

TEKSTİL SEKTÖRÜNDE TOPLU SÖZLEŞME TATBİKATI

Av. Metin EMİROĞLU

Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası
Genel Sekreter Vekili

Bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de sosyal siyaset konuları ve bunlar arasında özellik arzeden işçi - işveren ilişkilerinin tanzimi her geçen gün daha da büyük önem kazanmaktadır.

Sendikal mücadelede grev ve lokavt araçlarının birer hak olarak yasalarla tanzim edildiği 1963 yılından bu yana toplu sözleşme faaliyetlerinde her sektörde önemli gelişmeler olmuştur. Bunlar içerisinde tekstil sektöründe cereyan eden ve VI. dönemi yaşanan toplu sözleşmelerin mahiyetleri ve tipleri itibariyle üzerinde durulması gereken özellikler taşıdığı söylenebilir.

Bu özelliklerin;

- I. Tekstil Sektöründe Sendikal Teşkilatlanma,
- II. Toplu Sözleşme Tatbikati,
- III. Toplu Sözleşme Tatbikatının Sonuçları.

olmak üzere incelenmesi mümkündür. Ancak bu konulara geçmeden önce bu uygulamanın cereyan ettiği sektörün tarihçesi üzerinde kısaca durulması faydalı olacaktır.

I. TEKSTİL SEKTÖRÜNÜN TARİHÇESİ VE GELİŞİMİ

Ülkemizde tekstil sanayiindeki gelişmeler, diğer sanayi kollarında da olduğu gibi Batı'daki sanayi gelişiminin gerisinde kalmıştır. Batı'da tekstildeki esas gelişme, XVIII. asırdan itibaren başlamaktadır. Daha önceleri tezgâhlar için gerekli iplikler el ile hüküldü-

ğünden istihsalde önemli artışlar görülmemiştir. İplik eğirme ve dokuma makinalarının keşfi ve buhar kuvvetinin bu makinalara tatbiki tekstil sanayiinde önemli gelişmelere yol açmış bulunmaktadır.

Ülkemizde ise, tekstil sanayii başlangıçta el tezgâhlarında dokunan kilim, halı ve dar enli daha ziyade kaba dokumalardan ibaretti. Ayrıca ipekli dokumalar ve sırma işlemler büyük emeği gerektiren kıymetli mallar arasındaydı.

Avrupa ülkeleri teknolojiye meydana gelen gelişmelerden istifade ile mamûllerinin miktar ve kalitesinde büyük aşamalar sağlamışlardır. Ülkemiz o tarihlerde teknolojik gelişmelere hemen ayak uydurmak imkânlarına sahip olamadığı gibi uygulanan hatalı Dış Siyaset ve Ticaret Politikası sonucu İngiltere ve Fransa gibi yabancı ülkelerle aktedilen ticarî muahedelerle iktisadî bir takım imtiyazlar da tanınmıştır. Bu durum millî sanayiimizin 20 - 30 sene gibi kısa bir sürede çökertilmesi sonucunu doğurmuş, tezgâhlar ve en iptidai mamûlleri bilâ haricden getirmek zarurî hale gelmiştir.

XVII. yüzyılda başlayan ve XIX. yüzyılda en yüksek noktaya çıkmış bulunan sanayideki bu çöküntü Osmanlı Devlet adamlarının da dikkatini çekmiş ve tekstil endüstrisinin yeniden geliştirilmesi için teşebbüslere girişilmiştir. 1839 da kurulan Feshane Fabrikası, 1850 de kurulan Bakırköy Bez Fabrikası, 1845 de kurulan Hereke fabrikaları bu teşebbüslerin sonuçları olmuşlardır.

Tekstil sektöründe esas gelişme Cumhuriyet devrinde başlatılmıştır. Hür ve müstakil bir devlet kurmanın ilk şartı olarak endüstrileşmeyi hedef alan yöneticiler "Türkiye Sanayi ve Maadin Bankası" nı kurmuşlar ve bir taraftan eski tekstil kuruluşlarının tamir ve tevsiini gerçekleştirirken, diğer taraftan da yeni sınaî tesisler kurulmasını hedef almışlardır. 3 Haziran 1933 de 20 milyon TL sermaye ile tesis edilen "Sümerbank" sanayileşme hedefine ulaşmada önemli bir adım mahiyeti taşımakta ve ülkemizde tekstil sanayiinin gelişiminde önderlik görevini yüklenmiş bulunmaktadır.

Cumhuriyet devrinde Devlet öncülüğünde hızlandırılan bu girişimler karma ekonomi sistemi içerisinde özel sektörde de önemli gelişmelere yol açmış ve 1913 de 7.800 kişi istihdam gücü olan bu sektör, 1974 de 270.000 civarında direkt istihdam imkânı yaratmış

ve o zamanki fiatlarla 1.000.000 TL. civarında bulunan sektör üretim değeri 1972 yılında 18.700.000 liraya ulaşmış bulunmaktadır. III. 5 yıllık plânda öngörülen yatırım miktarıyla (8 milyar 800 milyon) ülkemizde iş adediğ 3.000.000'u aşmış bulunacaktır. Bugünkü imalâtın % 85'i özel sektör kuruluşlarınca gerçekleştirilmektedir.

— Tekstil sektörü imalât sanayii içerisindeki payı % 16,5
— Sanayi mamûlleri ihracatındaki yeri 1973 de % 24
— Genel ihracat içerisinde tekstil sektörünün yeri % 8'i
bulmaktadır.

1974 sonu ile 1975 içerisinde tekstil sektöründe beliren kriz ihracat gelirlerinde önemli kayıplara yol açmış bulunmaktadır.

Sektörün tanımlanmasına ve gelişimine ışık tutan bu bilgilerden sonra sektörde cereyan eden toplu sözleşme tatbikatının aydınlatılabilmesi bakımından I. bölümdeki "Tekstilde Sendikal Teşkilatlanma" bahsini;

- A) İşçi kesiminde sendikal teşkilatlanma,
- B) İşveren kesiminde sendikal teşkilatlanma,

A) Tekstil işkolunda İşçi Sendikaları, bugünkü durum itibarıyla; birinin merkezi İstanbul'da, diğerinin Ankara'da olan Millî seviyede kurulu iki büyük sendika olarak göze çarpmaktadırlar. Ayrıca İstanbul'da ve Güney bölgesinde faaliyette bulunan Mahalli Sendikalar da bulunmaktadır. Bu sendikaların bir kısmı aktif faaliyet göstermeyen sendikalar durumundadır. Bilindiği kadarıyla Türkiye'de tekstil işkolunda çalışan 270.000 işçinin toplam olarak 125.000 inin kamu sektörü de dahil olmak üzere sendikalarda teşkilatlanmış olduğu ve bu miktarın % 46'yı ifade ettiği söylenebilir. Sektör olarak varılan bu neticeyi bir münferit işletme olarak ele alacak olursak, bu oranın daha yüksek olduğunu görmekteyiz (% 95 gibi). Demek oluyor ki;

- Sendikaların yetki aldıkları işyerlerinde sendikalaşma oranı çok yüksek olmaktadır.
- Buna rağmen sektördeki işçilerin ve ona paralel olarak işletmelerin büyük bir kısmı henüz sendikal teşkilatlanmaya tâbi olmamışlardır.

Toplu sözleşme faaliyetlerinin dışında kalan ve bazı defalar Sosyal Sigortalar mevzuatı dışında kalabilmeyi başaran bu türlü işyerlerinin tekstil sektöründe haksız rekabet şartlarının oluşmasında etkin rol oynadıkları bu noktada değinilmesi gereken önemli bir konu olmaktadır.

Kalkınmanın ve sosyal refahın toplumun bütün kesimlerine yayılması hedefinin gözetilmesinde bu hedefin dengeli bir şekilde tesisinde sadece devlete değil, sınaî kuruluşlar ve toplu sözleşme faaliyetlerini yürüten diğer ihtiyarî kuruluşlara da önemli görevler düştüğü gözden uzak tutulmamalıdır.

B) İşveren Sendikaları itibariyle;

Teşkilatlanma bakımından İşveren Sendikaları, İşçi Sendikalarına nazaran geç kalmakla birlikte, bugün için biri İstanbul'da millî seviyede, diğerleri ise Bursa ve Uşak'da mahallî seviyede olmak üzere 3 tane İşveren Sendikası mevcut bulunmaktadır. Merkezi İstanbul'da bulunan Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası 13.2.1962 yılında kurulmuş olup İstanbul, Adana, İzmir, Bursa gibi Tekstil merkezlerindeki büyük tekstil kuruluşlarını bünyesinde bulundurmaktadır. 132 üyesi bulunan bu kuruluşun üyele-
rinde çalışan işçi adedi 51.000 dir.

Bu Sendika;

- Pamuk ipliği sanayii
- Pamuklu Dokuma Sanayii
- Kombine Pamuklu Sanayii
- Yün İpliği Sanayii
- Yünlü Dokuma Sanayii
- Kombine Yünlü Sanayii
- İpekli Dokuma Sanayii
- İplik Büküm - Sarma Sanayii
- Trikotaj Örme Konfeksiyon Sanayii
- Fanilâ Çorap Sanayii
- Boya Apre, Emprime ve Temizleme
- Sair (Keten, Kendir, Paspas, Halı)

gibi (11) branşda çalışan üyeleri bünyesinde bulundurmaktadır.

1970 de kurulan Bursa İpekli Sanayii İşverenleri Sendikası ise Bursa'da kurulu bulunan 1.100 adet irili ufaklı işyerinden 160'ını

bünyesinde bulundurmakta olup, bu işyerlerinde çalışan işçi adedi 4.000 dir. Bu Sendika üyeleri daha ziyade, basma, boya, apre, özellikle ipekli dokuma, trikotaj branşlarında faaliyet göstermektedirler.

Uşak'da kurulu "Uşak ve Havalisi Tekstil İşverenleri Sendikası" ise 1972 yılında kurulmuş olup 65 üye işyerini bünyesinde bulundurmaktadır. Bu üye işyerlerinde 2.00 işçi çalışmaktadır. Üyeler daha ziyade iplik, kilim ve battaniye imalâtı ile iştigal etmektedirler.

Buradan da anlaşılacağı gibi işveren kesimi 270.000 olan işçi adedinin ancak 57.000'i bulan bir kısmında sendikal teşkilâtlanmaya gidebilmişlerdir. Bu ise % 21 lik bir oranı ifade etmektedir. İşyeri adedi itibariyle ise, Sosyal Sigortalar Kurumu istatistiklerinden 1973 itibariyle özel kesimde mevcut 4.899 işyeri adedine göre çok düşük (132 + 160 + 65 = 357) bir yüzdeyi (% 7) ifade etmektedir.

Demek oluyor ki, geride kalan önemli adetteki işyerleri büyük kısmı itibariyle Toplu Sözleşme çağırısına muhatap olmayan ve sendikalaşma hareketiyle karşılaşmamış işyerleri durumundadırlar ve bir kısmı itibariyle de toplu sözleşme ve sendikal faaliyetlere sahne olmakla birlikte sözleşmesini müstakil yapan işyerleri durumundadırlar. Sektördeki işçilerin sadece % 46 sı sendikal olduğuna ve % 21'i işveren sendikalarının teşkilâtlanma kapsamı içerisinde bulunduğu göre; geride kalan % 25 lik kısmın çalıştığı işyerleri sözleşmesini müstakil olarak yapmaktadır. Bu kısmın içerisinde sözleşmesini münferit olarak yapan Sümerbank'ı da belirtmek yerinde olacaktır.

Buraya kadarki izahlarımızdan tekstil sektöründe işçi ve işveren kesimi olarak teşkilâtlanma faaliyetleri hakkında bilgi vermeye gayret ettik. II. bölümde izahına çalışacağımız Toplu Sözleşme faaliyetlerinde yapılan sözleşmelerin özellikleri itibariyle diğer sektörler göre merkezî bir görünüm arzeden bu teşkilâtlanmanın önemli ölçüde etkin olduğu görülecektir.

II. TOPLU SÖZLEŞME FAALİYETLERİ

Tekstil sektöründe toplu sözleşme tatbikatına ve özelliklerine geçmeden önce bu sektördeki işyerleri büyüklüklerini ve dağılımlarını işçi adetleri itibariyle gözden geçirelim :

İşçi sayısına göre cesamet grupları :

İşçi sayıları	0 - 49	50 - 299	300 - 999	1.000 +
İşyerleri sayısı %	% 27	% 42	% 21	% 10
İşçi sayısı %	% 2	% 16	% 31	% 51

Adet itibariyle işyerlerinin şehirlere dağılımı :

	Adana	Bursa	İstanbul	İzmir	Uşak	Antep	Diğer şehirler
Dağılım yüzdesi	% 2	% 26	% 39	% 4	% 6	% 3	% 20

Buradan da görüleceği gibi tekstil sektöründe işyerleri büyüklükleri (işçi adedi baz alınacak olursa) mütecanis değildir ve 1.000 işçinin üzerindeki işyerleri, mevcut işyerleri adedinin ancak % 10 unu bulmaktadır. Böyle bir farklılık arzeden bünyesel özellikleri, verimlilikleri, branşları, büyüklükleri farklı bulunan işyerlerinin toplu sözleşmeleri hangi özellikleri taşımaktadır, hangi seviyede yapılmaktadır? Aşağıdaki açıklamamızda bu özelliklere değinmeğe çalışacağız :

Tekstil sektöründe aktedilen sözleşmeler iki seviyede yapılmaktadır.

1. İşkolu seviyesi
2. İşyeri seviyesi

Bu sözleşmenin akdine kadar geçen süre içerisinde prosedür itibariyle değinilmesinde fayda görülen birkaç noktayı belirledikten sonra aktedilen sözleşmelerin özelliğine geçmek yerinde olacaktır.

Sözleşme prosedürü bakımından;

- Yetki tesbiti prosedürünün işleyişindeki ârıza,
- Barışçı çözüm yollarının etkinliğini kaybetmesi,
- Sözleşme stratejisindeki hatalı tutumlar,
- Sendikalar arası rekabet faktörü,
- Ve ilmi objektiviteden uzaklaşma konuları,

tatbikatı zedeleyen noktalar ve gelişmeler olarak önem taşımaktadır.

Bu konular sadece tekstil sektörü açısından değil, toplu sözleşme uygulamasında, yasadan ve tatbikattan doğan problemler olarak karşımıza çıkmakta ve sözleşme müzakerelerinin haddinden fazla uzamasına ve sözleşmelerin ilmi verilerin geçerli olacağı bir zeminden uzaklaşması sonucunu doğurmaktadırlar.

— Yetkili Sendikaların tesbiti konusunda İşçi Sendikalarının itirazı halinde yasada öngörülen süreler içerisinde konunun halli mümkün olmamakta en azından 1,5 aylık bir zaman kaybı meydana gelmektedir. İşkolu yetkisine sahip sendikaların tesbitinde bu süre daha da uzamaktadır. Bazı hallerde sendikaların yetkili sendikaların kesin olarak anlaşılabilceği durumlarda birbirlerinin sözleşme ilânlarına itirazda bulunmadıklarına da rastlanmaktadır.

— Yetkisi kesinleşen Sendika ile başlatılan toplu sözleşme müzakerelerinde sözleşmelerin uzamasına ve gereksiz yere uyuşmazlığa gidilmesine neden olan bir diğer husus da Türkiye’de toplu sözleşme düzeninin VI. dönemini yaşamasına rağmen hâlâ umumî hükümler üzerinde müzakere açılması olmaktadır. Bilindiği gibi Batı ülkelerinde İsveç, Danimarka ve Almanya’da bir ana sözleşme bulunmakta ve bu sözleşme devamlılık arz etmektedir. Bunun dışındaki ücretler vesair sosyal yardımlar üzerinden yürütülen müzakerelerde ise daha çabuk sonuç alınması imkânı mevcut olmaktadır.

— Tatbikatta Sendikaların çok kere strateji gereği uyuşmazlık ihdas ettikleri görülmektedir.

Bu durumda; yasada düzenlenen uyuşmazlıkları çözüm yollarının etkinliğini kaybetmeleri de doğal olmaktadır.

Uzlaşma Kurulları iki bakımdan etkin olamamaktadırlar.

1. olarak, uyuşmazlık sendikalarca sun’i olarak ihdas edildiği ve taraflar henüz konuları aralarında görüşerek oluşturamadıkları için arabuluculuk ve uzlaştırıcılık faaliyetlerinden bir sonuç çıkamamaktadır.

2. olarak da, uzlaştırma kurullarının bizatihî terkip tarzı itibarıyla, etkinliği olamamaktadır. Taraf avukatlarının tarafsız aracı

olarak katıldıkları bir heyette tarafların değişik bir görüŖte senteze varabilmeleri çok kere mümkün olamamaktadır.

— Bu iki noktaya ilâve olarak arabuluculuk faaliyetleri sonucu 3. cü tarafsız aracının bir karara vararak kararın açıklanmış olması özellikle işveren kesimi açısından altına inilmesi mümkün olmayan bir asgarî baz'ın işverenlerin iradesi dışında tesbiti ve oluşturulması neticesini doğurmaktadır. Bütün bu noktalar tatbikat itibariyle Uzlaştırma Kurullarının etkinliğinin gittikçe azalmasına yol açmıştır. Bazı sendikalar ihtilâf vukuunda Bölge Çalışma Müdürliklerince düzenlenen Uzlaştırma Kurulu toplantılarına katılmayı bir “prensi” olarak benimsemiş bulunmaktadır. 275 sayılı yasanın 15. maddesinde tanzim edilmiş bulunan Uzlaştırma Kurullarına katılmayan tarafın toplantının âkim kaldığına dair tutanağın alındığı tarihten itibaren 6 iş günü içerisinde alacağı Grev ve Lokavt Kararının kanunsuzluğunun tesbitine dair taraflarca açılan davalar ise reddedilmiş ve Yargıtayca da tasdik olunmuş durumdadır. Böylece Uzlaştırma Kuruluna katılmayan taraflar kanunî sınırlar içerisinde Grev ve Lokavt haklarını kullanabilmektedirler.

— Uyuşmazlıkların uzaması ve ortaya konulan taleplerin çok kere pazarlık usulü çekişme yoluyla halledilmesine gidilmesi sendikalar arası rekabetten ileri gelmektedir. Bunun sebebi ise sendikaların merkezi örgütlerde birleşememeleri bir iş kolunda birçok sendikanın faaliyet göstermesi ve değişik prensiplere ve organizasyonlara sahip bulunmasından olmaktadır. Bunun yanında ortaya konulan taleplerin çok kere hiçbir ilmi ve objektif veriye dayandırılmamış olması da rekabetin körüklenmesine imkân hazırlamaktadır.

Bu noktada II. 5 yıllık plânda bahsi geçen “Ücretler ve Gelirler Konseyi” gibi bir kuruluşun devreye girmesi zorunlu görülmektedir.

II. 5 yıllık plânın 1971 yılı diliminde “Asgarî ücret üstü ücret artışlarının ücret - fiyat ilişkileri üzerindeki etkilerini izleyebilmek ve ekonomik dengenin bozulması hallerinde konuyla ilgili olarak alınabilecek olağanüstü ve geçici tedbirleri tanımlamak üzere Devlet Plânlama Teşkilâtı yürütücülüğünde ilgili kuruluş temsilcilerinden meydana gelecek teknik bir “Ücret ve Gelirler Konseyi” kurulması önerilmiştir.

Buna ilâveten III. 5 yıllık plân “Çalışma Sorunları” kısmındaki tedbirler arasında :

“Ücret politikası uygulamalarında gerektiğinde işkolu düzeyinde tedbirler önerebilen, işçi, işveren ve devlet temsilcilerinden kurulacak istişarî bir “Ücret ve Gelirler Konseyi” nin gerçekleştirileceği ifade edilmektedir. İhtiyarî ve demokratik sistem içerisinde talepleri ihtiyaçlara ve geçinme indekslerindeki gelişmelere paralel tarzda yönlendirecek bir mekanizmanın devreye girmesi bir ihtiyaç olarak belirmektedir.

Buraya kadarki izahlarımızla Toplu Sözleşme prosedüründe düzenlenmesi gerekli dikkati çeken konulara değinilmiş bulunmaktadır.

Yapılan Toplu Sözleşmenin Özelliklerine Gebince :

Tekstil işkolunda daha önce de temas edildiği gibi;

- İşyeri seviyesinde ve,
- İşkolu seviyesinde, toplu sözleşme yapılmaktadır.

İşyeri seviyesinde yapılan sözleşmeler ise;

- 1 — Grup sözleşmeleri,
- 2 — Münferit sözleşmeler, olmaktadır.

Grup sözleşmeleri ise bölgesel olabileceği gibi, Türkiye ölçeğinde de yapılabilir. Tekstil sektöründe grup sözleşmelerin yapılabilmesi merkezleşmiş kuvvetli işçi ve işveren teşekküllerinin mevcudiyetiyle mümkün olabilmektedir. İşçi ve İşveren Sendikaları kendi üyeleri için işyeri seviyesinde bir tek sözleşme yapmak suretiyle bütün üyelerini bu sözleşmenin hükümleriyle bağlayabilmektedirler. Sendikaların adedi diğer işkollarında olduğu gibi fazla olsa idi böyle bir grup sözleşmesi yapmak suretiyle bütün üyelerini bu sözleşmenin hükümleriyle bağlayabilmektedirler. Sendikaların adedi diğer işkollarında olduğu gibi fazla olsa idi böyle bir grup sözleşmesi yapmak imkânı olamayacaktı. Grup sözleşmelerinin taşıdığı özellikler şöyle sıralanabilir :

- Bünyesinde birçok üyeyi bulunduran işçi ve işveren teşekküllerince yapılabilir.

- Sözcüşmelerin başlangıç ve bitiş tarihleri bütün üyeler için aynıdır.
- Sözcüşmenin hükümleri bazı istisnalar dışında bütün üyelerle seyyanen uygulanmaktadır.

Başlangıçta bölgeler itibariyle yapılan grup sözcüşmeleri son dönemde Türkiye çapında yapılmış ve Türkiye sathındaki bütün sendika üyelerini kapsamına almıştır.

Uşak ve Bursa'da kurulu işveren sendikalarınca yapılan sözcüşmeler ise bölgesel seviyede kalmıştır ve bölgedeki işyerlerini kapsamaktadırlar.

Grup sözcüşmesinin faydaları ve mahzurları :

- Uyuşmazlığın topyekûn hallini sağlamaktadır.
- Bütün üyelerin aynı hükümlere tâbi olması itibariyle özellikle umumî hükümlerde yeknesaklık sağlanmaktadır.
- Bitiş tarihleri birleştiği için sözcüşmelerin birbirine basamak olmasının önüne geçilmiş, olmaktadır.

— *Mahzurlu yönleri olarak da;* grup içerisindeki büyüklü küçüklü muhtelif işyerlerinin özel durumlarını dikkate almak imkânının her zaman için mümkün olamayışı olarak göze çarpmaktadır. Seyyanen zam uygulamasının özellikle teşviki gerekli geri kalmış bölgeleri kalkındırma politikasıyla uyumlu olmadığı savunulabilir.

— İşkolu sözcüşmesi tatbikatı bakımından ise tekstil sektörü önemli gelişmelere sahne olmuştur. Bilindiği gibi toplu sözcüşme sistemimizde bir işyerinin işkolu ve işyeri seviyesinde iki ayrı sözcüşme davetine muhatap olması mümkün bulunmaktadır. Bu durumun o işyerinde sosyal barışın tesisi bakımından yarattığı güçlükler ortadadır. Bu durumun ortadan kaldırılabilmesi bakımından tekstil işkolunda işkolu seviyesinde yapılan sözcüşmede taraflar muhteva ayırımı prensibini gerçekleştirmişler ve işkolu sözcüşmesinde tanzim ettikleri konuları işyeri sözcüşmesinde görüşmemişlerdir. Böylece doktrinde münakaşaları yapılan bir prensip tekstil işkolunda tatbikata konulmuş bulunmaktadır. Bu yolla aynı konunun mükerrem olarak müzakeresi önlenmiş ve sosyal barışın işyerlerinde biran önce sağlanmasında önemli bir adım atılmıştır.

III. TOPLU SÖZLEŞME TATBİKATININ SONUÇLARI

Tekstil işkolunda yapılan toplu sözleşmeler, işyeri seviyesinde VI. dönemi, işkolu seviyesinde ise IV. dönemi geride bırakmış bulunmaktadır. Bu uygulamalar, yapılan sözleşmelerin mahiyetleri ve özellikleri itibariyle diğer sektörlerde farklılıklar göstermekte ve tatbik edilebilen prensipleri itibariyle de diğer sektörlerle örnek olma niteliğini taşımaktadırlar.

Yapılan sözleşmelerle tekstil işkolunda çalışan işçilere önemli haklar sağlanmış bulunmaktadır. Bu haklar işyerlerinde çalışma ve çalıştırma şartlarına ilişkin olarak tazmin edilen umumî hükümler, ücretler, sosyal yardımlar olarak kendini göstermektedir. Umumî hükümlerle, sözleşmenin amacı, tarafların sorumlulukları ve hakları, işe alınma ve işten çıkarma, yıllık ücretli izinler, çalışma süreleri, tatil çalışmaları, disiplin hükümleri, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin hükümler v.s. tanzim edilmektedir. VI. dönemdir üzerinde görüşmeler cereyan eden bu hükümlerin İşçi Sendikalarının talepleri istikametinde değiştirilebilme imkânı ve elâstikiyeti hemen hemen kalmamıştır ve büyük kısmı itibariyle de diğer işkollarındaki sözleşmelerle ayniyet arz etmektedirler.

Bu hükümler üzerinde sendikalar arası varılacak bir mutabakat ile artık müzakere edilmemesi ve sözleşmelerin biran önce sonuçlandırılmaya çalışılması en gerçekçi bir yol olacaktır.

— Umumî hükümler dışında ücret zammı ve sosyal yardımlar açısından tekstil işkolunda çalışanlara, önemli haklar sağlanmış bulunmaktadır.

Ücret zamlarının seyyanen uygulanması işyerlerinde toplu sözleşmeler dışında işverenin insiyatifiyle uygulanan bir "Fiilî Ücretler" tatbikatına yol açmış durumdadır. İşveren fiilî ücretleri toplu sözleşmelerin akabinde işyerindeki işçilerinin kalifikasyonu, unvanı, kıdemi, düzenli çalışması, verimi gibi faktörleri gözönünde tutarak vermek durumunda kalmış ve böylece ücret dengesini korumuştur.

Çıplak ve giydirilmiş ücretlerdeki gelişmeyi Türkiye açısından ele alacak olursak :

Seneler	Çıplak ücret ortal.	Genel index	Giydirilmiş ücret ortalaması	Genel index	İstanbul geçinme indexi
1968	21,55	100	29,93	100	100
1969	26,78	124	36,77	123	108
1970	28,70	133	40,30	135	115
1971	36,22	168	53,64	179	133
1972	40,26	187	61,80	206	149
1973	51,45	239	80,75	270	172
1974	60,80	282	93,67	313	199

bulmaktadır.

Çıplak ücret artışları açısından Türkiye ortalaması ile hayat pahalılığının en yüksek düzeyde cereyan ettiği İstanbul'un geçinme indekslerinin karşılaştırılmasından görüleceği gibi, tekstil işkolunda fiili ücretler seviyesinde 1968'e göre 1974'de 2 misline yakın bir ücret artışına karşılık, geçinme indeksleri artışı ancak bir misli bir gelişme göstermektedir. Bu neticeler taksitli işkolunda ücretlerin hayat pahalılığının önünde seyrettiğini ve reel ücret seviyelerinin de yükseldiğini ortaya koymaktadır.

— Çıplak ücretlerdeki bu gelişmeler yanında sosyal yardımlarda da toplu sözleşmelerle önemli artışlar sağlanmıştır. Bu artışlar mevcut sosyal yardımların miktarlarının artırılması şeklinde olduğu gibi yeni sosyal yardımların sözleşmelerle düzenlenmesi tarzında da cereyan etmektedir.

Bu yardımlar, işçinin şahsına ait bulunan, yemek, evlenme, ikramiye, kıdem teşvik ikramiyesi gibi yardımlarla, ailesine taallük eden çocuk, doğum, ölüm, tahsil gibi yardımlardan oluşmaktadır. Ayrıca bunlara ilâveten, yakacak yardımı, izne çıkan üyelere verilen izin yol parası gibi yardımlar da yeni sözleşmelerle kabul edilmiş bulunmaktadır.

Bu yardımların her toplu sözleşme ile genişletilmesi ücretler dışında gittikçe büyüyen bir sosyal yardımlar kalemini önemli bir maliyet unsuru olarak oluşturmaktadır. Bu yardımların ilâvesiyle toplam ücretlerde önemli yükselmeler olmuştur. 1974 yılı itibariyle çıplak ücret ortalaması 60,80 iken, sosyal yardımların ilâvesiyle bu miktar 93,67'ye çıkmıştır. Yan ödemelerin yüzdesi bu miktarlar üzerinden % 54'ü ifade etmektedir.

Diğer ülkelerde sosyal yardımların oluşturduğu yan ödemeler yüzdeleri ise;

Almanya	% 40
İngiltere	% 15
Danimarka	% 16
İsveç	% 29
Norveç	% 42
İsviçre	% 27
A.B.D.	% 27
Hollanda	% 53 olmaktadır (*).

Bu gelişmeler maliyetler içerisindeki ücret faktörünün etkinliğini gittikçe arttırmaktadır. Özellikle emeğin yoğun olduğu bir sanayi kolu olması itibarıyla bu etkinlik kendisini tekstilde daha da kuvvetle hissettirmektedir.

Sektörler itibarıyla ele alacak olursa, toplam maliyetler içerisindeki işçilik yüzdesi tekstilde % 22, kâğıtta % 15, kimyada % 15, gıda ve içkide % 7, ana metalde % 13 olarak tesbit edilmiş bulunmaktadır. Buradan da görüleceği gibi tekstildeki ücret artışlarının maliyetlerdeki etkisi diğer sektörlerle nazaran daha fazla olmaktadır (**).

SONUÇ

Buraya kadarki ortaya konulan göstergelerde tekstil sektöründeki toplu sözleşme tatbikatına;

- Sözleşmelerin özellikleri ve gözetilen prensipler,
 - Sözleşmelerle çalışanlara sağlanan hak ve menfaatler,
- bakımından bilgiler verilmeye çalışılmıştır. Bu bilgilerin sektördeki toplu sözleşme faaliyetleri ve gelişmeleri hakkında durum tespiti yapmaya imkân hazırlayacağını ümit etmekteyiz.

(*) **Kaynak:** Federal Almanya Tekstil İşverenleri Federasyonu.

(**) İstanbul Sanayi Odası

Sosyal siyaset açısından hızlı bir gelişim içerisinde bulunan ülkemizde çalışanların sosyal talep ve ihtiyaçlarına cevap verebilecek dengeli bir ekonomik kalkınmanın gerçekleştirilmesini gerek tekstil sektörü ve gerekse genel ekonomi açısından zorunlu görmekteyiz. Sosyal ve ekonomik kalkınmanın istikrar içerisinde dengeli bir tarzda gerçekleştirilmesinde işletmelerdeki verimliliğin arttırılması zarurî bulunmaktadır. Ancak, bu yolla toplu sözleşmelerle yükselen maliyet faktörlerinin doğuracağı enflasyonist gelişmelerin önüne geçilebilecek ve çalışanların elde ettikleri imknlar reel olarak çalışanların sosyal refahını etkileyebilecektir. Bunun sağlanabilmesi ise, işçi ve işveren kesimlerinin elele vererek gerçekleştirecekleri bir organize çalışma ile mümkün olacaktır. Böyle bir çalışmada eğitim faktörü şüphesiz önemli bir rol oynayacaktır.
