dergi (1966), Temmuz, Yıl: 3, Sayı: 41, s. 36-37; Türk-İş Aylık Dergi (1966), Ağustos, Yıl: 4, Sayı: 42, s. 38.

65 Ön protokol, Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş.'nin Paşabahçe ve Çayırova Fabrikaları ile Feget Finans ve Endüstri Gelişmeleri A.Ş., Betebe Mozaik ve Seramik Sanayi A.Ş., Opalin Mozaikleri Cam ve Mozaik Ltd. Şti işyerleri için düzenlenmiştir. Buna karşılık 25.05.1967 tarihinde bağtlanan toplu iş sözleşmesi, ön protokol kapsamındaki işyerlerinin yanında Net Cam Ticaret ve Sanayi Ltd. Şti., Hasan Gökyağitoğulları Ticaret ve Sanayi Ltd. Şti. işyerlerini de kapsamaktadır. Kristal-İş Sendikası Arşivi.

güçlenmelerine de koşut olarak- giderek yaygınlaşmış, etki alanı genişlemiştir. Ancak asıl yükseliş 70'lerle birlikte başlayacak, grup pazarlığı süreci 70'lerin sonlarında sert çatışmalara; siyasi nitelik taşıyan ve zaman zaman ülke gündemini belirleyebilen kitle grevlerine sahne olacaktır.

Grup toplu pazarlığının yükseliş yılları (1970–1980)

Grup toplu pazarlığı 70'lerin başlarından itibaren özel sektörde yaygınlaşmaya başladı. Deri, dokuma, gıda, cam işkollarında kimileri bölgesel nitelikte yeni grup sözleşmeleri bağlatılmaya başlandı, grup pazarlığı çimento sektöründe ve metal işkolunda da ortaya çıktı.

Deri-İş 1970 yılında, İstanbul Grubu dışında, Türkiye Deri Sanayi İşverenleri Sendikası ile İzmir'de kurulu bir dizi işyeri için grup pazarlığı yürütmeye başlayacaktır. İzmir grubuna ilişkin ulaşabildiğimiz en eski grup toplu iş sözleşmesine ilişkin verilerden, bu sözleşmenin 14 işyerini kapsadığı ve muhtemelen: 01.08.1970–31.07.1972 tarihleri arasında yürürlükte kaldığı anlaşılmaktadır.⁶⁶

1970 yılı Kasım ayında Teksif üç işyerini kapsayan bir toplu pazarlık sürecinin tarafı olmuştur.⁶⁷ Teksif, 1971 yılında 22 işyerini kapsayan toplu görüşmelerin anlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine 22 işyerinde aşamalı olarak greve gitmiş, anlaşmaya varılması üzerine yaklaşık 7 bin işçinin katıldığı greve 2 Şubat 1971 tarihinde son verilmiştir.⁶⁸ İmzalanan grup toplu iş sözleşmesinin 51 işyerinde çalışan 21 bin işçiyi kapsadığı kaydedilmektedir.⁶⁹

66 “Ayrıca İzmir Şubemiz kapsamında olan aşağıdaki Adları belirtilen 14 Firma ile ilgili Türkiye Deri Sanayii İşverenleri Sendikası ile sendikamız arasında Toplu İş Sözleşmesi imzalanmış ve yeniden olumlu hak ve menfaatler sağlanmıştır.” Deri-İş (1972), 16. Genel Kurul, 1970–1972 Devresi Çalışma Raporu, 29–30 Nisan, İstanbul. Raporun 33. sayfasında 14 işyerinin dökümü verilmektedir. Deri-İş'in İzmir'de örgütlenme çabalarıyla ilgili olarak Bkz. Türk-İş Aylık Dergi (1964), Haziran, Yıl: 2, Sayı: 16, s. 23.

67 “1970–1972 döneminde Teksif Sendikası'yla yürütülen toplu iş sözleşmelerinden Bilka, Şişli Yün İplik ve Sümbül Kolektif Şirketi işyerlerinde anlaşma sağlanamaması üzerine, 11 Kasım 1970 tarihinde her üç işyerinde birden grev uygulaması başladı. Tarafların görüşmelere devam etmesinin ardından anlaşma sağlandı ve grevlere son verildi.” Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1998), 3, s. 411.

68 Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1998), 3, s.411.

69 17 Ocak 1971 günü 13 işyeri greve çıkmış, 21 Ocak 1971 günü bu sayı 22'ye ulaşmıştır. “Grevlere ilk gün İstanbul Topkapı'daki Piramit sanayi, Eyüp'teki Boya-Teks, Yedikule'deki Mensucat Santral'e ait Dokuma, Boya, Apre fabrikası, Kâğıthane'deki Senteks, Bakıtköy'deki Narin Mensucat ve Tekstüre fabrikalarında çalışan 4.520 işçi katıldı. 21 Ocak'ta Eyüp'teki Osman Kaymak Boyahanesi, Küçükköy'deki Bir-Tam Sentetik İplik, Zeytinburnu'ndaki Naylon-Teks, Topkapı'daki Teks-İplik, Kâğıthane'deki Kulaksızoğlu

Ancak 70'lerin hemen başlarında grup pazarlığı sürecinde en dikkat çekici gelişme 1971 cam grevleridir. Bu aynı zamanda grup pazarlığı süreci içinde ortaya çıkan Türkiye'deki ilk "eylem birliği" deneyimi olmuştur.

Kristal-İş Sendikası, 7 işyerinde çalışan 3 bin işçi için⁷⁰ Türkiye Cam Sanayi İşverenleri Sendikası ile yürüttüğü toplu pazarlık sürecinde anlaşma sağlanamaması üzerine -bu işyerlerinin tamamı için- grev kararı aldı. Bu fabrikalardan biri, Türkiye Şişe Cam Fabrikaları A.Ş.'ne ait Paşabahçe Cam Fabrikasıydı. Türkiye Şişe Cam Fabrikaları A.Ş.'ne ait Çayırova Cam Fabrikası, Topkapı Şişe Fabrikası ve Teknik Cam Fabrikası'nda ise Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (DİSK) bağlı Hür Cam-İş Sendikası aynı dönemde grup pazarlığı yürütüyordu. Kristal-İş'in Paşabahçe Cam Fabrikasında 25 Ekim 1971 sabahı saat 05.00'de 2200 işçi ile greve çıkmasının ardından, iki ayrı işçi sendikasının aynı işveren sendikasıyla yürüttükleri iki grup pazarlığı süreci birleştirilecek ve pazarlık ağırlıklı olarak da Türkiye Şişe Cam Fabrikaları A.Ş.'ne ait bu dört fabrikaya odaklanacaktı. Kasım ayı başlarında Hür Cam-İş, Çayırova Cam Fabrikası'nda da grev kararı alacak ve Paşabahçe grevinin hemen ardından 10 Kasım 1971 Çarşamba sabahı saat 06.00'da 1377 Çayırova işçisi greve çıkacaktı.⁷¹ Paşabahçe Cam Fabrikasında 59 gün, Çayırova Cam Fabrikasında 41 gün devam eden grevler, 22 Aralık 1971 günü cam işverenleri ile her iki sendika arasında varılan anlaşma ile sona erecek, işçiler aynı gün işbaşı yapacaklardı. 1971 cam grevleri Türkiye'de iki ayrı sendika tarafından birlikte yürütülen ve aynı anda sonuçlandırılan grup pazarlığı sürecinin en eski, en etkili ve çok nadir örneklerinden biri olacaktı.⁷²

Boya, Küçükköy'deki Bahariye Mensucat fabrikalarındaki 2.680 işçinin katılımıyla grevdeki işyeri sayısı önce 13'e sonraki günlerde 22'ye ulaştı. Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1998), Tekstil Grevleri, 1971, C. 3, s. 195. Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi'nin bir başka maddesinde 22 işyerinde uygulanan grevlerden ve grevler sonrasında bağtlanan grup toplu iş sözleşmesinden ayrı olarak "dönem içinde Tekstil İşçileri Sendikası'yla süren toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine 56 işyerini kapsamak üzere" grev uygulaması başlatıldığı belirtilmektedir. Bkz. Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 3, s.411.

70 Paşabahçe Cam Fabrikası, Betebe Mozaik ve Seramik A.Ş. (Betebe), Feget Finans ve Endüstri Gelişmeleri T.A.O. (Feget), Opalin Mozaikleri Cam ve Mozaik Sanayi Ltd. Şti., Birgi Sanayi A.Ş., Net Cam Ticaret ve Sanayi Ltd. Şti., Hasan Gökyığıtoğulları Ticaret ve Sanayi Limited Şirketi.

71 Günaydın Gazetesi, 4 Ekim 1971; Dünya Gazetesi, 31 Ekim 1971; Akşam Gazetesi, 31 Ekim 1971,

72 "Rakip sendikalar 'cam grevi'ni yürütmek amacıyla birleştiler. Şişecam işçilerinin bağlı oldukları Türk-İş'in üyesi Kristal-İş Sendikası ile DİSK'in üyesi Hür Cam-İş Sendikası Türk sendikacılık tarihinde ilk kez olarak işçi haklarını almak için kendi aralarında bir

1971 cam grevleri grup toplu pazarlığı içinde eylem birliğinin de en eski ve en etkili örneklerinden biridir.⁷³ 1980 cam grevlerinde iki sendikanın birlikte mücadelesi siyasi içerik-boyut kazanacak, “eylem birliği” tezleri cam işçisinin daha 70’lerin başlarına kadar uzanan “birlikte mücadele geleneği” üzerinde yükselecek, şekillenecektir.

Çerçeve 2 – “Kristal-İş ve Hür Cam-İş Sendikaları Müşterek Bildiri” başlıklı ve 11 Kasım 1971 tarihini taşıyan ortak açıklamanın bazı bölümleri:

ÖZÜ: Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları -A.Ş.ne ait olan ve 1400 işçinin çalıştığı Çayırova Cam Fabrikasında 10 Kasım 1971 çarşamba sabahı saat 05.00 den itibaren Hür Cam-İş Sendikası tarafından greve başlanmış olup işçilerin tümü greve katılmışlardır.

OLAY: (...)

Şişe Cam işverenin Paşabahçe, Çayırova, Topkapı Şişe ve Topkapı Teknik Cam olmak üzere 4 işyeri vardır ki bu işyerlerindeki işçi sayısı tüm olarak 5 bine yaklaşıktır.

Bunlardan-en büyükleri olan Paşabahçe ve Çayırova’da sürdürülen grevler, çok kısa bir zamanda işverenin anlayış yoluna girmesi ile sona erdirilmezse esasen grev kararı üstünde bekletilen diğer iki fabrikada da bu günlerde grevler başlayacaktır.

Bu arada, İşkolumuzda kurulu ve aynı işverenin Paşabahçe fabrikalarında grev halinde olan Kristal-İş Sendikası ile Çayırova’da grev halinde olan Hür Cam-

anlaşma yapmışlar ve Paşabahçe Şişe Cam Fabrikası’ndan sonra önümüzdeki günlerde İstanbul’da üç büyük cam fabrikasında daha girişilecek grevleri birlikte yürütmeye karar vermişlerdir. (...) Şişe Cam işverenin işçileri için istenen sosyal haklar ve ücret artışlarını kabul etmemesi karşısında bu şekilde bir anlaşmaya varan sendikalar, önümüzdeki hafta içinde başta Paşabahçe ve Çayırova Cam Fabrikası olmak üzere dört fabrikada 6 bine yakın şişe cam işçisinin grevini birlikte yürüteceklerdir. (...) Kristal-İş Sendikası Başkanı Mehmet Şişmanoğlu, şunları söylemiştir: ‘Bizler ayrı grupların sendikalarıyız. Ama davamız müşterek. İşçi haklarını almak için tek kuvvet olarak hareket edeceğiz...’ Akşam Gazetesi, 31 Ekim 1971.

73 Cam işverenlerinin tercihinin de toplu pazarlık sürecinin birleştirilmesi yönünde olduğu anlaşılıyor. Kristal-İş Arşivinde bulunan ve Şahap Kocatopçu imzalı, “Sevgili işçi kardeşlerim” hitabıyla kaleme alınmış bir belgede, “iki sendika ile aynı anda toplu sözleşme yapmak” zorunluluğu dile getirilmektedir. “Bilindiği gibi Kristal-İş Sendikası Paşabahçe Fabrikamız ile diğer 6 cam sanayinde yetki alırken, Hür Cam-İş Sendikası da Çayırova, Topkapı Şişe ve Teknikcam Fabrikalarımızda toplu sözleşme yetkisine sahip olmuştur. Kristal-İş Sendikasının ayrıca Cam Sanayi iş kolunda yetkisi vardır. Biz Şirklet olarak bugün dört iş yerindeki işçilerimizi aynı zamanda, eşit şartlarla ve mümkün olduğu kadar fazla tatmin etmek çabası içindeyiz.”

İş Sendikaları olarak bütün isteklerimizi ve işverene karşı mücadelemizi birleştirmiş olmamız cam işçilerinin bu günü ve geleceği bakımından bizim için büyük bir değer taşımaktadır, Bu nedenledir ki, yapılacak sözleşmeler işverenin 4 fabrikasını aynı hüküm ve menfaatlerle kapsayacak ve bu sonuç alınıncaya kadar mücadelemiz 4 fabrikada da birlikte sürdürülecek ve her iki sendika el ele bu mücadeleyi sonuna kadar sürdürecektir.

(...)

70'lerin başlarında grup toplu pazarlığının ortaya çıktığı bir sektör de çimento sektörü olmuştur. Bu dönemde Türkiye Çimse-İş Sendikası ile Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası arasında özel sektöre ait bir dizi çimento fabrikasını kapsayan grup toplu pazarlığı yürütülmeye başlanmıştır.⁷⁴

Öte yandan 1972 yılının sonlarında deri işkolunda yürütülen Kazlıçeşme Grubu toplu pazarlık süreci, 1965 ilkbaharının ardından bir kez daha deri işverenlerinin saldırı/dayanışma lokavtı uygulamasına sahne oldu. Deri-İş'in 30 Kasım 1972'de bir işyerinde başlattığı grev üzerine Türkiye Deri Sanayii İşverenleri Sendikası 3 Aralık 1972 günü 74 işyerinde birden lokavtı uyguladı. Bunun üzerine Deri-İş, Uluslararası Deri İşçileri Federasyonu'na ve Türk-İş'e başvurarak maddi yardım talebinde bulundu. Grev ve lokavtı, 26 Ocak 1973 günü Türk-İş Birinci Bölge Temsilciliği'nde Türk-İş Genel Sekreteri Halil Tunç'un da katıldığı toplantıda sağlanan anlaşma üzerine sona erdi. Bağtlanan grup sözleşmesi 74 işyerinde çalışan 1800 işçiyi ve 3 yıllık süreyi kapsıyordu.⁷⁵ Deri işkolunda grup pazarlığı Kazlıçeşme Grubunda -Kazlıçeşme'de kurulu deri fabrikalarının taşınmasından sonra da Tuzla Grubunda- kalıcı olmuş, nicel olarak gerilese de varlığını günümüze kadar sürdürmüştür.

Grup pazarlığının madencilik sektöründe de etkili olduğu, özel sektörde Türkiye Maden İşverenleri Sendikası ile Türkiye Maden İşçi Sendikaları Federasyonu arasında 60'ların ortalarından başlayarak grup toplu iş sözleşmeleri bağtlandığı bilinmektedir.⁷⁶

74 Çimento sektöründe 1980, 12 Eylül askeri darbesine kadar grup sözleşmeleri bağtlanmış, YHK'nun 25.01.1982 tarih ve 47 sayılı kararıyla yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmesi de 9 işyerini kapsayan tek bir metin olarak düzenlenmiştir. Toplu sözleşme; kapsamındaki 1 işyeri için 01.04.1981, diğer 8 işyeri için 01.01.1981 tarihinde yürürlüğe girmiş ve 31.12.1983 tarihine kadar yürürlükte kalmıştır.

75 Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1996), Kazlıçeşme Derkon Grevi ve Deri Fabrikaları Lokavtı, 1972, C. 2, s. 248.

76 Taraflar arasında, Türkiye Kömür İşletmeleri A.Ş., Kömürcüler Madencilik A.Ş., Soylu Kömürleri A.Ş., Demirci Madencilik Ltd. Lt., Akas Ltd. Şti., Boşaltma Madencilik Ti-

70'lerin sonunda grup pazarlığı sürecinde yaşanan kayda değer bir gelişme de DİSK'e bağlı Türkiye Devrimci Deniz ve Kara Nakliyat İşçileri Sendikası'nın (Nakliyat-İş) İstanbul, Topkapı'da kurulu 109 ambarda 30 Temmuz 1979 günü uyguladığı etkili grevdir. Grevin başlamasının ardından işveren sendikası grev uygulanmayan 95 ambarda lokavt uygulamıştır. 10 Eylül 1979 gününe kadar aşamalı olarak varılan anlaşmalarla grup sözleşmesinin bağitlanmasıyla birlikte tüm ambarlarda grev ver lokavt kaldırılmıştır.⁷⁷

Kuşku yok ki grup pazarlığının Türkiye'de en etkili olduğu işkolu metal işkolu olmuştur. 70'lerin başlarında MESS tarafından ortaya atılan "tek tip toplu sözleşme politikası" metal işkolunda grup pazarlığının ortaya çıkmasında ve gelişmesinde belirleyici oldu. Tek tip sözleşme politikası ilk kez 1973 yılında uygulamaya konuldu. Bursa'da MESS üyesi sekiz işyerinin⁷⁸ Metal-İş Federasyonu'na bağlı Bursa Metal-İş Sendikası ile toplu sözleşme görüşmelerinde işverenler grup olarak masaya oturdular ve sözleşmelerin bitiş tarihlerini birleştirerek sözleşmeyi bir "grup sözleşmesi" haline getirmeyi hedeflediler. Bursa Metal-İş Sendikası'nın 26 Temmuz 1973 günü bir işyerinde grev uygulaması üzerine MESS'in 31 Temmuz 1973 günü bu sekiz işyerinin tamamında lokavt uygulaması protesto gösterilerine neden oldu. Nihayet, 25 Ağustos 1973 günü anlaşma sağlandı, sözleşmelerin bitiş tarihleri birleştirildi ve metal işkolunda "ilk grup sözleşmesi" bağitlanmış oldu.⁷⁹

caret Ltd. Şti., Doğu Maden Kömürleri Madencilik ve Ticaret Ltd. Şti., Baklaya Maden Kömürleri İşletmesi Ltd. Şti. işyerleri için 2000 işçiyi kapsayan dördüncü dönem toplu işi sözleşmesinin 70'lerin başlarında bağitlandığı anlaşılmaktadır. Bkz. Türkiye Maden İşçi Sendikaları Federasyonu (1971), 6. Genel Kurul Çalışma Raporu, 12-15 Mayıs, Ankara, s. 146.

77 Başlangıçta İstanbul'un değişik semtlerine dağılmış olan ambarlar daha sonra belediye kararıyla Topkapı Nakliyeciler Sitesi'nde toplanmış, 12 Eylül'den hemen de Nakliyat-İş tarafından ambarlar örgütlenmesi tamamlanmıştır. Bkz. Nakliyat-İş (Tarihsiz), Nakliyat-İş; DİSK'in Adını, Tarihini, Mücadele Geleneğini Daha da Geliştirerek Yaşatıyor..., Eğitim Dizisi: 1, s. 5.

78 Tofaş, Renault, SKT, Mako, Karsan, Çemtaş, Coşkunöz ve Burçelik.

79 MESS Başkanı, 9 Kasım 1973 günü toplanan XVI. Olağan Genel Kurul'da yaptığı konuşmada, 1973 yılında MESS tarafından saptanmış toplu sözleşme stratejisinin ve taktiklerinin uygulandığı 54 toplu sözleşme imzalandığını, bunlar değerlendirildiğinde MESS'in hedeflerine ulaşma oranının yüzde 90 olduğunu açıkladı. MESS, toplu sözleşmelerin sürelerinin değiştirilmesine karşı işçi kanadından şiddetli bir direnç geldiğini belirtmektedir. Bu direnç, MESS üyelerinin toplu sözleşmelerinin bitiş tarihlerini birleştirilmesi ve müzakerenin grup olarak yürütülmesi hedefinin önündeki önemli bir engeldi. Aslında MESS üyeleri de toplu sözleşme sürelerinin kısaltılmasına genellikle hiç de arzulu görünmemişler, tersine ancak sürelerin uzatılması konusunda MESS ile beraber olacaklarını belirtmişlerdi. Üstelik süre uzatılması konusunda işçi sendikası ile bir uyumsuzluk ortaya

Bu dönemde Bursa'da Maden-İş tarafından da grup sözleşmesi imzalanmıştır. Ama metal işkolunda grup pazarlığının asıl ivme kazanması 1976 yılından sonra olmuş, metal işkolunda Maden-İş tarafından örgütlenen 1977–1980 kitlesel MESS grevleriyle sendika hareketi, grup pazarlığı politikalarıyla ilk kez yüzleşmiştir.⁸⁰

MESS'in 9 Kasım 1976 günü toplanan XX. Genel Kurulu, MESS üyelerinin tek tek sahip oldukları toplu sözleşme yapma hakkını MESS Yönetim Kurulu'na devretme kararı aldı. Grev ve lokavt fonlarıyla bu kararın maddi temelini de yaratmış olan MESS, 1977 yılına o güne kadar hiç sahip olmadığı böyle bir güçle girdi.⁸¹ DİSK ve Maden-İş, bu gelişmeleri yakından izliyor, MESS'in ücretlerin dondurulması ve sendikaların tasfiyesi amacıyla hazırlanan yasa tasarılarının⁸² gerçekleşmesini de beklemeden, “işyerlerinin sendikalarla ayrı ayrı toplu sözleşme yapmaları yerine sendikalar arası sözleşme düzenini uygulamaya sokmak üzere kendisine üye işverenlerden yetki belgesi” aldığına işaret ediyordu. Maden-İş, bu dönemde bu protokolü imzalamayan 6 işyerinin MESS'ten ihraç edildiğini kaydetmektedir.⁸³ Bu politika çerçevesinde MESS, Maden-İş Sendikası'na “grup

çıkarsa, bunun için grevi göze alamayacaklarını, stratejinin buna göre belirlenmesini istemişlerdi. Bkz. Gelenek ve Gelecek (1999), Birinci Cilt, s. 409–411.

80 Bkz. Şafak, C. (2007), MESS Grevleri (1977–1980), Çalışma ve Toplum, 13, 2007/2, DİSK/Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, İstanbul, s. 11–63. “1977–1980 MESS grevleri, üç ayrı dönem içinde yürütülüp sonuçlandırılmış olsalar da, daha 1976 yılının başlarına kadar uzanan bu grev dalgası aslında bütünlüğü, sürekliliği olan, tek bir mücadeleyi ifade eder. Hayatın içinden çıkarılan derslerle doğrulanan ve kimi zaman yeniden şekillenen sendika tezleri açısından da grevler bu bütünlüğü, sürekliliği yansıtır. Bu çerçevede MESS grevleri, sendika hareketinin kendi içindeki arayışında son derece etkili ve yol gösterici olmuştur.” Aynı yerde, s. 11-12.

81 Gelenek ve Gelecek (1999), Birinci Cilt, s. 424

82 “Ücret, Fiyat ve Gelirler Kurulu Yasa Tasarısı, ücretlerin azami artış oranlarını saptama veya bunları durdurma (yani dondurma) kararı alma yetkisine sahip olacaktır. Böylece bu kurul sendikal mücadelenin tepesinde Demokles'in kılıcı gibi sallanacak ve toplu sözleşmeleri anlamsız kılacağı için işçi kitlelerini örgütsüzlüğe itecektir. Böylesi bir ortamda dikey, yani ıspanya'daki gibi resmi sendikaların kurulması kolaylaşacaktır, Merkezi Toplu İş Sözleşme Kurulu Yasa Tasarısı da, diğeri gibi sadece DİSK'i değil sendikal örgütlerin birçoğunu tasfiyeye yöneliktir. Bu tasarıya göre genel ve katma bütçeli idareler ve kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışan işçiler adına toplu sözleşme yapma yetkisi Başbakanlığa bağlı bu kurul tarafından yapılacaktır. Yani iktidar, aynı zamanda sendika görevini de üstlenecektir.” DİSK Aylık Yayın Organı (1976), Sayı: 26, 1976 Ağustos, Başyazı, Tekelci Sermaye ve MC' ye Karşı Demokrasi Güçlerinin Birliği, s. 2.

83 DİSK Dergi (1976), Sayı: 26, 1976 Ağustos, Başyazı, Tekelci Sermaye ve MC' ye Karşı Demokrasi Güçlerinin Birliği, s. 2–3.

sözleşmesi” teklifini götürdü. MESS ve Maden-İş, 1978 yılı içinde birbirini izleyen iki grup toplu iş sözleşmesi bağtadılar.

Maden-İş’in yürüttüğü 1980 MESS grevleri askeri darbeyle durduruldu. Metal işkolunda Maden-İş’in grevleri sürerken Türk-İş’e bağlı Türk Metal Sendikası MESS’le 18 Nisan 1980 günü 26 işyerinde çalışan 8500 işçi için grup toplu iş sözleşmesi imzaladığını açıklamıştı.⁸⁴ 1980 Haziran’ında Otomobil-İş; Ak Kardan - Makine Takım – Gazal üçlüsünü, Otomobil-İş’in MESS’le yapılacak birinci grup sözleşmesi olarak niteliyordu. Sendika MESS’teki diğer sözleşmeleri de ayrı ayrı iki grup olarak yürütmekteydi ve böylece 24 işyeri sözleşmesi üç ayrı gruba ayrılmıştı.⁸⁵ Askeri darbeden hemen önce Otomobil-İş, MESS’le 21.08.1980 tarihli anlaşma tutanağına istinaden 18 işyerini kapsayan ve tek metin olarak düzenlenen bir grup toplu iş sözleşmesi bağtladı. Metal işkolunda MESS, 1980 Eylülüne kadar olan bu dönemde irili ufaklı işçi sendikalarıyla da grup pazarlığı yürüttü.

70’lerin sonları Türkiye’de sendika hareketinin en etkili olduğu yıllardır. Bu yıllar, başta MESS grevleri olmak üzere pek çoğu grup pazarlığı süreci içinde örgütlenmiş büyük ölçekli kitle grevleriyle sendika hareketinin ülke gündemine ağırlığını koymaya başladığı yıllardır. 1980, 12 Eylül sabahı Maden-İş’in MESS grevleriyle birlikte grup pazarlığı sürecinde Kristal-İş ve Hürcam-İş tarafından birlikte yürütülen cam grevleri durdurulacak ve bu sözleşmeler YHK tarafından bağtlanacaktı. YHK tarafından yürürlüğe konan MESS-Maden-İş toplu iş sözleşmesi 109 işyerini kapsayan tek bir metin olarak düzenlendi. Cam sözleşmeleri ise Kristal-İş’in taraf olduğu 5, Hürcam-İş’in taraf olduğu 6 işyerini kapsayan iki ayrı grup halinde yürürlüğe kondu.

84 Türk Metal tarafından toplu iş sözleşmesinin imzalanmasının ardından 3 Mayıs 1980 günü MESS, Maden-İş ve Otomobil-İş’e görüşme çağrısı yaptı. Konuya ilişkin MESS açıklamasında, Türk Metal Sendikası ile imzalanan grup sözleşmesi emsal gösterilerek işçilerin bu sözleşmeden memnun oldukları ileri sürülüyordu. Açıklama şöyleydi: “Kapsadığı işçi sayısı, dönemi ve hükümleri itibarıyla metal sanayinde emsal olma özelliği kazanmış bu sözleşmenin tarafımızdan izah edilebilmesi ve bu emsal sözleşme çerçevesinde ve mertebesinde sendikanızla da bir anlaşma imkânının mevcut olup olmadığının müstereken tayin ve tespit olunabilmesi için MESS’te yapılacak toplantıya teşrifinizi rica ederiz.” MESS’in bu çağrısına, 8 Mayıs’ta Maden-İş tarafından verilen cevapta, sendikanın Türk Metal’in imzaladığı sözleşmeyi emsal olarak kabul etmediği; Maden-İş’in de sözleşme yapmak istediği, ancak, “ihamet belgelerini” ölçü alamayacağı belirtildi. Bkz. Yükselen, İ. H. (1998), MESS Grevleri 1964–1980, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt: 2, s. 394.; T.C. Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü; <http://www.byegm.gov.tr/YAYINLARIMIZ/AyinTarihi/1980/nisan1980.htm>.

85 Otomobil-İş (1980), 8. Genel Kurul Çalışma Raporu, 9 Haziran, İstanbul, s. 139.

Türkiye’de toplu pazarlığın âdemi merkezileşmesi eğilimi ve grup toplu pazarlığın gerileme süreci (1980–2008)

1980, 12 Eylül askeri darbesi Türkiye’de siyasi partilerin kapatıldığı, her türlü siyasi faaliyetin, sendika hareketinin, sivil toplum kuruluşlarının baskı altına alındığı bir dönem başlattı. DİSK ve bağlı sendikalar fiilen kapatıldı, grevler yasaklandı. 80’lerin ilk yılları sendikal faaliyetlerin ve toplu pazarlık sürecinin de “askıya alındığı” yıllardır. Gerçi 80’ler toplu pazarlığın ve özel olarak da grup pazarlığının kapsamını –sayısal olarak- koruduğu yıllardır aynı zamanda. Ama artık sendika hareketinin önünde siyasi hedefler yoktur. Artık toplu pazarlık süreci etkisini yitirmiştir ve kitle grevleri yoluyla sendika hareketinin ülke gündemine ağırlığını koyabildiği alanlar olmaktan çıkmıştır. 80’lerin sonlarında “ilkbahar eylemleri” ile başlayan devresel çıkışlar da kalıcı olamayacak, sendika hareketi 90’ların başlarından itibaren hızla güç kaybedecektir. Bu nedenle 1980 yılı, sendika hareketinin bütünü için ve bu arada toplu pazarlık süreci açısından da bir çözülme/gerileme döneminin başlangıcı sayılmalıdır.

1983 sendika yasalarının yayınlanmasından sonra sendikalar, YHK tarafından yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmelerinin süreleri sona erdikçe toplu pazarlık masalarına oturmaya başladılar. Özel sektörde işveren sendikalarıyla yürütülen majör grup pazarlığı süreçleri TİSK Başkanının 1982 Anayasası’nın yayımlanmasının hemen ardından yaptığı “artık gülme sırası bizde”⁸⁶ açıklamasıyla ortaya konan bir “kararlılığın” ve 1983 sendika yasalarından da cesaret alarak basına açıklanan hasmane “TİSK ilke kararlarının” baskısı altında yürütüldü.

1980 Eylül’ünün ardından sendika hareketi üzerinde yaratılan baskılara grup pazarlığı sürecinde ilk ve etkili tepki deri işkolunda ortaya çıktı.⁸⁷ Deri-İş, Kazlıçeşme’deki 12 ve Alibeyköy’deki 2 fabrikada 29 Temmuz 1985 sabahı greve gitti. Grev kararına karşılık Türkiye Deri Sanayi İşverenleri Sendikası, uyuşmazlık kapsamındaki diğer işyerlerini de kapsayacak biçimde, 1000’in üzerinde işçinin çalıştığı 44 işyerinde 7 Ağustos günü lokavt uygulayacağını açıkladı. Ancak

86 Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Halit Narin, 1982 Anayasası işçilerin bütün kazanımlarını ortadan kaldırırken şöyle demişti: “Bugüne kadar biz ağladık, onlar güldü. Şimdi sıra bizde.”; Sosyalizm ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi (1988), İletişim Yayınları, İstanbul, Cilt: 7.

87 “İlk kıvılcım Netaş grevi oldu. 3 binden fazla işçiyi kapsayan grev 93 gün sürdü. Netaş grevi, grevin ardından bağtılan toplu iş sözleşmesindeki kazanımlarıyla değerlendirilemeyecek kadar önemli etkiler yarattı. Sendika hareketi içinde yaygın olan “bu yasalarla grev yapılmaz” anlayışını kırdı. Bir biri ardına başlayacak olan bir dizi grevin kapısını araladı.” Şafak, C. (2005), s. 39.

4 Ağustos günü lokavt uygulanmadan –kimilerinde yetki sorununun henüz sürdüğü- sektördeki 132 işyerini kapsayan grup toplu iş sözleşmesi bağtlandı.⁸⁸ Deri Grubunda/Kazlıçesme'de 1987 yılında da 124 işyerindeki yaklaşık 1500 işçiyi kapsayan bir grev uygulandı. İşveren sendikasının ilan ettiği lokavt kararını protesto amacıyla Bayrampaşa'da sendikanın öncülüğünde yapılan miting, 12 Eylül askeri müdahalesi sonrasında yapılan ilk işçi mitingiydi.⁸⁹

TİSK'in ve işveren sendikalarının çok temel bir yaklaşımı da grup sözleşmelerinin bütün işkollarında desteklenmesi ve geliştirilmesi olmuştur. Bu çerçevede 80'lerin ortalarında kimya sektöründe grup sözleşmesi meselesi Kiplas ve Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası (Petrol-İş) arasında yaşanan çok önemli bir çekişmenin konusu olmuş, aynı dönemde toprak (seramik) ve 90'ların başında kâğıt endüstrilerinde ilk kez grup sözleşmeleri bağtlanmaya başlanmıştır. Grup pazarlığının 60'ların başlarından bu yana çok zengin ve ilgi çekici örneklerinin ortaya çıktığı gıda sektöründe, 80'lerin sonlarında Türkiye Gıda Sanayi İşverenleri Sendikası, Türkiye Tütün, Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası (Tek Gıda-İş) ve Öz Tütün, Müskirat, Gıda Sanayi ve Yardımcı İşçileri Sendikası (Öz Gıda-İş) ile⁹⁰ grup sözleşmeleri bağtlanmıştır. Öte yandan gıda işkolunda Tek Gıda-İş'in 1989 yılında İzmir'de Kurulu özel sektör tütün işletmelerinde yürüttüğü toplu pazarlık süreci de grup pazarlığı karakteri taşımaktadır.⁹¹

80'lerin sonlarında grup pazarlığının ortaya çıktığı önemli bir sektör seramik sektörüdür. 1987 Haziran'ında Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası (Toprak İşveren) ile Türkiye Çimento, Seramik, Toprak ve Cam Sanayii İşçileri Sendikası (T. Çimse-İş) öteden beri bağtlanmakta oldukları işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmelerinin “grup toplu iş sözleşmesi” olarak bağtlanması konusunda mutabakat sağlamışlardır. Seramik sektöründe geç ortaya çıkan grup pazarlığı kalıcı olmuş, günümüze kadar varlığını sürdürmüştür.

88 Bkz. Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1996), Deri-İş (Türkiye Deri Sanayi İşçileri Sendikası), C. 1, s. 290.; Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1998) Kazlıçesme ve Alibeyköy'deki Deri Fabrikaları Grevi, 29.7.1985, C. 2. s. 248-249.

89 Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1996), Deri-İş (Türkiye Deri Sanayi İşçileri Sendikası), C. 1, s. 290.

90 Türkiye Gıda Sanayi İşverenleri Sendikası ile Öz Gıda-İş arasında bağtlanmış olan 01.01.1986–31.12.1987 ve 01.01.1988–31.12.1989 dönemi toplu iş sözleşmesi 16 işyerini kapsamaktadır.

91 “Tek Gıda-İş İzmir'de Kurulu özel sektör tütün işletmelerinden 12'si için bir, 21'i için ikinci bir grev kararı aldığını açıkladı. 21 işyeri için alınan karar 6 Mart tarihli ve 5 bin işçiyi, 12 işyeri için alınan karar 8 Mart tarihli ve 13 bin işçiyi kapsıyor.” Ajans Tüba, İİÇB. 698, 20 Mart 1989; İİÇB. 698, 20 Mart 1989

Çerçeve 3 - Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası ile Türkiye Çimento, Seramik, Toprak ve Cam Sanayii İşçileri Sendikası (T. Çimse-İş) arasında “tam bir mutabakata vararak” düzenlendiği ifade edilen 09.06.1987 tarihli protokolün kimi hükümleri. (...)

2-a) Taraflar aralarında mün'akit ve işveren sendikasına üye işyerlerinin “işyeri” seviyesindeki mevcut toplu iş sözleşmelerinin “grup toplu iş sözleşmesi” olarak akdedilmesi, (...)

c) İşveren sendikasına yeni üye olacak işyerlerinin sözleşmelerde yer alacak “katılma” hükmü uyarınca ait olduğu gruba katılacağı, hususlarında tam bir görüş birliğine varmışlardır.

d) Taraflar, bu çerçevede yapacakları grup sözleşmelerinin nasıl gerçekleştirileceğini, sözleşmelerin yürürlük tarihlerinin tespitini bu protokolün imzasından sonra görüşmeler yoluyla birlikte belirleyeceklerdir.

3-a) Taraflar, işbu protokolün imzasından sonra birlikte akdedecekleri “işyeri” veya “grup toplu iş sözleşmelerinde” ücret dışında azami aşağıdaki “sosyal yardım” kalemlerinin yer alması gerektiğini prensip olarak kabul etmişlerdir.

1- İkramiye, 2- Yemek-Yoğurt, 3- İş elbisesi-Ayakkabı-Giyim Parası, 4- Havlu-Sabun, 5- Çocuk-Öğrenim Parası, 6- Doğum-Ölüm-Evlenme Yardımı, 7- Yakacak Parası, 8- Bayram Parası, 9- İzin Parası, 10- Vasıta, 11- Gece vardiyası zammı, 12- Kıdemli İşçiliği Teşvik Primi.

Ancak bu kalemlerin tümünün birden sözleşmelerde yer alması hususu işyerlerinin kapasiteleri, mevcut sözleşmeleri ve bölgesel özellikleri gözönüne alınarak, kademeli olarak sözleşmelere dercedileceği hususunda taraflar görüş birliğine varmışlardır.

b) İsmen belirlenen ve taraflarca kabul edilecek olan mezkur 12 kalem sosyal yardımın miktarları ve parasal değerlerinin her işyeri için aynı seviyede olması söz konusu değildir. Bu sosyal yardım kalemlerinin miktar ve değerleri, işyerlerinin kapasite, karlılık durumu ve bölgesel özelliklerine göre değişik miktarlarda ve pazarlığa bağlı olarak belirlenir. (...)

Grup pazarlığının geç ortaya çıktığı bir sektör de kâğıt sektörüdür. Kâğıt İşverenleri Sendikası, 1988 Eylül'ünde Selüloz-İş karşısında 17 işyerinde birden uyuşmazlığa gitmiş, farklı tarihlerde uygulanan grevlerle kâğıt sektöründe grup sözleşmesi olarak nitelendirilebilecek ilk toplu sözleşmeler imzalanmıştır.⁹² Selü-

92 “... İşveren Sendikası (...) hep beraber hareket ettiklerinde bizim greve çıkmayı göze alamayacağımıza inanarak birlikte hareket etmeye işverenleri ikna etmişler bu nedenle 17 özel sektöre ait işyerinde grup sözleşmesi şeklinde sürdürülen sözleşmelerde hepsinde uyuşmazlığa gidilmiş, bu sebeple gerekli ücret artışına bir türlü yanaşmıyorlardı. Fırsatı iyi değerlendiriyorlardı. Ancak bilemiyorlardı ki biz onlardan çok kararlı idik. Seka' da grevde olmamız bizim için dezavantaj değil aksine avantajdı ve bunu değerlendirmekte kararlı idik ve böyle oldu.” Selüloz-İş (1989), 11. Genel Kurulu (Kasım 1989) Faaliyet Raporu, Kocaeli, s. 55.

lüz-İş Kâğıt İşverenleri Sendikası ile izleyen dönemde de 13 işyeri için⁹³ 19 Mart 1991 günü toplu sözleşme bağlatmıştır. Toplu iş sözleşmesi gene şeklen her işyeri için ayrı imzalanmıştır. Ancak, toplu sözleşme -özelliği olan biri dışında-⁹⁴ işyerlerinin tümü için 01.09.1990 tarihinden başlayarak yürürlüğe konulmuştur ve toplu sözleşme kapsamındaki bütün işyerlerinde yürürlük süresi aynı tarihte, 31.08.1992 tarihinde sona ermek üzere düzenlenmiştir. Toplu pazarlık, tek elden yürütülmüştür; işyerlerinin tümü için 11.03.1991 tarihinde grev kararı alınmış ve toplu pazarlık tüm işyerlerinde aynı tarihte, grevin başlayacağı 19.03.1991 tarihinde varılan anlaşma üzerine aynı anda sonuçlandırılmıştır. Toplu iş sözleşmelerinin tamamında imza tarihi 20.03.1991 olarak kaydedilmiştir. Bu çerçevede 1991 yılında yürütülen kâğıt toplu pazarlığı tipik bir grup toplu pazarlığıdır.

80'li yılların sonunda işveren sendikalarının politikaları doğrultusunda pek çok işkolunda grup pazarlığı desteklenmiş, kimi sektörlerde yeni birleştirilmiş toplu pazarlık birimleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu yıllar, 12 Eylül sonrasında işçi ve sendika hareketinin kısa süreli de olsa yeniden yükseldiği yıllardır aynı zamanda.

İşçiler 1989 yılına yaygın grevlerle ve kamuda "ilkbahar eylemleriyle" girdiler. İlkbahar eylemleri kamuda toplu pazarlığın merkezileşmesi açısından çok önemli bir süreç başlattı.⁹⁵ Ancak özel sektörde 80'lerin sonlarında başlayan kısa süreli hareketlilik, 90'ların başlarından itibaren ve özellikle de 1994 krizinin ardın-

93 İpek Kağıt, Sanipak, Kartonsan, Çumra Kağıt, Toprak Kağıt, Marmara Kağıt, Viking Kağıt, Camiş Ambalaj, Bomsaş, Olmuksa, Oktaş, Baksan, İspak. Toplam üye sayısı 1223 olarak verilmektedir. Bkz. Ajans Tüba: İİÇB-803, 25 Mart 1991.

94 Bu işyerlerinden Çumra Kâğıt'ın toplu sözleşmesi; önceki sözleşme 31.12.1990 tarihinde sona erdiğinden 01.01.1991 tarihinden başlayarak yürürlüğe konmuş, bu işyerinde toplu iş sözleşmesinin bitişi 31.12.1992 olarak düzenlenmek suretiyle grubun dışında kalmıştır.

95 Gerçekte toplu pazarlık açısından temel iki etken, kamuda işveren sendikalarının niteliği ve toplu pazarlığın merkezileşmesi olmalı. 1984 sonrasında kamuda 2821 sayılı kanuna göre ve hükümet direktifleriyle örgütlenen, "pek çok işkolunda birden faaliyette bulunan" dört büyük kamu işveren sendikası kanalıyla politik iktidarın daha önceki Koordinasyon Kurulu döneminden beri sürdürdüğü karışımçı, dayatmacı politikalar kamuda tek tek işkollarında örgütlü işçileri ve işçi sendikalarını birlikte davranmaya itmiştir. Yine toplu pazarlığın 1980 yılına doğru grup pazarlığı yoluyla organik biçimde gelişen merkezileşme eğiliminin 1983 yasalarıyla "işletme sözleşmesi" biçiminde tamamlanması bütün işkollarında on binlerce işçiyi kapsayan büyük mücadele birimleri yaratmıştır. Bu iki etken, eylemleri hazırlayan faktörler olmakla kalmamışlar, eylemlerin kitleselleşmesinde de doğrudan ve nesnel öğeler olmuşlardır. Türk-İş'in kamuda toplu pazarlığı tek elden yürütme politikası temellerini bu iki etkende bulmaktadır.; Şafak, C. (1989); 1989 İlkbahar Eylemleri Üzerine Gecikmiş Düşünceler; Yeni Açılım, Kasım 1989, İstanbul, s.22.

dan yerini toplu pazarlığın âdemi merkezleşmesi eğilimine ve grup toplu pazarlığının hemen bütün sektörlerde gerilemesi sürecine bırakacaktır.

Tablo'da TİSK kapsamında, grup pazarlığının yıllar içindeki seyri, majör gruplar açısından görünmektedir. Bu kapsamındaki işçi sayısı 1990 yılında 158623 iken, 2006 yılında 102243'e gerilemiştir. En çarpıcı gerileme tekstil grubunda ortaya çıkmış, grup pazarlığı kapsamındaki işçi sayısı 1990 yılından 2006 yılına kadar 52116'dan 16840'a gerilemiştir. Bunun anlamı 35276 işçinin tekstilde grup pazarlığı sürecinden kopmuş olduğudur ki bu gerileme oran olarak % 68 mertebesindedir. Aynı yıllarda bu gerileme cam grubunda % 55, toprak grubunda % 36, çimento grubunda % 40⁹⁶ oranındadır. En istikrarlı grup % 12 oranında kaldığı Metal/MESS grubudur.

Yıllar	Tekstil	Cam	Çimento	Toprak	Metal	Toplam
1985	61769	9554	5482	6006	66838	149649
1990	52116	10133	8819	7199	80356	158623
1995	36257	6229	4787	2044	56596	105913
2000	24264 (*)	5574	4141	3934	60175	98088
2005	17391	4476	4787	3348	63752	93754
2006	16840	4568	5344	4577	70914	102243

Tablo 2 – TİSK Kapsamı Dâhilinde Grup Toplu Pazarlığı (1985–2006)

Not: Tabloya sürekliliği olan gruplar alınmıştır, sürekliliği olmayan kimya, kâğıt ve gıda sektörleri ile istatistiklere dar biçimde yansıtılmış olan Deri Grubu (TÜDİS) dâhil edilmemiştir.

(*) Tekstil Grubuna ilişkin 2000 yılına ait sütunda, TİSK 2000 yılı istatistiklerine Tekstil Grubu dâhil edilmediğinden, 2001 yılı rakamı yer almaktadır.

Kaynak: TİSK Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti, 1985–2006 sayıları.

Bu dönemde grup pazarlığı gıda işkolunda çok büyük ölçüde çözüldü. Türkiye Gıda Sanayi İşverenleri Sendikası kendisine bağlı son derece sınırlı sayıdaki üyeleri/işverenler adına tek tek toplu pazarlık yürütmeye başladı; bu işkolunda grup pazarlığı çeşitli illerde kurulu fırınlarda ve ekmek fabrikalarında, bağımsız ekmek işveren sendikalarıyla yürütülen bölgesel özellikler taşıyan toplu pazarlık süreçleriyle sınırlandı. Grup pazarlığı kâğıt işkolunda 1992–1994 döneminde

96 Çimento grubuna özelleştirme sonrasında dâhil olan işletmelerde çalışan ve o dönemde kamuda bağtlanan toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işçi sayısı 6997'dir. Çimento grubundaki gerilemenin gerçek boyutlarını ortaya koyabilmek için bunun da dikkate alınması gerekmektedir ki çimento grubunda toplu pazarlık kapsamındaki işçi sayısı 1990 yılında 15816 iken 2006 yılında 5344'e gerilemiştir. Bu gerileme oran olarak % 66'nın üzerindedir.

tamamen ortadan kalktı, dağıldı.⁹⁷ Deri işkolunda İzmir grubu dağıldı ve İzmir grubu kapsamındaki işyerleri işveren sendikasıyla istifa ettiler ve toplu pazarlık süreci bu işyerlerinde tek tek sürdürülmeye başlandı. Gene deri işkolunda Çorlu grubu çözüldü.⁹⁸ Cam endüstrisinde grup pazarlığının kapsamı daraldı, Şişecam Topluluğu ile sınırlandı. Şişecam Topluluğu dışındaki cam işverenleri Türkiye Cam, Çimento ve Toprak Sanayi İşverenleri Sendikası'ndan (Cam İşverenleri) ve grup pazarlığı sürecinden koptular.⁹⁹ Petrol-İş ile Kiplas arasında 80'lerde 63 işyeri için yürütülen toplu pazarlık süreci zamanla daraldı, Kiplas, grup sözleşmesi ısrarını terk etti. Grup pazarlığının zaman içinde –çok daha önceki tarihlerde– çözümlenip ortadan kalktığı bir sektör de madencilik sektörü oldu.

Grup pazarlığı sürecinde en ilgi çekici gelişmelerden biri çimento grubunda yaşanmıştır. Çimento Grubunda 1989–1997 yılları arasında özelleştirmesi tamamlanan kamuya ait toplam 23 çimento fabrikası çeşitli sermaye grupları tarafından satın alınmıştır. Böylece kamuda çimento sektöründe yürütülen toplu pazarlık tamamen ortadan kalkmıştır. Özelleştirme öncesinde kamu çimento sektöründe toplam istihdam 6997 iken, özelleştirmeden sonra aynı kuruluşlarda bu

97 Kâğıt grubunda 1992–1994 dönemi toplu pazarlık süreci 1992 yılı sonlarında parçalı olarak başladı. Toplu pazarlık kapsamındaki 12 işyerinden Kartonsan'da 22 Ocak 1993 günü greve çıkıldı, İşyerlerinin bir bölümü için farklı tarihlerde grev ve grev uygulama kararları alındı. Bu karar diğer işyerlerinde müzakere sürecini kesmedi, 7 işyerinde birbirini izleyen tarihlerde toplu sözleşme imzalandı. Artık toplu pazarlık süreci parçalanmıştı; Marmara Kâğıt 11.2.1993 ve Camiș Ambalaj 22.2.1993 günü greve çıktı. Camiș Ambalaj grevi 8 saat sürdü ve anlaşma ile sonuçlandı. Baksan'da toplu sözleşme bu anlaşmalardan çok sonraki bir tarihte, 1.4.1993 tarihinde imzalandı. 1992–1994 dönemi kâğıt sektöründe grup toplu pazarlığının çözüldüğü dönem oldu.

98 Türkiye Deri Sanayii İşverenleri sendikası ile grup toplu iş sözleşmesine dahil İzmir işyerleri için 1.8.1990-30.7.1992 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesi 1.4.1991 tarihinde imzalanmıştır. Bu sözleşme 7 işyerini ve yaklaşık 600 işçiyi kapsamaktadır. Bkz. Deri-İş (1992), 24. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 3-4 Ekim, İstanbul, s.80. Ayrıca Bkz. Ajans Tüba, İİÇB. 832, 14 Ekim 1991. İzleyen dönemde 1992 yılı Temmuz ayı içinde 6 işyerinde başlayan görüşmeler (Sepiciler, Çaybaşı Deri, Gökova Deri, Erçetin Giyim, Sadık Savranoğulları, Gülsever Deri San.) 1 işyeri (Gülsever Deri San.) dışında işveren sendikası ile değil işverenlerle yürütülmüştür. 1992 yılından sonra artık bir gruptan söz etmek mümkün değildir. Ajans Tüba, İİÇB. 877, 24 Ağustos 1992.

99 Birgi Sanayi A.Ş., Feget T.A.Ş., Betebe A.Ş. 1989-1990 döneminin ardından İzocam A.Ş. (İşletme: Gebze ve Tarsus Tesisleri) ile İstanbul Cam Sanayi A.Ş. 1991-1992 döneminin ardından işveren sendikasıyla ve cam grup pazarlığı sürecinden koptular.

sayı 3247'ye gerilemiştir.¹⁰⁰ Çok ciddi bir taşeronlaşmanın ardından bu kuruluşlar Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası bünyesinde yürütülen çimento grubuna dâhil olmuşlardır. 1980 yılında 9 olan çimento grubundaki işyeri sayısı 2008 yılında 46'ya yükselmiş ancak bu artış işçi sayısına yansımamıştır. 2008 yılında çimento grubunda yaklaşık 6500 işçi çalıştırılmaktadır ki bu sayı, Tablo'dan da görüldüğü gibi 1990 yılında henüz kamu sektöründen özelleştirme yoluyla bir katılım olmadığı dönemde bile 8819'dur. Bu veriler çimento sektöründe 90'ların başlarından bu yana çok büyük bir istihdam daralması yaşandığını göstermektedir.

Toplu pazarlığın âdemi merkezileşmesi eğilimi ve buna bağlı olarak da grup pazarlığı sürecindeki bu gerileme esas olarak üniversal bir sürecin –özellikle de merkezi toplu pazarlığın baskın olduğu Kara Avrupa'sında yaşanan bir sürecin parçası olarak ortaya çıkmıştır.

Toplu pazarlığın âdemi merkezileşmesi: AB'de paralel süreçler

Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde toplu pazarlık süreci büyük ölçüde genel ve merkezi olma özelliklerini korusa da¹⁰¹ eğilim, Kara Avrupa'sında ve İngiltere'de toplu pazarlık sürecinin âdemi merkezileşmesi ve toplu pazarlığın sektörel düzeyde koordinasyonunun sağlanması yönündedir.¹⁰²

100 http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/cimento_genel.htm; “Özelleştirme öncesinde optimal üretim kapasitesi toplamı 12.015.000 ton, gerçekleşen üretim toplamı ise, 8.995.365 ton olduğuna göre kapasite kullanım oranı (KKO) % 75'tir. Özelleştirme sonrası bu şirketlerin optimal çimento üretim kapasitesi 18.203.900 tona çıkmış; toplam çimento üretimi ise 9.846.117 ton olarak gerçekleşmiştir. Yani kapasite kullanım oranı % 54 tür. Bu oranlar açıkça ortaya koymaktadır ki, özelleştirme öncesinde kapasite kullanım oranı özelleştirme sonrasına göre % 20 daha fazla gerçekleşmiştir.” Altınok, Mustafa; Kamu İşletmeciliğini Geliştirme Merkezi Vakfı (Kigem) Sektör İncelemesi (Karşılaştırmalı Sektör Analizi Çimento Sektörü); <http://www.kigem.org.tr/yonetim/resimler/ki-gemcimento.doc>

101 Thorsten Schulten, Avrupa'da Toplu Sözleşme Sistemlerine Genel Bakış, AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri, Editör: Alpay Hekimler, İstanbul: Beta, 2004, s. 471; Selamoğlu, A. (2005), Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikaları; Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İktisat Fakültesi Mecmuası, (Prof. Dr. Toker Dereliye Armağan Özel Sayısı), Cilt: 55, Sayı: 1, İstanbul, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını, s. 73. Bkz. <http://iibf.kou.edu.tr/ceko/armağanlar/tokerdereli/08.pdf>; Erişim Ocak 2008; Çelik, A. (2002), Avrupa Sendikalarının Yükselişi ve Düşüşü Üzerine, Birikim Dergisi, Aralık, Sayı 200, s. 8.

102 Bkz. Niels-Erik Wergin (2002), The Decentralisation of Collective Bargaining and its Consequences for Trade Unions An Anglo-German Comparison, Research Project in Comparative Industrial Relations, Presented at EPIC's second Advanced Research Workshop, European University Institute, Florence, May 18–22, 2002; <http://lse>.

Gerçekten de, İngiltere ve bir ölçüde de Fransa dışında AB15 ülkelerinde merkezleşmiş; 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 işkolu düzeyidir. Danimarka ve 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 son derece nadirdir ve bunlar da sıklıkla, yasalarda var olan asgari standartları tekrarlamaktadırlar. İlave olarak birden çok işyerine uygulanmak üzere "çok işverenli sözleşmeler" yapılmaktadır.¹⁰³ AB15 ve AB10 ülkelerinde toplu pazarlığın düzeyi Tablo 3'den izlenebilir.

ac.uk/collections/EPIC/documents/C2W2Wergin.pdf ; Ayrıca Bkz. Collective bargaining system under pressure, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/12/feature/de0312202f.htm> ; Claus Schnabel, Collective Bargaining under Stress: Decentralisation and Opening Clauses in Germany,

http://www.frdb.org/images/customer/copy_0_report2_3marzo99.pdf.

103 Sadece Slovak Cumhuriyeti'nde ve Slovenya'da işyeri düzeyinin üzerinde toplu sözleşmeler imzalanmaktadır. Aynı zamanda bu iki ülkede, ücret artışları ile verimlilik artışları arasındaki farkın, firma düzeyinde pazarlığın ağırlıklı olduğu diğer ülkelerdeki kadar büyük olmadığı da göze çarpmaktadır. Hemen bütün Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde ücret ve çalışma koşulları, asıl olarak firma düzeyinde belirlenmektedir. Schroeder, W. (2003), In the wake of EU enlargement, Collective bargaining trends, Magazin Mitbestimmung; Mitbestimmung international edition 2003; http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-F3020F29/hbs/hs.xsl/164_29272.html; Ayrıca: <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/12/feature/TN0212101F.html>

Ülkeler	Sektörler Arası Düzey	Sektörel Düzey	İşletme Düzeyi
Avusturya		*	+
Belçika	*	+	+
Danimarka	--	--	+
Finlandiya	*	+	+
Fransa		+	*
Almanya		*	+
Yunanistan	+	*	+
İrlanda	*	+	+
İtalya		*	+
Lüksemburg		--	--
Hollanda		*	+
Portekiz		*	+
İspanya		*	+
İsveç		*	+
İngiltere		+	*
Çek Cumhuriyeti		+	*
Estonya		+	*
Macaristan	+	--	*
Litvanya	+	+	*
Letonya		+	*
Malta			*
Polonya		+	*
Slovakya		*	+
Slovenya	*	--	+
Güney Kıbrıs		*	+

Tablo 3 - AB Ülkelerinde Toplu Pazarlık Düzeyi Ücret Pazarlığının Yürütülmesi Açısından (2002)

Not: (+): Geçerli pazarlık düzeyi; (--): Önemli, ancak baskın olmayan pazarlık düzeyi; (*): Baskın pazarlık düzeyi.

Kaynak: <http://Industrial relations in the EU Member States and candidate countries; www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/07/feature/tn0207104f.htm>; Erişim Ocak 2008

AB'de toplu pazarlığın ademi merkezileşmesi eğilimine eş zamanlı bir proses de entegrasyon (Europeanisation) sürecidir. Entegrasyon sürecinde gerçekleştirilen sermayenin Birlik içinde serbest dolaşım hakkı; genel olarak küreselleşme süreciyle birlikte sermayenin Dünya üzerinde kazandığı olağanüstü hareket yeteneği ile birlikte çokuluslu şirketlerin yaygınlaşmalarında, güç ve ağırlık kazanma-

larında kayda değer bir etkidir. Çokuluslu şirketler verimlilik, kalite ve rekabet sloganlarıyla organizasyon düzeyindeki mikro konsensüslerle işyeri sendikacılığını desteklemekte, işyeri düzeyinde toplu pazarlığı tercih etmektedirler. “Yeni üretim modellerinin gerekli kıldığı esnekliği iş piyasalarında sağlama istekleri ile âdemi merkezi pazarlığın işgücü maliyetlerini pazardaki değişime göre daha kolay ayarlayabilme esnekliğini işverene tanınması âdemi merkezileşmeyi desteklemelerinde önemli rol oynamaktadır. Çokuluslu şirketlerin toplu pazarlık sisteminde esneklik istekleri onları ulusal ve işkolu düzeyinde pazarlıklardan uzak kalma, üye oldukları işveren örgütlerinden bağımsız hareket etme veya üyelikten ayrılma eğilimine itmektedir.”¹⁰⁴ Çokuluslu şirketlerin organizasyon bazlı yönetim ve istihdam modellerine yönelmeleri toplu pazarlığın âdemi merkezileşmesi eğilimini desteklemektedir ve çok işverenli toplu pazarlığın kurulu yapılarına meydan okumaktadır.¹⁰⁵ Böylece AB’de entegrasyon (Europeanisation) ve ademi merkezileşme aynı kritik özelliği paylaşmaktadırlar: her iki süreç de çok işverenli toplu pazarlığın etkisini azaltmaktadır. Bu, çok işverenli toplu pazarlığın iki yönlü basınç altında olduğu anlamına gelmektedir. Gene de bu iki proses analitik olarak farklıdır: ademi merkezileşme firma düzeyinde toplu pazarlığın artması anlamına gelirken “Avrupalaşma” Avrupa düzeyinde toplu pazarlığın gelişmesi anlamına gelmemekte, sadece Avrupa normlarının müzakerelerde ulusal ve daha alt düzeylerde etkisinin artmasına neden olmaktadır.¹⁰⁶

104 “Çokuluslu şirketler insan kaynakları tekniklerini sendikaların işletme içindeki geleneksel rolünü dışlamak ve yerine çalışanlarla doğrudan diyaloga girebilecekleri mekanizmaları pratiğe geçirmek amacı ile kullanabilmektedirler. Sendikası, işçi-ışveren ilişkilerini oluşturmaya çalışan işletmelerde ortak bazı uygulamalara rastlanmaktadır. Bunlar sendikayı işyeri düzeyinde oluşturacakları takım çalışmaları, kalite çemberleri, proje takımları gibi yeni işçi yönetim iletişim mekanizmaları ile devre dışı bırakmak, çalışanları toplu eylemden uzaklaştırarak, grup dinamikleri içinde sorunların çözümüne teşvik etmek, çalışanların işletme stratejisi ve pazar hedeflerine daha iyi anlayarak işletme genel politikaları ile bütünleşmelerini sağlamak amacı ile yönetime katılmalarını sağlamak, ödüllendirmeye önem vermek (performansa dayalı ücret ödeme yöntemi sendikası işletmelerde daha fazla uygulanmaktadır) şeklinde sıralanabilir. Bu tür uygulamalar genelde kırsal kesimde yapılan yatırımlarda daha fazla görülmektedir.” Tokol, A. (2001), Çokuluslu Şirketler ve Endüstri İlişkilerine Etkileri, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi; Cilt: 3; Sayı: 2.

105 <http://ejd.sagepub.com/cgi/content/abstract/2/2/173>

106 Niels-Erik Wergin, Collective Bargaining in Europe – Europeanisation or De-centralisation?, European Political Economy Review ISSN 1742-5697, Vol. 2, No. 1 (Summer 2004), pp. 104–108. www.eper.org Bkz. <http://www.lse.ac.uk/collections/EPER/vol2/no1/wergin.pdf>

Toplu pazarlığın âdemi merkezileşmesi eğiliminin güçlenmesindeki önemli etkenlerden biri de sermayenin “rekabet” faktörüne yaklaşımının esaslı biçimde değişmiş olmasıdır. Başlangıçta ulusal/sektörler arası ya da sektörler, endüstriler düzeyinde toplu pazarlık işverenler tarafından ücret düzeyini standartlaştıran ve böylece işgücü maliyetleri bazında rekabeti azaltan bir etken olarak görülüyordu. Ancak artık bu perspektif değişmiştir. İş çevrelerinde artık merkezileşmiş ve sektörler, endüstriler düzeyinde toplu pazarlığın sermayeyi, “rekabet için gerekli olan” ücretlerin, çalışma saatlerinin ve koşullarının, iş organizasyonunun, işgücünün kullanımının işyerleri düzeyinde belirlenebilmesi esnekliğinden yoksun bıraktığı görüşü bütünüyle egemendir.¹⁰⁷

Toplu pazarlık sürecine ilişkin bir diğer tespit de AB ülkelerinde toplu pazarlığın kapsamının daralmakta olduğudur. “İşyeri düzeyinde esneklik uygulamalarının önem kazanması ve yeni yönetim tekniklerinin gerektirdiği üretim sürecinde çalışanın güçlü katılım ve bağlılığının sağlanması, mikro ölçekte sendikal hareketin etkinliğinin sınırlandırılması arayışını gündeme getirirken, toplu pazarlığın kapsamının daraltılması işverenlerin önemli bir tercihi olarak karşımıza çıkmaktadır.”¹⁰⁸ Toplu pazarlığın kapsamının daralması eğilimi, neo-liberalizmin sendika hareketine karşı başlattığı ve yürütmekte olduğu etkisizleştirme politikasının da bir sonucudur.

Bu noktada belirtmek gerekir ki, AB’de toplu pazarlığın sektörler arası veya sektörel düzeyde yürütüldüğü ülkelerde, bir bütün olarak toplu pazarlık sürecinin değil ama bu sürecin bir sonucu olarak bağtlanan toplu iş sözleşmelerinin kapsamı -uygulama alanı- geniştir. Sendikalaşma oranındaki gerileme toplu iş sözleşmelerinin kapsamındaki işgücü oranına yansımamaktadır. Bunun başlıca nedeni merkezi; sektör/işkolu düzeyinde yürütülen büyük ölçekli toplu pazarlığın teşmil yoluyla yaygınlaştırılmasıdır ve bu yolla kimi ülkelerde toplu iş sözleşmelerinin kapsamındaki işçi ve işyeri sayıları, sendikalı işçi ve işyeri sayılarını dikkat çekici oranlarda aşabilmektedir. Söz gelimi Fransa’da sendikalaşma oranı yüzde 9, buna karşılık toplu iş sözleşmesi kapsamı yüzde 90 civarındadır. Böylece sendikalar fiili güçlerinin ötesinde çalışanların çok daha geniş bir bölümünün çıkarlarının savunucusu ve güvencesi olmaya devam ediyorlar. Böylece sendikalar ulusal ölçekli bir

107 Sriyan de Silva (1998), *Collective Bargaining Negotiations*, International Labour Organisation, ACT/EMP Publications, 1996; <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/papers/1998/srscbarg.htm#CG3> Erişim: Aralık 2007

108 <http://www.etuc.org/ETUI/Publications/Books/Challenges/ChallChap1.pdf>; Aktaran Selamoğlu, A. (2005), s. 74.

gelirler politikasının temel aktörlerinden biri olabiliyorlar.¹⁰⁹ “AB’de toplu pazarlık kapsamının % 80 olduğu, ancak sadece 2004 yılında üye olan ülkeler dikkate alındığında ise kapsamın ortalama % 40 olduğu görülmektedir. Merkez ve Doğu Avrupa ülkeleri dikkate alındığında ise toplu pazarlık kapsamı daha da daralmakta ve ortalama % 25–30 oranı ifade edilmektedir. Dolayısıyla AB’nin genişleme sürecinde toplu pazarlık düzeyinin âdemi merkezileşme eğilimi güçlenirken toplu pazarlık kapsamının da daraldığı çok açıktır.”¹¹⁰

3. Grup pazarlığı sürecinde sendika tezleri

Sermayenin birleştirilmiş toplu pazarlık/grup toplu pazarlığı sürecine bakışı

Grup toplu pazarlığı –genel olarak birleştirilmiş toplu pazarlık- işverenlerin birlikte hareket etmelerini gerektirir. Bu mutlaka bir işveren sendikası çatısı altında olmayabilir. Nitekim bir işveren kuruluşuna bağlı olarak hareket etmeyen işverenlerin birlikte taraf oldukları birleştirilmiş toplu pazarlık örneklerine -istisna olsa da- rastlamaktayız. Bugün de lastik sektöründe, savunma sanayinde yürütülen grup pazarlığına birlikte hareket eden işverenler taraf olmaktadır. Ancak kural olan, grup toplu pazarlığı ve genel olarak da birleştirilmiş toplu pazarlık sürecine işverenlerin örgütlü olarak taraf olmalarıdır ki bu örgütler de işveren sendikalarıdır.

Başlangıçta ücrete dayalı rekabeti ortadan kaldırmak için sermayenin emek piyasasında ve özellikle de toplu pazarlık sürecinde tekel oluşturan işçi sendikalarına karşı birlikte hareket etmeleri, birleştirilmiş toplu pazarlık birimlerinin ortaya çıkmasında ve böylece toplu pazarlık sürecinin merkezileşmesinde etken olmuştur. Bu çerçevede toplu pazarlığın merkezileşmesi temellerini, önemli ölçüde işveren sendikalarının doğasında –kuruluş nedenlerinde- bulmaktadır.

Türkiye’de de grup pazarlığının ortaya çıkıp gelişmesi, işveren sendikalarının toplu pazarlık sürecine taraf olmalarıyla başlamıştır. İşveren sendikalarının grup toplu pazarlığına yönelmeleri ilkel oluştuktan çok kendiliğinden (spontane) bir süreç olarak ortaya çıkmış, şekillenmiştir. Sermayenin grup toplu pazarlığına bir toplu pazarlık politikası çerçevesinde ve ilkel bir temelde yaklaşması, esasen 70’lerde MESS tarafından ortaya atılan tezlerden sonra olmuştur. 70’lerden önce pek çok sektörde yürütülüyor olmasına rağmen grup pazarlığı sürecini bir toplu

109 Çelik, A. (2002), Avrupa Sendikalarının Yükselişi ve Düşüşü Üzerine, Birikim Dergisi, Aralık 2005, Sayı 200.

110 Selamoğlu, A. (2005), s. 72.

pazarlık türü çerçevesinde ele alan eleştirel yaklaşımlara ve hatta bir kavram olarak grup toplu pazarlığına sendika literatüründe sıklıkla rastlamak mümkün değildir.

MESS grup sözleşmesini işkolu düzeyinde toplu pazarlık düzenine tedrici geçişi sağlamanın bir aracı olarak görüyordu. Tek tek işyerleri düzeyinde toplu pazarlığa karşı çıkarken, aynı niteliklere sahip işyerlerinde farklı koşullar içeren toplu iş sözleşmelerinin bağitlanmasının işyerleri arasında haksız rekabete yol açtığını, ayrıca böyle bir toplu pazarlık modelinin “eşit işe eşit ücret” ilkesini sağlayamadığını ve çalışma barışına hizmet etmediğini vurguluyordu.¹¹¹

MESS izlediği toplu pazarlık politikasını, 70’li yıllarda “tek tip sözleşme politikası” olarak ifade etmektedir. Bu politika MESS’in 14 Kasım 1972’de toplanan XIV. Genel Kurul’da tartışılmış ve onaylanarak kesinlik kazanmıştır. “MESS’in bu arayışının geri planında 1317 sayılı Kanunla 274 sayılı Sendikalar Kanununda yapılan değişiklik paralelinde 275 sayılı Kanunda da değişiklik yapılması beklentisi ve toplu iş sözleşmelerin sadece işkolu düzeyinde yapılacağı, böylece işveren sendikalarının, işkolunda devleşmiş tek bir işçi sendikası ile karşı karşıya geleceği öngörüsü bulunmaktaydı.”¹¹² MESS’e göre asıl olan yasa yoluyla “tek düzeyli” ve işkolu düzeyinde toplu pazarlığa dayanan bir toplu pazarlık modelinin gerçekleştirilmesiydi. Ancak böyle bir modelin gerçekleştirilememiş olması karşısında MESS, ana ilkeleri etrafında birlik sağlanabilirse tek tip sözleşme politikasıyla; toplu pazarlığın geriliminin tek tek işyerlerinin üzerinden alınabileceğini, işyerleri arasındaki farklılıklar nedeniyle ortaya çıkan haksız rekabetin ortadan kaldırılabilceğini ve buna bağlı olarak da sendikalar arasındaki rekabetin anlamını yitireceğini öne sürüyordu.

111 İlkesel planda işkolu düzeyinde toplu pazarlık modelini öneren MESS, ironik biçimde 1976 yılında metal işkolunda farklı işçi sendikaları tarafından yapılan “işkolu düzeyinde toplu sözleşme” çağrılarına itiraz etti. MESS bu çağrılarının gerçek amacının, “hem işkolu hem de işyeri düzeyinde ayrı sözleşmeler yaparak çağrıyı yapan sendikanın üye sayısını ve prestijini artırma girişimi” olduğunu ileri sürüyordu. Gelenek ve Gelecek (1999), Birinci Cilt, s. 422 ve 425.

112 Şafak, C. (2007), MESS Grevleri (1977–1980), s. 41.

Çerçeve 4 - MESS Tarafından Ortaya Atılan Gruplar Halinde Toplu Pazarlık Tezi:

MESS'in 9 Kasım 1976 günü toplanan XX. Genel Kurulu, MESS üyelerinin tek tek sahip oldukları toplu sözleşme yapma hakkını MESS Yönetim Kurulu'na devretme kararı aldı. Grev ve lokavt fonlarıyla bu kararın maddi temelini de yaratmış olan MESS, 1977 yılına o güne kadar hiç sahip olmadığı böyle bir güçle girdi.

“Bütün bu gelişmeler göstermektedir ki, üyelerimiz bir bütün olarak hareket etmedikleri ve toplu sözleşme yapma yetkisini kendi teşekkülüne devretmedikleri ve tek tek sözleşme yapma yerine gruplar halinde ve nihayet işkolu düzeyinde sözleşmeler yapmadıkları takdirde, memleketimizde özel teşebbüs hayatiyetini idame ettiremeyecek ve bu ağır koşulları karşılayamayan işletmeler ekonomik imkânsızlıklar nedeniyle peyderpey kapanacak ve Türk sanayi tam bir batağa saplanacaktır.” (MESS)

MESS 9 Kasım 1976 günü toplanan XX. Genel Kurul Çalışma Raporu; Aktaran Gelenek ve Gelecek (1999), Birinci Cilt, s. 424.

MESS'in hedefi, “üyerleri arasında tek tip toplu sözleşmenin ana ilkeleri konusunda birlik sağlayarak, grup sözleşmeleri yoluyla işkolu düzeyinde tek bir toplu sözleşme düzenini” filen kurmaktır.¹¹³

1980 yılının başlarında 24 Ocak Kararları çerçevesinde hükümetin sosyal politika alanındaki ilk önemli icraatı Başbakanlık bünyesinde Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu oluşturulması oldu.¹¹⁴ Bu Kurul'un amacı toplu pazarlığı doğrudan ve etkili biçimde kontrol altında tutmak; milli seviyedeki prensipleri oluşturmak üzere kamu sektörü ile özel sektör çerçevesinde genel esasları tespit etmektir. Başbakanlık, Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu'nu oluşturan 5.3.1980 tarih ve 383–02205 sayılı Genelgesinde, 24 Ocak 1980 kararları ile uygulamaya konulan “ekonomik istikrar programının başarı kazanabilmesi için bunların uygulanmasının ek tedbirlerle desteklenmesinde zaruret” bulunduğu belirtil-

113 “Yönetim Kurulu, 21 Eylül 1971 günü toplanan XII. Olağan Genel Kurul'a tek tip toplu sözleşme politikasının ana ilkelerini tespit eden bir taslak sundu. Tasarıda yer alan maddeler bağlayıcılıkları açısından üç türdü. Bunlardan bir kısmı toplu sözleşmelerde mutlaka yer alması gereken maddelerdi. Bazıları da, hiçbir şekilde yer almaması gereken maddelerdi. Üçüncü tür ise, ulaşılmasına çalışılacak hedefler olarak formüle edilmiş, bölgesel koşullara ve iş dallarına göre farklılık gösterebileceği kabul edilmiş maddelerden oluşmaktaydı.” Aynı yerde, s. 393.

114 Başbakanlık 5.3.1980 tarih ve 383–02205 sayılı Genelgesi ile “Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu” kuruldu. Genelge'de, 24 Ocak 1980 kararları ile uygulamaya konulan “ekonomik istikrar programının başarı kazanabilmesi için bunların uygulanmasının ek tedbirlerle desteklenmesinde zaruret” bulunduğu belirtilmekteydi.

mekteydi. Genelgede işveren kesiminin müzakereleri bu esaslara göre yürüteceği, sürekli olarak Kurul'la temas ve işbirliği içinde olacağı, Kurulun bilgisi dışında toplu sözleşme imzalanmayacağı açıkça ifade edildi.¹¹⁵ Kurul, 1980 Haziran'ında TİSK'e gönderdiği yazıda, “özel sektör kuruluşlarının en kısa zamanda kendi işkolundaki sendikalarına katılmalarında fayda görüldüğü” vurgulanmaktadır.¹¹⁶ TİSK, Kurul tarafından belirlenen esasları daha da genişleterek kendi örgütüne bildirmiştir. TİSK'in “açık biçimde işçileri ve sendikaları hedef alan gizli talimatında”, toplu iş sözleşmelerinin “gruplar halinde” yapılacağı ve giderek “işkolu düzeyinde tek sözleşme” esasına geçileceği hedefi de yer almaktadır.¹¹⁷

Grup toplu pazarlığı tezleri 80'li yıllarda TİSK'in ve işveren sendikalarının başlıca toplu pazarlık politikası haline gelecek ve bu politika, özellikle kimya ve gıda sektörlerinde işveren sendikalarının yetki prosedürünü kontrol altına alma çabalarıyla başlayan sert çatışmalara, grevlere neden olacaktı.

Kimya sektöründe 1986 yılı Aralık ayında sözleşme süreleri sona erecek işyerleri için Petrol-İş ayrı ayrı, Kiplas ise aynı işyerleri için toplu halde –grup halinde- çoğunluk tespiti başvurusunda bulundu. Bakanlık tarafından Kiplas'a bu işyerlerinde Petrol-İş'in çoğunluk sağladığına ilişkin verilen cevabın ardından Kiplas yetki prosedürünü tamamlayarak bu işyerlerinin tamamını kapsayan tek bir toplu sözleşme taslağı hazırlayarak yetkili sendika olduğunu tespit ettirdiği Petrol-İş'e çağrıda bulundu ve 6 Kasım 1986 günü toplu görüşmeler başladı. Kiplas'ın “kendi hazırladığı taslak üzerinde ve grup sözleşmesi biçiminde” ısrar etmesi karşısında Petrol-İş “eski sözleşmeler üzerinden müzakerelerin yürütülmesinden ve işyeri sözleşme biçiminden vazgeçilemeyeceğini” bildirdi.¹¹⁸ Grup

115 T.C. Başbakanlık Özlük ve Yazı İşleri Müdürlüğü, 5.3.1980 tarih ve 383–02205 sayılı “Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu” konulu Genelge.

116 Bu yazıda, hem kamu hem de özel sektör için geçerli olan ve Kurul tarafından Genelge çerçevesinde “milli seviyede esasları oluşturmak üzere” yapılan çalışmalar sonucunda tespit edilen “prensipler” bildirilmekteydi. Buna göre; sözleşmelerde yönetime katılmaya ilişkin hükümler yer almayacak, ek mali yükümlülükler getirebilecek yeni maddelere (yeni kalemlere) yer verilmeyecek, kıdem tazminatına esas süreler artırılmayacak, sözleşme süresi 2 yıldan az olmayacak, yıllık ücretli izin süreleri yükseltilmeyecek, haftalık çalışma saatleri daha aşağıya indirilmeyecekti. T.C. Başbakanlık Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu, 13.6.1980* gün ve Müs. 8 sayılı, Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulunun Tespit Ettiği Esaslar, konulu yazı.

117 Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun Teşkilatlanma, Dayanışma ve Toplu Sözleşme Prensipleri, Tavsiye ve Hedefleri. Aktaran Türk-İş (1982), 12. Genel Kuruluna Sunulan Çalışma Raporu, 24–28 Mayıs, Türk-İş Yayınları No:139, Ankara, s. 170–171.

118 Bakanlık, çoğunluk tespiti taleplerine ilişkin olarak Kiplas'a cevap verildiğinden,

sözleşmesi etrafında yürütülen sert tartışmaların ardından Petrol-İş grev kararı aldı. 1987 yılının ilk grevi 18 Şubat 1987'de 1 işyerinde, ikincisi 2 Mart 1987'de 1 işyerinde başlatıldı ve "birinci aşama toplu grevler" 18 Mart 1987'de 17 işyerinde, "ikinci aşama toplu grevler" 31 Mart 1987'de 32 işyerinde ve 1 Nisan'da 1 işyerinde, "üçüncü aşama toplu grevler" ise 16 Nisan 1987'de 6 işyerinde gerçekleştirildi. Böylece Petrol-İş uyuşmazlık kapsamındaki 63 işyerinin tamamında greve gitti. Petrol-İş grevlere değişik tarihlerde çıkılmasının "tedbir" nedeni ile olduğunu kaydetmektedir.¹¹⁹ 1987 Kiplas toplu pazarlık sürecinin 63 işyeri için birlikte yürütüldüğünde tereddüt yoktur, toplu pazarlık aynı gün başlamış, grevler aşamalı olarak başlatılsa da tek bir süreç olarak değerlendirilerek birlikte/güç birliği içinde yürütülmüş ve toplu pazarlık genel olarak aynı anda sonuçlandırılmıştır.¹²⁰ Bu çerçevede 1987 Kiplas toplu pazarlık süreci tek elden yürütülen bir grup toplu pazarlığıdır.

Benzer bir süreç 1990-1991 dönemi grup pazarlığı sürecinde gıda işkolunda yaşandı. Ülker Grubunda¹²¹ 01.01.1988-31.12.1989 dönemi toplu iş sözleşmesinin süresinin bitiminden 120 gün önce Türkiye Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası Çalışma Bakanlığına başvurarak çoğunluk tespiti istedi. Ancak işveren sendikası yetki prosedürünü tamamlamadan, çoğunluk tespitleriyle Öz Tütün, Müskirat, Gıda Sanayi ve Yardımcı İşçileri Sendikası'nı (Öz Gıda-İş) toplu görüşmeye çağırdı, yasaya uygun olmayan bu durum karşısında işçi sendikası Bakanlık nezdinde girişimde bulundu ve Bakanlıkça verilen yetki belgelerine istinaden de 09.02.1990 tarihinde işveren sendikasına toplu iş sözleşmesi çağrısı yaptı.¹²² Gıda işkolunda işveren sendikasının başarısız girişimi grup pazarlığının da çözülmesine neden olacaktı. İşverenin grup içinde tutmaya çalıştığı Uzay Gıda Sanayi ve Ticaret A.Ş. işvereni işçi sendikasıyla anlaşarak işveren sendikasından istifa edecek ve toplu iş sözleşmesini ayrı olarak imzalayacaktı.¹²³ Daha önce grup sözleş-

aynı konuda Petrol-İş'e cevap verilemeyeceğini bildirmiş, bunun üzerine yetki prosedürü Kiplas'ın başvurusu esas alınarak yürütülmüştür. Petrol-İş (1987), 63 Grev 63 Mücadele, Petrol-İş Yayın: 16, İstanbul, s. 14.

119 Petrol-İş (1987), s. 17.

120 Grevler, 1 işyerinde 11.6.1987, 1 işyerinde 9.7.1987, 48 işyerinde 7.6.1987, 12 işyerinde 18.6.1987 ve 1 işyerinde de 1.7.1987 tarihinde sona erdirilmiştir. Bkz. Petrol-İş (1987), Grevlerimiz Listesi, s. 26-33.

121 İstanbul'da kurulu bulunan Ülker Gıda Sanayii ve Ticaret A.Ş., Ankara'da kurulu bulunan Anadolu Gıda Sanayii A.Ş. ve Birlik Pazarlama Sanayii ve Ticaret A.Ş.

122 Öz Gıda-İş (1992), 7. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 13-14-15 Kasım, Ankara, s. 512-513.

123 Öz Gıda-İş Sendikası, işyerinde almış olduğu grev kararını uygulamaya koymamış,

leşmesi kapsamındaki 16 işyerinin toplu iş sözleşmesi görüşmeleri 1990–1991 döneminde münferiden sürdürülecek ve 1991 yılından sonra Türkiye Gıda Sanayi İşverenleri Sendikası'nın taraf olduğu grup pazarlığı çözülecek, tamamen ortadan kalkacaktı.

İşçi sendikalarının grup toplu pazarlığına yaklaşımı: Süreç içinde değişen sendika tezleri

Türkiye'de grup toplu pazarlığının yaygınlaşması ve özel sektörde büyük toplu pazarlık birimlerinin yön verici/baskın nitelik kazanması işçi sendikalarından bağımsız olarak, hatta onlara rağmen gerçekleşti. Türk-İş ve DİSK, Türkiye'de grup toplu pazarlığının giderek yaygınlaşması karşısında yıllarca direndiler.

Grup pazarlığına dönük olarak Türk-İş'in ve DİSK'in 1980 Eylülüne kadar olan dönem boyunca savundukları politikalar aşağı yukarı aynıdır. Her iki konfederasyon da grup sözleşmelerinin, işyeri düzeyinde yürütülen toplu sözleşmeler 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.

Türk-İş grup sözleşmelerine karşı çıkarken işyerleri arasındaki eşitsizliklerden ve bu nedenle küçük ve verimsiz işyerlerine göre ayarlanacak ücretlerin bütün işyerlerine uygulanacağı kaygısından hareket etmiştir. Türk-İş'e göre işyeri düzeyinde toplu pazarlığın Türkiye'de haksız rekabete neden olması da söz konusu değildir, çünkü A.B.D.'de işçilik maliyette yüzde 70 olarak yer alırken, Türkiye'de bu oran yüzde 30'a varmaktadır! Bu konuda Türk-İş'in bir başka tezi de, işverenlerin istedikleri “milli ücret politikasını” bu yolla gerçekleştirmeye çalıştıklarıdır.¹²⁴

böylece yetkisini düşürerek yetki prosedürünü yeniden işletmiş, aldığı yetki belgesi ile işverenle işyeri düzeyinde toplu sözleşme bağlamak üzere masaya oturmuş ve ilk toplantıda toplu iş sözleşmesi 24 Ağustos 1990 günü bağtlanmıştır. “Bu durumda işverenin sendikasıdan istifa ederek TİS'i grevsiz bitirme çabalarına karşılık sendikamız da hem Uzay Gıda işyerinde hem de Ülker grubu TİS'indeki işverenin grup dayatmacasını ortadan kaldırmayı başarmış oluyordu. (...) Böylece Türkiye Gıda İşverenleri Sendikası da bu aşamadan sonra grup dayatmacısından vazgeçmek zorunda kalmış ve bir daha da grup toplu iş sözleşmesi yapma gibi bir dayatmacayı Sendikamız karşısına getirmemiştir.” Bkz. Öz Gıda-İş (1992), s. 518.

124 Türk-İş (1979), XI. Genel Kurula Sunulan Çalışma Raporu, s. 104 – 107.

Çerçeve 5 – Grup toplu pazarlığına ilişkin Türk-İş'in ilk yaklaşımları (1979)

“... Grup sözleşmeleri, işyeri seviyesinde yapılan toplu sözleşmeler kaldırılarak işçi teşekkülleri ile işveren teşekkülleri arasında grup, bölge ve giderek işkolu seviyesinde yapılacak anlaşmaları ortaya çıkaracak bir sistem getirmek üzere atılacak ilk adımdır.

İşçi kesimi olarak böylesine düzensiz, çeşitli büyüklüklerde işletmelerin bulunduğu, işletmelerin belli ekonomik kurallara göre idare edilmediği ve pek çoğunun rantabl olmadığı, hatta bu durumlarıyla zaten kıt olan girdilerin israfına yol açtıkları bir ekonomide grup, bölge veya işkolu seviyesindeki sözleşmelere gidilmesinin ve bunların giderek mevzuata konulmasının kesinlikle karşısındayız.”

Kaynak: Türk-İş; Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu; XI. Genel Kurula Sunulan Çalışma Raporu; 16 – 22 Nisan 1979, Ankara, s. 104 – 107.

Öte yandan DİSK grup toplu pazarlığına daha 1976 yılında, metalürji endüstrisinde Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası (MESS)’na karşı yürütülen toplu pazarlık içinde karşı çıkmıştı. 1976 yılında grup pazarlığının MESS tarafından ısrarla dayatılması 1977 yılı içinde Maden-İş’in bir dizi işyerinde başlattığı grevlerle somutlanan bir sınıf kavgasına neden olacaktı. DİSK 1977 yılı Mart’ında grup sözleşmelerinin işverenlerin “eskimiş yeni oyunu” olduğunu belirtecek ve şu görüşleri ileri sürecekti: “İşkolu sözleşmesi, tekeli sermaye tarafından ne kadar şirin gösterilmek istenirse istensin, bu tür sözleşmelerde kitlesel lokavtlar ve işten çıkarmalar tehlikesinin mevcut olduğu gerçeği ortadadır. İşkolu sözleşmesi veya grup sözleşmesi amacıyla taraflar arasında anlaşma düzeyine ulaşılmış sözleşmelerin bile bitirilmemesi dayanışma lokavtına bir ön hazırlıktır. Gruba dâhil bir işyerinde sendika grev yaptığında, işveren sendikası dayanışma lokavtına gidebilir veya o dönem sözleşmesi olan tüm işyerlerinde genel lokavt uygulayabilir.”¹²⁵

DİSK’e ve kitle grevlerini yürüten Maden-İş’e göre, “sarı sendikalara karşın, sınıf ve kitle sendikacılığının gelişimini engelleyemeyen, grev düzeninin çağdışı özüne karşın sınıf ve kitle sendikalarının, kendilerine ağır darbeler vurmasının önüne geçemeyen tekeller, şimdi, eskimiş yeni bir oyun” sergilemek istiyorlardı: “Bu yeni oyunlarının adı ‘grup sözleşmeleri’ ve giderek ‘işkolu sözleşmeleri’dir. Hedefleri ise açıktır. Sınıf ve kitle sendikacılığı gelişiminin durdurulması, geriletmesi ve güdümlü sendikacılık anlayışı...”¹²⁶

125 DİSK; Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu; “Eskimiş Yeni Oyun: Grup Sözleşmeleri”; Aylık Yayın Organı; 3; Mart 1977, s. 137 – 141.

126 DİSK; “Tekellerin ‘Grup Sözleşmesi’ İstekleri Karlarını Arttırmaya Yöneliktir; Aylık Yayın Organı; 4; Nisan 1977, s. 158 – 163.

Çerçeve 6 – Grup toplu pazarlığına ilişkin DİSK'in ilk yaklaşımları: DİSK'in tek düzeyli toplu pazarlık talebi (1978)

“...Toplu sözleşmelerin, işyeri ve işkolu diye iki düzeyde yapılması toplu sözleşme düzenini çığırından çıkarıp, işçiler açısından birçok haksızlıkları doğurduğu gibi, işkolu düzeyinde yapılacak toplu sözleşmelerin marjinal işyerlerini de hesaba katma zorunluluğu yüzünden işçi hak ve çıkarlarında düşmelere yol açacağını, bundan başka batılı ülkelerde çok güçlü işçi ve işveren sendikaları konfederasyonları bulunmasına rağmen, işkolu düzeyinde yapılan sözleşmelerden, bölgesel ve işyerleri düzeyindeki sözleşmelere doğru bir gidiş olduğu saptandığından, Türkiye’de toplu sözleşmelerde, yalnız işyeri ya da işyerleri düzeyinde yapılacak bir düzene kavuşturulması için gerekli Yasa değişikliklerinin yapılmasının sağlanması amacıyla gerekli çalışmalarda bulunulmasını karar altına alır.”

DİSK (1978), DİSK 6. Genel Kurul Kararları, Karar 22 İşyeri Toplu Sözleşme Düzeninin Sağlanması, DİSK Yayınları No: 24, Mart 1978, İstanbul, s. 29–30.

Buna karşılık 8 ay süren Büyük Grev’in sonunda uyuşmazlık kapsamındaki işyerlerinde farklı olan sözleşmelerin bitiş tarihleri yeniden ayarlandı ve bütün işyerlerinde sözleşmelerin yürürlük tarihleri aynı döneme getirildi. Bu, 1977 toplu pazarlık sürecinin stratejik ve en kritik meselesidir ve grup pazarlığına Maden-İş’in farklı bir açıdan yaklaşmasının, yeni bir toplu pazarlık ve grev stratejisine yönelmesinin de ilk adımı olmuştur.¹²⁷ “Maden-İş’in grup sözleşmesine ilişkin çözümlenmelerinde Büyük Grev öncesinde ve sonrasında kimi nüanslar göze çarpmaktadır. Ancak asıl önemli farklılaşma, sendikanın grup pazarlığına ve grevlere stratejik yaklaşımında ortaya çıkmıştır. Büyük Grev sonrasında sendikanın önünde büsbütün farklı stratejik yönelmeler, hedefler vardır.”¹²⁸ İkinci dalga grevler öncesinde Maden-İş, her bir holdinge bağlı çok sayıda işyerini kapsayan toplu grevlerin tekeller üzerindeki caydırıcı etkisinin daha büyük olacağını ifade etmektedir. Maden-İş Büyük Grevle “tekelci sermayenin, MESS’in, sınıf sendikalarını durdurmak ve yıkmak için kullanmaya kalktığı toplu grev silahını, tekellerin elinden almayı başarmış” ve onlara karşı başarıyla kullanmıştır. Maden-İş gelecek dönemde, bu silahı “daha büyük bir güçle ve ustalıkla kullanmaya hazırlanmaktadır.”¹²⁹

127 Şafak, C. (1988), Eskimiş Yeni Oyun mu? Oyunun Kuralı mı? İşçinin Alınteri; Aylık Yayın Organı, 1 Nisan 1988; Yıl: 2, Sayı: 16, İstanbul, s. 27.

128 Şafak, C. (2007), MESS Grevleri (1977-1980), s. 46.

129 Maden-İş Gazete (1978), Deneyimlerimiz Toplu Savaşımı Gerektiriyor, Sayı: 97, 15 Şubat 1978, s.2. “Gelişmeler Maden-İş üyelerinin kararlı ve bilinçli savaşımının MESS’in tüm tertiplerine karşı çıkarak başarıya ulaşacak güce sahip olduğunu bir kere daha göstermiştir. Son grevler sonucunda elde ettiğimiz başarı 8 aylık büyük grev savaşımının

Yeni durumu Maden-İş, kendisine holdingleri kuşatan bir grev stratejisi uygulama olanağı veren çok stratejik bir değişim olarak algılamaktadır.” Maden-İş’e göre “holdingleşme biçiminde ortaya çıkan tekelleşmenin arttığı ve hızlandığı ülkemizde, artık tek tek işyerlerini bağlı olduğu sermaye grubundan yalıtılarak ele almak olanağı kalmamıştır. Tek tek işyerlerinde grevlerin yıllar süren uzunluğu bunun en açık göstergesidir. Maden-İş’in ve tüm sınıf sendikalarının, tekelleri kuşatıp sıkıştıran ve stratejik işyerlerini hedefleyen bir toplu savaşımla stratejisi saptamaları kaçınılmazdır.”¹³⁰ Bu, sendikanın grup pazarlığına yaklaşımında çok köklü bir farklılaşmadır.

Maden-İş’in tezlerinde, hayat içinde ortaya çıkan bu değişim DİSK’e yansımada. DİSK, geçirdiği yönetim değişikliğinin ardından grup pazarlığına karşı çıkışını sürdürdü. DİSK, 1980 yılına doğru çok daha ileri gidecek, hükümete verdiği kanun önerilerinde işyeri toplu pazarlığının “tek tip” duruma getirilmesini, grup ve işkolu düzeyinde toplu pazarlığın ise yasaklanmasını isteyecekti. Ve aynı yaklaşım DİSK’in 1980 Haziranında toplanan 7. Genel Kuruluna sunduğu Çalışma Raporuna şu satırlarla yansıtılacaktı: “İşletme toplu iş sözleşmeleri sendikal yapıyı koruyucu sendika seçme özgürlüğünü ve toplu sözleşme yapma hakkını sınırlandırıcı, işveren sendikalarının grup sözleşmesi politikasına güç katan, işyerlerinin özgün koşullarını toplu sözleşmelere yansıtılmaktan uzak, yetki ve ehliyet konularında yasal tartışma ve haksızlıkları büyüten niteliktedir. DİSK, işçi sınıfının ülkemizde ekonomik mücadele alanında elde ettiği kazanımların geri alınması anlamındaki bu sözleşme tipine kesinlikle karşıdır. Örgütümüz önemli sakıncaları görülen işkolu ve işletme düzeyindeki sözleşmelerin yerine işyerinin yapısına uygunluğu, işçilerin özgür biçimde seçtikleri sendikaları aracılığıyla Anayasal haklarını yaşama geçirebilmelerini sağlayıcı, bu alanda elde edilen kazanımları koruyucu niteliklerinden ötürü işyeri toplu iş sözleşmesini tek tip olarak önermektedir.”¹³¹

70’lerin sonunda grup pazarlığı sürecinde ve grup sözleşmesi tartışmaları içinde ortaya çıkan çok önemli bir gelişme de çeşitli işkollarında yürütülen “eylem birliği” tezleridir. Bu tezler, metal işkolunda MESS’e karşı yürütülen kitle grevleri içinde grup pazarlığına dönük yeni yaklaşımlarla aynı dönemde etkili olmuştur. Türk-İş’e ve DİSK’e bağlı ya da bağımsız bir dizi sendikanın kendi işkollarında

kazanımlarının da bir ürünüdür. Bu başarı, ayrıca bundan sonraki dönemde MESS’e karşı vereceğimiz savaşımına da ışık tutacaktır.” Maden-İş Gazete (1978), Sayı: 105, 15 Ağustos 1978, s. 1.

130 Maden-İş Gazete (1978), Deneyimlerimiz Toplu Savaşımı Gerektiriyor, 15 Şubat 1978, Sayı: 97, s. S.

131 DİSK (1980), VII. Genel Kurulu Çalışma Raporu; s. 375.

yürüttükleri eylem birliği, “kafa ve kasa birliği” sloganıyla, doğrudan grup pazarlığı içinde hayata geçirilmiştir. Eylem birliği, grup pazarlığından kaçınmaması bakımından aslında o dönemde Türk-İş’e ve DİSK’e egemen olan sendika politikasından ciddi bir kopuş sayılmalıdır.

Eylem birliği DİSK ve Türk-İş’e bağlı bir dizi sendika tarafından savunuldu.¹³² 1978–1980 yılları arasında özellikle metal, cam ve petrol endüstrilerinde denendi. Metal endüstrisinde MESS’e karşı DİSK’e bağlı Türkiye Maden-İş Sendikası ile bağımsız Otomobil-İş Sendikası; petrokimya endüstrisinde DİSK’e bağlı Türkiye Petrol ve Kimya Sanayi İşçileri Sendikası (Pektim-İş) ve Türk-İş’e bağlı Petrol-İş Sendikası toplu pazarlık içinde birlikte mücadeleye yöneldiler. Eylem birliği, 70’lerin başlarına kadar uzanan birlikte mücadele geleneği olan cam sektöründe çok etkili biçimde hayata geçirildi. 1979 ve 1980 yıllarında cam endüstrisinde DİSK’e bağlı Hürcam-İş ve Türk-İş’e bağlı Kristal-İş Sendikaları tek bir toplu pazarlık birimi içinde ve tek bir taslakla Türkiye Cam Sanayi İşverenleri Sendikası’na karşı birlikte hareket edebildiler. Toplu sözleşme taslağı, yapılan “Ana Protokol”¹³³ sonrasında her iki sendikanın tabanında hazırlandı, ortak bir komisyon taslağa son biçimini verdi. Taslak aynı masada, birlikte savunuldu ve 1980 cam grevleri her iki sendika tarafından birlikte yürütüldü, yönetildi.¹³⁴ Eylem birliği giderek sendikaların dışındaki meslek kuruluşlarına da yaygınlaşmaya başladı. Haberleşme sektöründe yedi örgüt 1979 yılında ortak bir açıklama yaparak “grevli, toplu sözleşmeli sendikal hakların sağlanması için birlikte mücadele edeceklerini” açıkladılar.¹³⁵

132 Maden-İş Aylık Yayın Organı (1980), Temmuz, Sayı: 139, İstanbul; Banksen Aylık Yayın Organı (1979), Ekim, Sayı: 62, İstanbul, s. 1.; Banksen Aylık Yayın Organı (1979), Kasım, Sayı: 63, İstanbul, s. 1.; Hürcam-İş Aylık Yayın Organı (1979), Kasım, Sayı: 40, İstanbul, s. 8.

133 Kristal-İş ve Hürcam-İş Sendikaları arasındaki eylem birliğini belgeleyen Ana Protokol’de şu saptamalar yapılmaktadır: “Kristal-İş Sendikası Türk-İş, Hürcam-İş Sendikası DİSK Konfederasyonuna bağlıdır. Ancak her iki sendika ayrı konfederasyonlara bağlı olmalarına rağmen bu durum, aynı koşullarda yaşayan ve işkolumuzda egemen olan cam tekeline karşı ortak çıkarları için sendikalarımız arasında güç ve eylem birliği oluşturmalarına engel değildir. İki sendikanın anti-tekellere bir mücadelede birleşmelerinin örnek teşkil edeceğine inanıyoruz... Ve inanıyoruz ki, iki sendika arasında cam işçilerinin ekonomik ve demokratik haklarını koruma ve geliştirme yönünde yapılan eylem birliği cam işkolunda önemli bir işlev görecektir; Hürcam-İş Aylık Yayın Organı (1979), s. 15 ve 5.

134 Kristal-İş (1979), Haber Ajansı, 29 Ekim, Sayı: 979/1–18.

135 Yeni Haber-İş Sendikası, Haber-Der, PTT-Der, TümPTT-Der, PTT Teknisyenleri Derneği, Tüm-Der İstanbul Şubeleri Ortak Açıklaması; Hürcam-İş Aylık Yayın Organı (1979), s.8. Eylem birliğine ilişkin olarak Bkz. Şafak, C. (2006), Disk Tarihinden Bir Yap-

Eylem birliği, güçlü işveren sendikalarına karşı işçi sendikalarının toplu pazarlık süreci içinde güçlerini birleştirmeleri temeline dayanıyordu. Bu noktada eylem birliği, sektörlerde sendikal bölünmüşlüğü yarattığı parçalanmış toplu pazarlık birimlerinin birleştirilmesi; birleştirilmiş toplu pazarlığın kabulü anlamını taşıyordu.

Eylem birliği gerek DİSK ve gerekse Türk-İş tarafından reddedilmiştir.¹³⁶ DİSK'in eylem birliğini olumsuzlaması, o dönemde DİSK yönetiminde egemen olan eğilimin konfederasyon içindeki ağırlıklı olarak Maden-İş tarafından temsil edilen siyasi kanatla çatışmasının bir parçası olarak ortaya çıkmıştır ki bu tavır bir anlamda bir iç hesaplaşmanın ifadesidir. Türk-İş'in tavrı ise asıl olarak sınıf mücadelesinden kaçınan, muhafazakâr, sağ bir tavidir. “Bir yanıyla da eylem birliğinin reddi, her iki konfederasyonun da benimsediği tek düzeyli ve işyeri düzeyinde toplu pazarlığın korunması politikalarıyla bağlıdır. Bu zeminde grup toplu pazarlığının reddi ve eylem birliğinin olumsuzlanması bir bütünlük taşımaktadır.”¹³⁷

Grup pazarlığının reddedilmesi ve işyeri düzeyinde toplu pazarlığın savunulması, 1980 Eylülüne kadar olan dönem boyunca Türk-İş'in ve DİSK'in “konfederasyon” görüşüydü ve bu görüş 80'lerin sonuna kadar egemen sendika tezi oldu. İşveren sendikalarının grup pazarlığı yaklaşımı, 1985 yılı başlarında kimya sektöründe sert tartışmalara neden oldu. 1985 toplu pazarlık sürecinde grup pazarlığı meselesi, yeniden ve etkili biçimde tartışmaya açıldı. Petrol-İş, aynı yıl “grup sözleşmesine hayır!” sloganını yayın organına kapak yaptı.¹³⁸ Sendika, Kiplas'a karşı 1987 yılında yürüttüğü toplu pazarlık sürecinde de aynı politikayı sürdürdü. Petrol-İş, Kiplas'a bağlı 63 işyerinde başlattığı grevleri değerlendirirken, grup sözleşmelerine, işyerlerinin “oldukça farklı özelliklere” sahip olma-

rak: Eylem Birliği (1978-1980), http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=5038

136 DİSK bu gelişimi “kafa ve kasa birliği sözleri altında işçilerin DİSK'de örgütlenmelerinin gerekliliğini inkâr eden, uzlaşmacı sendikacılığa prim veren” bir girişim olarak nitelemiştir. DİSK'e göre, kendisine bağlı bir kısım sendikaların bu girişimleri, “kafa ve kasa birliği gibi içi kof, hedefi belli olmayan sarı Amerikan sendikacılığının sloganları ile işçi sınıfının demokratik sınıf ve kitle sendikacılığı ilkeleri zemininde birliğini inkâr eden” bir gelişmedir. DİSK eylem birliğini, açıkça “DİSK'e ihanet” olarak damgalamıştır. DİSK (1980), VII. Genel Kurulu Çalışma Raporu, 25 – 30 Haziran 1980 İstanbul, s. 234. Türk-İş ise, Türk-İş içinde siyasi görüşlere değil ilkelere öncelik verildiğini belirterek “ne olduğu belirsiz derneklerle” işbirliği yapan “konfederasyonları” eleştirmiş ve genel olarak “hiçbir örgütle işbirliği yapılmasından yana olmadıklarını” belirtmiştir. Türk-İş (1979), XI. Genel Kurula Sunulan Çalışma Raporu, 16 – 22 Nisan 1979, Ankara, s. 221-222.

137 Şafak, C. (2006) , Disk Tarihinden Bir Yaprak: Eylem Birliği (1978-1980)

138 Petrol-İş (1985); Aylık Yayın Organı, Şubat, Sayı: 52, Kapak ve s. 8–9.

rı ve “müzakerelerde işçi temsilcilerinin yer almamaları” nedeniyle “biçimi” ve “özü” itibariyle karşı çıkıyordu.¹³⁹

Petrol-İş'e göre evveleminde grup sözleşmeleri, “ILO'nun 87 sayılı Sendika Kurma ve Örgütlenme Hakkının Korunması ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Kararlarına ve ayrıca ülkemizdeki mevcut yasalara da aykırıdır.”¹⁴⁰

Petrol-İş'in karşı çıkışına dayanak yaptığı tezlerinde Maden-İş'in 1977 Büyük Grevin ardından terk ettiği jargonun etkileri dikkat çekmektedir. Petrol-İş sermayenin amacını; “sermayenin yapılanmasını ve üretim ilişkilerini sözleşmeler aracılığı ile kontrol altında tutmak, holdinglerin-tekellerin gücünü artırmak (...) aynı sözleşme hükümlerini taşıyamayacak işyerlerinin piyasadan silinmesine yol açmak ve tekelleşme sürecini hızlandırmak” olarak görmektedir. Sermaye grup sözleşmeleri yoluyla ulusal düzeyde sözleşmelere ulaşacak ve “böylece işveren dayatmalarını ulusal düzeyde kabul ettirerek, sermayenin holdingci yapılanmasını” yoğunlaştıracaktır.¹⁴¹ Bu çerçevede grup pazarlığı tekellerin kazançlı çıkacakları bir toplu pazarlık düzeni olarak algılanmaktadır ki aynı yaklaşım 1977 öncesinde Maden-İş tezlerinde de ortaya atılmıştır.¹⁴² Petrol-İş şu tespiti yapmaktadır: Sen-

139 “... Grup sözleşmelerine ‘biçim’i ve ‘öz’ü itibariyle karşıyız. Biçim olarak; petrol, kimya, lastik ve hatta aynı sanayi kolu açısından olsa bile örgürlü olduğumuz işyerleri oldukça farklı özelliklere sahiptirler. Bu nedenle her işyeri için ayrı ayrı sözleşmeler bağtılama durumundayız. Yine biçime ilişkin olarak, şube yöneticileri ve işçi temsilcilerinin yer almadığı sözleşme müzakereleri sendikamızın titizlik gösterdiği ‘tabanın söz ve karar sahibi olma’ ilkesine de aykırıdır...” Bkz. Petrol-İş (1987), s. 106.

140 Petrol-İş (1987), s. 104. Batıda pek çok ülkede çok uzun bir geçmişi olan ve çok yaygın biçimde uygulanan grup pazarlığının ILO'nun sözü edilen sözleşmelerine aykırılığı iddiasının dayanaklarını bulmak güçtür. Ayrıca grup sözleşmesi 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'na da aykırı olmadığı gibi bu Kanunla isimlendirilmeden düzenlenmiştir.

141 Petrol-İş (1987), s. 105–106.

142 Maden-İş Genel Başkanı Türkler, 30 Haziran–1 Temmuz 1977 tarihlerinde toplanan DİSK Genel Yönetim Kurulu toplantısında grup sözleşmelerinin amacını şöyle açıklamaktadır: “MESS grup sözleşmesini dayatmak istemektedir. Grup sözleşmelerinin esas amacı, işyeri toplu sözleşme düzeninin terk edilerek yerini işkolu sözleşmesine bırakmasıdır. (...) İşverenler adına işveren temsilcilerinin izleyecekleri ortak ücret politikası sonucunda büyük bir işyeri ile orta ya da küçük bir işyerinin verecekleri ücret zamları arasında fark kalmayacaktır. Daha açıkçası tekelleşme ve sermaye yoğunlaşması hızlanacaktır.” DİSK 6. Genel Kurulu Çalışma Raporu (1977), İstanbul, 22–26 Aralık, s. 159–160. Maden-İş 1976'da şu tezi ileri sürmektedir: “Diğer yandan işçi eylemlerine karşı işverenlerin grev-dayanışma fonu ve aidatlarını arttırmaları küçük ve orta işverenlerin gücünü kırmaya ve tekelleşmeyi hızlandırmaya yönelik bir başka zorlayıcı girişimdir. Ne var ki, bazı istisnalar dışında, tekel dışı işletmeler, kendilerine, giderek, hiçbir yaşama hakkı tanımayacak

dikalar, güçlü oldukları işyerlerinin sözleşmelerinde, “grup içindeki bazı sorunlu olan işyerlerinin özellikleri kullanılarak, bu güçlü olunan işyerinin sözleşmesini de geri düzeyde imzalamaya” zorlanacaklardır.” Bu tez de Maden-İş’in 1976 yılındaki yaklaşımlarıyla paralellik taşımaktadır.¹⁴³

Stratejik olarak Maden-İş’in 1977’de Büyük Grev öncesinde koyduğu çökince, Petrol-İş’in tezlerinde de ortaya çıkmaktadır: “Temel hedef işçi sendikaları olup, onları mevcut grev yasaları karşısında topluca ve çok sayıda üyeleri ile greve çıkamayacakları riski ile baş başa bırakıp, işveren istemlerine boyun eğdirme, (...) çok sayıda üyenin grev ödentisini uzun süre karşılayabilmede sendikaların parasal olanaklarını grup sözleşmeleri biçimi ile kısa sürede tüketirme ve bu yolla sendikaları zor durumda bırakarak, işverenin geri tekliflerini kabul ettirme...”¹⁴⁴

Petrol-İş Sendikası 1987 Kiplas grevinin ardından, toplu sözleşmeyi 63 işyeri için 63 ayrı metin halinde imzalamıştır. Petrol-İş, grevin ardından, sermayenin dayatmasının boşa çıkarıldığını açıklamaktadır. “Sermaye, işçilere karşı nasıl toplu bir tavır almayı, gücünü birleştirmeyi isterse; işçi sendikaları olarak da değişik işyerlerindeki gücümüzü daha bir topluca ortaya koymayı isteriz. Başka deyişle, sermayeye karşı haklılığımızı, birden fazla işyerinde ortak tavrımızı koyarak daha

bu tehditlerin kaynağı tekeli sermayeye karşı güçlü ve kararlı bir direnişe geçememişlerdir. Bu tereddüt devam ettikçe tekeli sermaye yeni mevziler kazanacaktır.” DİSK Dergi (1976), Sayı: 26, 1976 Ağustos, Başyazı, ‘Tekeli Sermaye ve MC’ ye Karşı Demokrasi Güçlerinin Birliği s. 2–3

143 Maden-İş’in grup sözleşmesine karşı çıkışlarının önemli bir nedenini de “ücret politikası” oluşturuyordu. Maden-İş ortak ve tek bir ücret zammı uygulamasının tekeli sermayenin yükünü azaltırken küçük ve orta sermaye gruplarının, tekeli kapitalizm koşullarında kaldıramayacağı bir yükün altına gireceğini öne sürmektedir. Bu teze göre grup pazarlığı sürecinde küçük ve orta sermaye grupları bir yandan üst işveren örgütünün baskısı, diğer yandan da sendikanın başlatmak zorunda olduğu grevle karşı karşıyadır. Kaldı ki grup içindeki, tekellere bağlı olmayan ve düşük kar oranına sahip küçük ve orta işletmelerin gücü, grup sözleşmesinin koşullarını aşağı çeken bir etki yapıyordu. “Bu ise genel olarak işçiler ve küçük işletmelerin zararına ve tekellerin yararına sonuçlar ortaya çıkarıyordu.” DİSK Dergi (1976), Sayı: 26, 1976 Ağustos, Başyazı, ‘Tekeli Sermaye ve MC’ ye Karşı Demokrasi Güçlerinin Birliği s. 2–3.

144 Petrol-İş (1987), s. 105. Maden-İş, 1978’de Büyük Grevle ilişkin sermayenin stratejisini şöyle açıklamaktadır. “Bizi tek tek işyerlerinde değil, grup içindeki tüm işyerlerinde greve zorlamak istiyorlardı. Binlerce işçiyle uzun süreli greve dayanmak mümkün olmadığı için sendikanın önünde iki yol kalacaktı: Ya düşük ücretlere ‘evet’ demek, işçi çıkarlarını korumamak, ya da uzun süreli toplu greve dayanamayıp parçalanmak, dağılıp gitmek.” Maden-İş Gazete (1978), Deneyimlerimiz Toplu Savaşımı Gerektiriyor, Sayı: 97, 15 Şubat 1978, s. 2.

kolay kabul ettirebiliriz. Bu değerlendirmeler ışığında, grup sözleşmeleri biçimi ve özü ile birden fazla işyeri için önemli bir işveren dayatması olarak anlaşılmakta; yine aynı işyerlerinin topluca tavrı ile de bu dayatmacanın boşa çıkarılabileceği gerekmektedir. Mevcut yasa ve uygulamalar karşısında belli riskler taşısa da grup sözleşmelerini boşa çıkarmak olanaksız değildir. 63 işyerinde 9524 üyesi ile sendikamızın yaptığı grev mücadeleleri bu açıdan önem kazanır. Sermaye-iktidar cepheleşmesi ile kendilerinden yana olan Anayasa ve yasalara da dayanarak, sendikamıza dayatılan grup sözleşmeleri, üyelerimizin bilinçli ve kararlı tavırları ile geri tepmiştir.”¹⁴⁵ Bu satırlar Petrol-İş’in tezlerinde, benzeri 1977’de Maden-İş deneyiminde yaşanan önemli bir stratejik farklılaşmanın habercisi oldu. Petrol-İş, 1989 yılının başlarında “grup grevi” kavramını ortaya attı: “İşverenlerin bize dayattıkları grup sözleşmesi yeni bir kavramı da gündeme getirmektedir. Biz de onlara karşı grup grevi yapabiliriz. Şöyle ki, bir işkolunda örgütlü olan işverenler sendikası, aynı işkolunda yetkili olan sendika veya varsa sendikalarla işyerleri için tek bir sözleşme yapmayı istemektedir. Bunun anlamı toplu sözleşme masasına tek bir sözleşme için oturulacağı, uyuşmazlık çıkarsa da bütün işyerleri için çıkacağıdır. Tabii sonunda da grev bütün işyerlerini kapsayacaktır. Grup sözleşmesine karşı en etkili savaşım aracı grup grevidir”¹⁴⁶

Kıplas’la Petrol-İş arasında yürütülen toplu pazarlık grup karakteri taşısa da toplu iş sözleşmeleri sonraki dönemlerde de ayrı metinler halinde imzalandı. Kimya sektöründe grup pazarlığı zaman içinde çözüldü, Kıplas grup sözleşmesi iddiasından, ısrarından vazgeçti.

Aynı dönemde Otomobil-İş, grup pazarlığına “büyüklerin tekeli” olarak nitelediği MESS bağlamında yaklaşıyordu. Otomobil-İş metal işkolunda işçi ücretlerinin grup sözleşmesi yoluyla tekelerce dikte ettirildiğini, grup sözleşmesinin sadece MESS kapsamında değil ama MESS dışındaki işyerlerinde de sözleşmelerin kaderini çizdiğini vurgulamaktadır. “Çünkü işverenler, (...) işkolu seviyesinde bağlanan grup sözleşmesinin üzerine çıkmıyor. Hatta işverenler ‘bak biz MESS’e gitmiyoruz, bu nedenle sendikanın bunu takdir etmesi ve bizimle MESS şart-

145 Petrol-İş (1987), s. 107-108. “Sendikamız daha ilk adımda MESS’in oyununu bozdu. 30 Mayıs günü 30’u aşkın işyerinde başlattığımız grev onların grup planlarını altüst etti. Onlar bizi grup halinde dokuz-on işyerinde sıkıştırıp, greve zorlayıp pes ettirmek çabasıdaydılar. Biz 30 işyerinde ‘hodri meydan’ diyerek greve gittik. Böylece işyerlerini gruplama isteklerini rafa kaldırmak zorunda kaldılar.” MAHA Ajansı (1978), Maden-İş Yürütme Kurulunun Açıklaması, Gün: 4.2.1978, Sayı: 978/1, s. 3.

146 Petrol-İş (1989), Greve Davetse Evet!, Yayın: 21, Ocak 1989, İstanbul, s. 25.

larının altında bir sözleşme yapması gerekir' diye sendikayı (...) zorluyordu.”¹⁴⁷ Buna karşı Otomobil-İş, grup pazarlığına karşı çıkmıyor ama metal işkolundaki sendikaların ortak hareket etmelerini öneriyordu.¹⁴⁸

Bu dönemde farklı bir ses Kristal-İş'den geldi. Kristal-İş, Maden-İş'in ve daha sonra da Petrol-İş'in işaret ettiği, grup pazarlığının, endüstriler, işkolları düzeyinde toplu pazarlığa varmada bir ara aşama olduğu tezini kabul etmekte ancak farklı olarak, toplu pazarlığın tek tek işyerlerinde yürütüldüğü dönemin geride kaldığını vurgulamaktadır. Sendika şu tespiti yapmaktadır: “Her yeni tarihsel dönemde eski yanılığlar, hemen az sonra olmak üzere yeniden ortaya çıkarlar. Bugün de toplu pazarlığın işyerleriyle sınırlandırılması çabaları zaman, zaman canlandırılıyor. Bu noktada, öncelikle bu sorunun aşılması önem kazanıyor.”¹⁴⁹

Kristal-İş'e göre grup pazarlığı, bütün bir işkolunda birleşen işverenler tarafından işçilere karşı güçlü bir silah olarak kullanılmaktadır ve işveren sendikaları, bu yolla bütün bir endüstri düzeyinde sonuçlar yaratacak ilke ve hedefleri toplu pazarlık masalarında işçilere dayatmaktadırlar. Toplu pazarlık mücadelesinin düzeyi, boyutları giderek yükselmekte, işyerlerinden endüstrilere, işkollarına doğru bütünleşmektedir. Kristal-İş, bu değişimin işçi sendikalarını yeni koşullara uyan yeni politikalara zorladığını ortaya koymaktadır. Ve bu politikalar “işçilerin birliğini ve sendika içi demokrasiyi temel alan sınıf sendikacılığı ilkeleri zemininde” yaratılacaktır. “Geçmişte işyerleri düzeyinde tek tek işverenlere karşı birlik içinde mücadele veren işçilerin, bugün mücadelelerini endüstriler, işkolları düzeyinde birlik içinde sürdürmeleri gereği, bu ilkelerin ortaya çıkardığı başlıca perspektif olarak karşımızdadır. Ancak bu yolla işçi sınıfı, boyutları büyüyen mücadele koşullarında kendi politikalarını hayata geçirebilecektir. Yine ancak bu yolla işçiler, sermayenin silahını yine sermayeye çevirebilecekler, tek tek işyerlerini değil bütün bir endüstriyi hatta işkollarını kapsayan geniş ölçekli sınıf kazanımlarına yönelebileceklerdir.”¹⁵⁰

Kristal-İş 1989 yılında, grup pazarlığının, işçi sendikalarının artık kaçınamayacakları, kaçınmamaları gereken bir yeni süreç olduğunu söylemektedir. “Grup pazarlığına direnmek, gerçekte bütün bir işkolunda birlik ve dayanışma içinde olan işveren sendikalarının karşısına işçileri tek tek fabrikalarda bölerek

147 Otomobil-İş (1986), Çalışma Raporu 1983–1986, X. Merkez Genel Kurulu, 12–14 Aralık, İstanbul, s. 95.

148 Aynı yerde, s. 96.

149 Kristal-İş (1989), 10. Genel Kurul (1986–1989) (Çalışma Raporu, 21–22–23 Temmuz, İstanbul, s. 147.

150 Aynı yerde.

çıkartmaktan öte bir anlam taşımıyor. Tekellerin, holdinglerin üretimi bir fabrikadan diğerine kaydırabilme olanakları, işveren sendikalarının oluşturdukları grev fonları karşısında işkolları düzeyinde birlikte mücadele edemeyen işçilerin, tek tek işyerleri düzeyinde hiçbir şansları kalmıyor. İşçi sendikalarının tarihsel akışın önünde yürümleri, daha büyük boyutlarda mücadeleye hazırlanmaları gereği, kendini yakıcı bir biçimde hissettiriyor.”¹⁵¹

Grup sözleşmesi tezleri sendika hareketinin yakın tarihi içinde çok sert tartışmalar yarattı, kitlesel ve çok etkili grevlere neden oldu, toplu pazarlık sürecini uzun süre meşgul etti. Geçen zaman içinde “kamuda toplu pazarlığının genel esaslarını ortaya çıkaran ve “gelirler politikası” çerçevesinde hükümetle Türk-İş arasında imzalanan “çerçeve anlaşmaları” ile birlikte, özel sektörde “grup pazarlığı” ve bankacılık sektöründe olduğu gibi dev işletmeleri kapsayan “işletme toplu pazarlığı” sendika hareketinin çok önemli bir bölümünü kapsamına alacak genişliğe ulaştı. Türkiye’de büyük ölçekli toplu pazarlık hiçbir tartışmaya yer bırakmayacak biçimde baskın model durumuna geldi.”¹⁵²

4. Sonuç

Grup toplu pazarlığı Türkiye’de, tek düzeyli ve işyeri düzeyinde toplu pazarlığa dayanan bir sistemin evrimi içinde ve kaçınılmaz olarak ortaya çıkmıştır. Toplu pazarlık sürecinin tek düzeyli ve işçi/işveren sendikalarının üyeleriyle sınırlı olarak yürütülmesini esas alan sistem, işçi/işveren sendikalarının geç ortaya çıkmış ve işkolları düzeyinde örgütlenememiş olmalarının da etkisiyle işkolu düzeyinde toplu pazarlığın gelişmesine engel olmuş, toplu pazarlığın 80'lere kadar olan dönemdeki merkezileşmesi sürecinde “işyeri düzeyinde” toplu pazarlık grup toplu pazarlığına dönüşmüştür. Böylece “...özel sektörde, kimi işkollarında yürütülen grup pazarlığı, kendine özgü ve kimi zaman bölgesel, kimi zaman işkolu toplu pazarlığı özellikleri de göstererek işyeri düzeyinde toplu pazarlığın yerini almıştır. Bu alanda somut işyeri sorunlarının çözümü toplu pazarlık ve grev haklarının uygulama alanının dışına çıkarılmış, pazarlık gücü bulunmayan işyeri sendika temsilciliği kurumuna bırakılmıştır.”¹⁵³

21. yüzyılın başlarında ise Türkiye’de, toplu pazarlık süreci açısından iki temel eğilim dikkat çekici şekilde ivme kazanmıştır. Bunlardan biri, genel olarak toplu pazarlığın kapsamının daralmakta olması, diğeri ise “âdemi merkezileşmesi” sürecidir. Esasen her iki süreç de küreseldir ancak âdemi merkezileşme süreci

151 Aynı yerde.

152 Şafak, C. (2007), s. 36.

153 Şafak, C. (2006), s. 46

Türkiye’de başlıca merkezi/birleştirilmiş toplu pazarlık birimleri olan grup toplu pazarlığı sürecini, etkili olduğu bütün işkollarında çözmekte; işyerleri düzeyinde toplu pazarlık önem kazanmakta, etki alanı –işveren sendikalarını da devreden çıkaracak biçimde- giderek genişlemektedir. Batı’daki gibi toplu pazarlığın farklı düzeylerde yürütülebilmesine izin vermemesi, sektörler arası düzeyde (ülke düzeyinde) ve sektörel/işkolları düzeyinde toplu pazarlığın yasaklanmış olması nedeniyle âdemi merkezileşme, aslında bu tür merkezi toplu pazarlığın örgütleri olan/olmaları gereken işveren sendikalarını toplu pazarlık sürecinin dışına taşımaktadır.

Ancak bu süreç, sermayenin emek piyasasında ortaya çıkan zaafı olarak düşünülmemelidir. Kaldı ki toplu pazarlığın âdemi merkezileşmesinin işçi sendikalarının da merkezileşmeyle ve merkezi toplu pazarlıkla birlikte yükselen güçlerini aşındırdığı, temsil ve pazarlık güçlerini azalttığı genel olarak tespit edilmektedir.¹⁵⁴ Neo-liberal politikalar; etkili sendikasızlaştırma uygulamaları ve özellikle taşeronlaşma süreci –bu arada kayıt dışı istihdam- çok önemli bir işveren kesimini zaten toplu pazarlığın dışına taşımış ve taşımaktadır. Toplu pazarlığın varlığını sürdürdüğü alanlarda da üretimde asıl faktör haline gelen esneklik, toplu pazarlığı işyerleri düzeyine çekmekte, iş çevreleri ve özellikle de çok uluslu şirketler işveren sendikalarından uzaklaşmaktadır. Bu bağlamda sermaye toplu pazarlık sürecine işveren sendikalarının dışındaki mekanizmalarla –daha doğrudan- katılmaktadır.

Bu süreç, tarihsel/küresel değişimin ortaya koyduğu ve işçi/işveren sendikalarının politikalarında, örgüt yapılarında esaslı bir değişim zorunluluğunun göstergelerinden biri olarak anlaşılmalıdır.

Toplu pazarlığın âdemi merkezileşmesinin sendika hareketi üzerindeki negatif etkilerinin en az hissedildiği modeller, farklı düzeylerde toplu pazarlığın bir arada yürütüldüğü modellerdir. Gerçekten de Batı’da toplu pazarlığın âdemi merkezileşmesi sürecine rağmen sektörler arası ve sektörler ya da işkolları düzeyinde toplu pazarlık önemini korumaktadır. 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 bağtlanan toplu sözleşmelerin çerçevesini oluşturmakta, sektörel ya da işkolu anlaşmaları da işyeri düzeyinde bağtlanan toplu sözleşmelerle tamamlanmaktadır.¹⁵⁵ Bu âdemi merkezileşme

154 Sriyan de Silva (1998). Ayrıca Bkz. Selamoğlu, A. (2005), s. 72–73.

155 “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

trendinin, toplu pazarlığın kapsamını daraltıcı etkilerini de önemli ölçüde ortadan kaldırmaktadır.

Türkiye’de sendika hareketinin sosyal politika alanında etkili olabilmesi, ülke düzeyinde –sektörler arası- ikili ve/veya üçlü çerçeve anlaşmalarının tarafı olabilmesiyle de çok yakından ilgilidir. Bunun yanında sektörler/işkolları düzeyinde ücret ve çalışma koşullarının toplu pazarlık yoluyla oluşturulması ve sendikacı ya da sendikasız bütün işçilerin yararlanabilecekleri şekilde teşmili, toplu iş sözleşmelerinin ve zaman içinde de toplu pazarlığın kapsamını, sendikaların etki alanını genişletilebilecektir. Ama asıl olan, toplu pazarlık sürecinin son derece kısıtlayıcı ve ayrıntılı olan yasal mekanizmasının, sürecin esas olarak kendi doğası içinde –işçi ve işveren sendikalarının tercihleri yönünde- şekillenip gelişmesine izin verecek şekilde sadeleştirilmesidir.

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, M. (2001), Toplu İş İlişkilerinin Temel Kurumları Açısından Arayışlar, TÜHİS Dergisi; Cilt: 17; Sayı: 2; Kasım.

KAYNAKLAR

- Ajans Tuba, İİÇB. 698, 20 Mart 1989.
Ajans Tuba, İİÇB. 832, 14 Ekim 1991.
Ajans Tuba, İİÇB. 877, 24 Ağustos 1992.
Akşam Gazetesi, 31 Ekim 1971.
Altınok, M., Kamu İşletmeciliğini Geliştirme Merkezi Vakfı (Kigem) Sektör İncelemesi (Karşılaştırmalı Sektör Analizi Çimento Sektörü); <http://www.kigem.org.tr/yonetim/resimler/kigemcimento.doc>
Aslan, F. (1996), Deri Sanayii İşkolu, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 1.
Banksen Aylık Yayın Organı (1979), Ekim, Sayı: 62.
Banksen Aylık Yayın Organı (1979), Kasım, Sayı: 63.
Boratav, Türkiye İktisat Tarihi, Gerçek Yayınevi, Yeni Dizi:1, İstanbul.
Çelik, A. (2002), Avrupa Sendikalarının Yükselişi ve Düşüşü Üzerine, Birikim Dergisi, Aralık, Sayı 200.
Çelik, A. – Aydın, Z. (2006), Paşabahçe 1966 Gelenek Yaratan Grev, Tüstav; Türkiye Sosyal Tarih Araştırma Vakfı, Genel Sıra No: 40, İşçi Hareketi Dizisi: 5, İstanbul.
Davies, P. – Freedland, M. (1983), Kahl-Freun's Labour And Law, London.
Demirbilek, T. (1996), Toplu Pazarlığın Davranışsal Boyutu, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, No:28, İstanbul
Dereli, T. (1965), Türk Sendikacılığında Merkezileşme Temayülü ve Muhtemel Neticeleri, İstanbul.
Dereli, T. (1986) “Sosyo-Psikolojik Açından Endüstriyel İlişkiler Sistemimizin Genel Değerlendirmesi ve Diğer Ülkelerdeki Yeni Yaklaşımlar” Görüşler; Orhim Seminerler Serisi; İstanbul.
Dereli, T. (1981), Turkey, International Handbook of Industrial Relations (Ed: A. Blum), Greenwood Press,
Dereli, T. (1998) Sosyal Diyalog; Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 3, İstanbul.
Deri-İş (1972), 16. Genel Kurul, 1970–1972 Devresi Çalışma Raporu, 29–30 Nisan, İstanbul.
Deri-İş (1992), 24. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 3–4 Ekim, İstanbul.
Deri-İş (2003), 27. Genel Kurul Çalışma Raporu, 6–7 Ekim, İstanbul.
DİSK Aylık Yayın Organı (1976), Sayı: 26, Ağustos, İstanbul.
DİSK; Aylık Yayın Organı (1977), Sayı: 3 (33), Mart, İstanbul.
DİSK; Aylık Yayın Organı (1977), Sayı: 4 (34), Nisan, İstanbul.
DİSK (1977), 6. Genel Kurulu Çalışma Raporu, 22–26 Aralık, İstanbul.
DİSK (1978), DİSK 6. Genel Kurul Kararları, DİSK Yayınları No: 24, Mart, İstanbul, s. 29–30.
DİSK (1980), VII. Genel Kurulu Çalışma Raporu; 25 – 30 Haziran 1980, İstanbul.
Dünya Gazetesi, 31 Ekim 1971.
Ege Tüm Gıda-İş Sendikası (1967), II. Genel Kurulu Faaliyet Raporu 1965–1967, 18–19 Şubat, İzmir.

Engin, E. M. (1996), , Grup Toplu İş Sözleşmeleri, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi C. 1.

Ekonomi, M. (1990), Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki, Kamu-İş, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara.

Gelenek ve Gelecek MESS'in 40 Yılı (1999), İstanbul.

Günaydın Gazetesi, 4 Ekim 1971.

International Labour Organisation (ILO); Dialogue, Labour Law and Labour Administration Department (DIALOGUE); Last change: 18 March 2005; http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/sd/social_pacts/

Işık, R. (1977), Ehliyet ve Yetki, Doruk Yayınları, 16, İstanbul.

Işıklı, A. (1967), Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No. 229–211, Maliye Enstitüsü Yayınları No. 29, Ankara.

Hürkam-İş Aylık Yayın Organı (1979), Kasım, Sayı 40.

Koray, M. (1992), Endüstri İlişkileri, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, No:22, İzmir.

Kutal, M. (1979), Toplumsal Anlaşma Birinci Yılıni Doldururken, İktisat ve Maliye, Cilt XXVI, Sayı 4, Temmuz.

Kutal, M. (2001), Toplu İş İlişkilerinin Temel Kurumları Açısından Arayışlar, TÜHİS Dergisi; Cilt: 17; Sayı: 2; Kasım.

Nakliyat-İş (Tarihsiz), Nakliyat-İş; DİSK'in Adını, Tarihini, Mücadele Geleneğini Daha da Geliştirerek Yaşıyor..., Eğitim Dizisi: 1.

Petrol-İş (1987), 63 Grev 63 Mücadele, Petrol-İş Yayın: 16, İstanbul, s. 14.

Petrol-İş (1989), Greve Davetse Evet!, Yayın: 21, İstanbul, s. 25.

Kristal-İş (1979), Haber Ajansı, 29 Ekim, Sayı: 979/1–18.

Kristal-İş (1989), 10. Genel Kurul (1986–1989) Çalışma Raporu, 21–22–23 Temmuz, İstanbul.

Kutal, M. (2001), “Toplu İş İlişkilerinin Temel Kurumları Açısından Arayışlar”; TÜHİS Dergisi; Cilt: 17; Sayı: 2; Kasım, Ankara.

Lök, İ. (1966), Türkiye'de İşveren Teşekkülleri, Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Kitap 17.

Maden-İş Gazete (1978), Sayı: 97, 15 Şubat, İstanbul.

Maden-İş Gazete (1978), Sayı: 105, 15 Ağustos, İstanbul.

Maden-İş Aylık Yayın Organı (1980), Temmuz, İstanbul.

MAHA Ajansı (1978), Maden-İş Yürütme Kurulunun Açıklaması, Gün: 4.2.1978, Sayı: 978/1.

Otomobil-İş (1980), 8. Genel Kurul Çalışma Raporu, 9 Haziran, İstanbul.

Otomobil-İş (1986), Çalışma Raporu 1983–1986, X. Merkez Genel Kurulu, 12–14 Aralık, İstanbul.

Öz Gıda-İş (1992), 7. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 13-14-15 Kasım, Ankara, s. 512-513.

Reynolds, L. G. (1964), *Labor Economics And Labor Relations*; Prentice Hall, Inc., New Jersey.

Schroeder, W. (2003), In the wake of EU enlargement, Collective bargaining trends, *Magazin Mitbestimmung*; *Mitbestimmung international edition 2003*; http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-F3020F29/hbs/hs.xsl/164_29272.html

Schulten, T. (2004), *Avrupa'da Toplu Sözleşme Sistemlerine Genel Bakış, AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri*, Editör: Alpay Hekimler, İstanbul: Beta,

Selüloz-İş (1989), 11. Genel Kurulu (Kasım 1989) Faaliyet Raporu, Kocaeli.

Selamoğlu, A. (2005), *Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikaları*; Prof.Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İktisat Fakültesi Mecmuası, (Prof. Dr. Toker Dereliye Armağan Özel Sayısı), Cilt: 55, Sayı: 1, İstanbul, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını, s.

Sriyan de Silva (1998), *Collective Bargaining Negotiations*, International Labour Organisation, ACT/EMP Publications, 1996; <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/papers/1998/srscbarg.htm#CG3> Erişim: Aralık 2007

Sosyalizm ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi (1988), İletişim Yayınları, İstanbul, Cilt: 7.

Süral, A. N. (1993), 2822 Sayılı Yasada Barışçı Çözüm Yolları, *İş Hukuku Dergisi*, C. III. Sayı: 1, Ocak-Mart, İstanbul.

Şafak, C. (1988), *Eskimiş Yeni Oyun mu? Oyunun Kuralı mı? İşçinin Alınları*; Aylık Yayın Organı, Yıl: 2, Sayı: 16, 1 Nisan, İstanbul.

Şafak, C. (1989); 1989 İlkbahar Eylemleri Üzerine Gecikmiş Düşünceler; *Yeni Açılım*, Kasım, İstanbul.

Şafak, C. (2006), *Türkiye'de Toplu Pazarlığın Değişen Çizgisi, Çalışma ve Toplum*, 10, 2006/3, *DİSK/Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, İstanbul.

Şafak, C. (2006), *Disk Tarihinden Bir Yaprak: Eylem Birliği (1978–1980)*, <http://www.sendika.org/>

Şafak, C. (2007), *MESS Grevleri (1977–1980)*, *Çalışma ve Toplum*, 13, 2007/2, *DİSK/Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, İstanbul.

Şafak, C. (2007), *Türk-İş Tarihinden Bir Yaprak: Gıda İşkolunda Grup Toplu Pazarlığının Ortaya Çıkışı ve Ege Tüm Gıda-İş Sendikası (1964–1967)*; 29 Kasım 2007, http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=14290

Talas, C. (1961), *İşletme İktisadı*, Ankara.

T.C. Başbakanlık Özlük ve Yazı İşleri Müdürlüğü, 5.3.1980 tarih ve 383–02205 sayılı “Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu” konulu Genelge.

T.C. Başbakanlık Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu, 13.6.1980 gün ve Müs. 8 sayılı, *Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulunun Tespit Ettiği Esaslar*, konulu yazı.

T.C. Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü; <http://www.byegm.gov.tr>

Teksif (1958), III. Kongre, 9.8.1953-3.9.1958 Raporlar, İstanbul.

Teksif Çalışma Raporu (1967), Genel Kurul 19–22 Mayıs, Ankara.

TİSK (2007), *2006 Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 288, Aralık 2007. http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=93 Erişim: Mart 2008.

Tokol, A. (1989), Ulusal ve Uluslar arası Düzeyde İşveren Sendikaları, Basılmamış Çalışma, Bursa.

Tokol, A. (1994), Türkiye'de Sendikal Hareket, Ezgi Kitabevi Yayınları, İstanbul.

Tokol, A.. (2001), Çokuluslu Şirketler ve Endüstri İlişkilerine Etkileri, Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi; Cilt: 3; Sayı: 2.

Tuna, O. (1969), Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri Ön Araştırma Raporu, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, Yayın No: DPT: 745-SPD: 181, Ankara.

Tuna, O. (1970), Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Neticeleri, II. Kitap, Neticeler Kısmı, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, Yayın No: DPT: 916-SPD 210, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.

Türk-İş (1979), XI. Genel Kurula Sunulan Çalışma Raporu; 16 – 22 Nisan, Ankara.

Türk-İş (1982), 12. Genel Kuruluna Sunulan Çalışma Raporu, 24–28 Mayıs, Türk-İş Yayınları No:139, Ankara.

Türk-İş Aylık Dergi (1964), Haziran, Yıl: 2, Sayı: 16.

Türk-İş Aylık Dergi (1965), Mayıs, Yıl: 3, Sayı: 27.

Türk-İş Aylık Dergi (1965), Eylül, Yıl: 3, Sayı: 31.

Türk-İş Aylık Dergi (1966), Mayıs, Yıl: 4, Sayı: 39.

Türk-İş Aylık Dergi (1966), Haziran, Yıl: 4, Sayı: 40.

Türk-İş Aylık Dergi (1966), Temmuz, Yıl: 3, Sayı: 41.

Türk-İş Aylık Dergi (1966), Ağustos, Yıl: 4, Sayı:..

Türk-İş Aylık Dergi (1966), Ekim, Yıl: 4, Sayı: 44.

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

Türk-İş Aylık Dergi (1966), Aralık, Yıl: 4, Sayı: 46

Türk-İş Aylık Dergi (1967), Şubat, Yıl: 5, Sayı: 48.

Türkiye Maden İşçi Sendikaları Federasyonu (1971), 6. Genel Kurul Çalışma Raporu, 12–15 Mayıs, Ankara.

Yükselen, İ. H. (1998), MESS Grevleri 1964–1980, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2.

Zaim, S. (1986), Çalışma Ekonomisi, 7. Bası, İstanbul, s. 303; Gladstone, A. (1974), Toplu Pazarlık; Yabancı Ülkelerdeki Uygulama, Türkiye'de İşçi-İşveren İlişkileri, Ekonomik ve Sosyal Etütler Konferans Heyeti, İstanbul.