

TOPLU PAZARLIĞIN DEĞİŞEN YAPISI VE PAZARLIK YAPISINI BELİRLEYEN FAKTÖRLER: TÜRKİYE ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Yard. Doç. Dr. Güngör TURAN
Uluslararası Türkmen Türk Üniversitesi İ.İ.B.F.

1.Giriş

Toplu pazarlık, istihdam koşulları ve çalışma sürelerine ilişkin kuralların işçi sendikalarıyla işyeri yönetimi tarafından belirlendiği bir süreçtir. Endüstrileşmiş piyasa ekonomilerinde temel bir kurum olarak kabul edilen toplu pazarlık, ücretler ve çalışma koşullarını belirleyerek taraflar arasındaki pazarlık ilişkisini düzenler.

Toplu pazarlık, çoğu zaman, yönetimden tavizler almaya çalışan sendikalarla yönetim arasındaki çıkar çatışması olarak görülür. Yönetim; kar, mülkiyet ya da yönetim hakkı benzeri çeşitli haklara ve avantajlara sahiptir. İşçiler ise kendi haklarını genişletmek yoluyla yönetimin çeşitli haklarına sınırlamalar getirmeye çalışırlar. Her iki durumda, toplu pazarlık, yetki ve ekonomik kazançların bölüşümü üzerinde geçen bir mücadele olarak düşünülür¹. Böyle bir pazarlık biçimi, finansal ve ekonomik olmayan hakların ve ayrıcalıkların bölüştürülmesini içermesi nedeniyle "Bölüştürücü pazarlık" olarak tanımlanır. Bölüştürücü pazarlığa alternatif bir pazarlık biçimi; uyumsuzlukların asgari seviyede olduğu ve her iki tarafın pazarlıkta birtakım kazançlar elde ettikleri bir toplu pazarlıktır. "Bütünleştirici pazarlık" olarak tanımlanan bu yöntemde, görüşmeleri sonuçlandırmada amaç karşı tarafla mücadele etmek ya da çatışmak değil, esas olarak her iki tarafın çıkarlarını bir dereceye kadar bütünleştirmektir². Gerek bütünleştirici gerekse bölüştürücü olsun, her iki pazarlık yöntemi ortak bir karar alma sürecidir. Ne var ki, bu süreçler birbirinden oldukça farklı rasyonel tepkilerdir. Toplu pazarlıklarda bir problem doğası gereği her iki tarafın yarana olacak şekilde çözülmeye uygunsa ya da en azından fedakarlıklar eşit şekilde paylaşılacaksa bütünleştirici bir pazarlık, aksi takdirde ise bölüştürücü bir pazarlık potansiyelinin varlığından söz edilebilir³.

Genellikle, bütünleştirici pazarlığın, işçilerle yönetim arasındaki sorunların çözümünde bütünleştirici bir rol oynayarak işbirliğini içerdiği düşünülür⁴. Bunun tersi olarak da, işçilerle yönetim arasındaki çatışmalar bölüştürücü pazarlık yapısı

¹ LEWICKI J.Roy-SAUNDERS M.David-MINTON John W., Essentials of Negotiation, Irwin/McGraw-Hill, USA, 1997, s.15.

² WALTON Richard E. - Mc KERSIE Robert B., A Behavioral Theory of Labor Negotiations, New York, 1965, s.4.

³ WALTON-McKERSIE, s.5.

⁴ LEWICKI -SAUNDERS -MINTON, s.61.

içinde görülür. Ne var ki, işçiler ile yönetim arasındaki bölüştürücü konular çatışma ile değil, işbirliği ile de çözümlenebilir. Uygulamada, bir taraf diğerine karşı tavizler elde etse de işbirliğinin sık sık olduğu görülür. Bölüştürücü hususlar çatışmayı içermez. Alternatif olarak, işçiler ile yönetim bütünleştirici konular üzerinde nadiren çatışmalar ve uyuşmazlıklar her iki tarafın da yarana olacak şekilde çözülür. Bu nedenle, bütünleştirici ve bölüştürücü iki tip konu, işbirlikçi ve çatışmacı iki tip pazarlık yöntemi bulunduğu söylenebilir⁵.

Walton-McKersie'nin tanımlamasına göre, bütünleştirici konular üzerindeki işbirlikçi pazarlığı "bütünleştirici pazarlık"; bölüştürücü konular üzerindeki çatışmacı pazarlığı "bölüştürücü pazarlık" olarak belirtmek mümkündür. Ancak, bölüştürücü konular üzerinde işbirlikçi pazarlık, bütünleştirici konular üzerinde de çatışmacı pazarlık yapılabilir. Aynı zamanda, pazarlıklarda bölüştürücü ya da bütünleştirici strateji ve taktikler de söz konusudur. Bölüştürücü taktikler işçiler ile yönetim arasında çatışmayı doğururken, bütünleştirici taktikler ise tarafları işbirliğine götürerek uzlaşmayı sağlar⁶.

2. Toplu Pazarlığın Yapısı ve Pazarlık Yapısını Belirleyen Faktörler

İşçi sendikası ile işveren arasındaki kurumsallaşmış pazarlık ilişkisinin çerçevesi "pazarlık yapısı" olarak belirlenir⁷. Toplu pazarlığın yapısı, işçi sendikası ile işverenin pazarlık rollerini ve toplu pazarlık sonuçlarını etkilemesi açısından önem taşır. Pazarlık yapısı, ücret enflasyonu, iş tatmini ve görece ücretler gibi toplu pazarlığın sonuçları üzerinde etkili olabilmektedir. Merkezi pazarlıklar büyük çapta grevlere yol açarak tarafların güçlerini önemli ölçüde etkilemektedir.⁸

Toplu pazarlıkların uygulamada farklı düzeylerde gerçekleştiği gözlenmektedir. Bir sektörde farklı pazarlık yapısı söz konusu olabileceği gibi, bölgesel ya da ulusal düzeyde veya ekonomi çapında değişik pazarlık düzeylerinden bahsedilebilir. Bunun yanısıra, pazarlık yapısı zamanla değişiklik göstereceği gibi, bölgesel ya da ulusal düzeydeki üst seviyeli bir pazarlık birimi işyeri ya da işletme seviyesinde alt düzeyli pazarlıklarla da tamamlanabilmektedir. Sendikalar üyelerinin çalışma koşullarını standartlaştırmak ve pazarlık güçlerini birleştirmek amacıyla merkezi pazarlıkları tercih ederken işverenler ise piyasa ve firma koşullarına göre hareket edebilmek amacıyla alt düzeyli pazarlıklar yapmak eğilimindedirler⁹.

Ulusal ekonomik gelişmeler, rekabet koşulları, üretim teknolojileri, sendikalaşma yapısı ve düzeyi, sendikasız sektörlerden gelen baskılar, piyasa yapısı,

⁵ FOSSUM John A., Labor Relations: Development, Structure, Process, BPI, Irwin, Boston, 1989, s.219-220.

⁶ LEWICKI -SAUNDERS -MINTON, s.92.

⁷ BEAN R., Comparative Industrial Relations: An Introduction to Cross-National Perspectives, Croom Helm, London, 1985, s.73.

⁸ HENDRICKS Wallace E.-KAHN Lawrence M., "The Determinants of Bargaining Structure", Industrial and Labor Relations Review, 35:2, January 1982, s.181-195.

⁹ KATZ Harry C., The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis, Industrial and Labor Relations Review 47, October 1993, s.3-20.

rekabet gücü, arz ve talep koşulları gibi faktörler toplu pazarlık yapısının en önemli belirleyicileridir. Toplu pazarlığın tarafları bu faktörlerin baskısıyla kendilerine en iyi avantajı sağlayacak bir pazarlık yapısını tercih edeceklerdir¹⁰.

İşyeri/İşletme Düzeyinde Pazarlık

İşyeri/işletme düzeyinde pazarlık yapısı, firmanın faaliyette bulunduğu piyasa koşullarını ve çalışanlarının niteliklerini ön planda tutan bir pazarlık düzeyidir. İşverenler, çoğu kez, kendilerine hareket serbestisi ve esneklik sağlamak açısından bu tür bir pazarlığı tercih ederler¹¹.

Genellikle monopolist piyasa koşullarında hareket eden büyük işverenler nitelikli işgücünü firmaya çekmek, piyasa ve firma avantajlarını (büyük ölçek, yüksek verimlilik gibi) kullanmak açısından diğer işverenlerden bağımsız hareket etme eğilimindedirler. Amerika Birleşik Devletleri ve Japonya işyeri/işletme düzeyinde toplu pazarlıkların en yaygın olduğu ülkelerdir¹².

Çok İşverenli Pazarlık

Çok sayıda işverenin toplu pazarlık amaçları için güçlerini birleştirmeleri ile oluşturulan pazarlık yapısına "çok işverenli pazarlık" denir. Çok işverenli (grup) pazarlık, bir metropolitan alanı, bir bölgeyi ya da bütün bir ülkeyi kapsayabilecek şekilde yapılabilir. Bu tür pazarlıkların bir kısmı belli bir coğrafik alan içerisindeki bütün bir işkolunu kapsayabileceği gibi, işkolunun sadece bir kısmını da içerebilir¹³.

Çok işverenli toplu pazarlık yapısı, yerel piyasa endüstrilerinde daha yaygındır. Aynı coğrafi bölgedeki yerel endüstrilerde çok sayıda küçük işveren faaliyette bulunur. İnşaat, giyim, toptan ve perakende ticaret gibi endüstrilerde işçileri sendikalaşmaya sevk eden koşullar bütün işverenler bakımından hemen hemen benzerdir. Aynı endüstrideki işçiler de çoğunlukla tek sendika tarafından temsil edilirler¹⁴.

Çok işverenli pazarlık yapma baskısı, esas olarak, mamul piyasalarında işverenler arasındaki satış rekabetinden doğmaktadır. İşçileri aynı sendikada örgütlenmiş işverenlerin birbirleriyle rekabet halinde bulunmaları durumunda, sendika ile çok sayıda işvereni temsil eden bir pazarlık birimi arasında çok işverenli toplu pazarlık yapısı tercih edilerek aynı pazarlık yapmaktan kaçınılır. Bu endüstrilerdeki tüm işverenler esasen benzer mamul ve hizmetler sundukları için her bir işverenin mamul talebi oldukça esnektir, yani fiyatlar hassastır. Bu nedenle, ücret artışlarını tüketicilere yansıtmak oldukça güçtür. Rekabeti devam ettirebilmek istihdam seviyesini azaltmakla yani emekten kesinti yapmakla mümkündür. Bu da

¹⁰ KOCHAN-KATZ-McKERSIE, s.134.

¹¹ KATZ, s.5.

¹² BEAN, s.79.

¹³ HERMAN-SCWARZ-KHUN, s.139.

¹⁴ MILLS Daniel Q., Labor-Management Relations, Chicago, 1989, s.166.

üretimin azalmasına yol açar. Piyasa payındaki azalma ile firma rekabet baskısı altında kalarak piyasadan çekilebilir ya da pek çok işçi işini kaybedebilir¹⁵.

Sektörde en yüksek ücreti ödeyen işverenler sendikadan, düşük ücret ödeyen işverenleri kendi ücret düzeylerine yükseltmelerini isteyeceklerdir. Aynı zamanda, ücretlerini diğer işyerlerindeki sendikalı üyelerin ücretlerinden daha düşük bulan işçiler hoşnutsuzluklarını belirterek ücretlerinin diğer ücretler seviyesine yükseltilmesini isteyeceklerdir. Üyelerinden gelen bu politik baskıların yanı sıra, sendika yöneticileri de ücretlerin ve çalışma koşullarının rekabetçi işletmeler için standartize edilmesini doğal karşılarlar. "Standart koşullar" sendikalar tarafından "eşit işe eşit ücret" anlamında benimsenir. Bütün bu nedenlerden dolayı, sendikalar aynı endüstride rekabet eden işverenler arasında tam olmasa da birbirine yakın standartlar getirmeye çalışırlar¹⁶.

Bu sorunları azaltmak ve ücret artışlarını tüketicilere yansıtarak monopolist avantajlar kazanmak amacıyla sendikalar ve işverenler çoğunlukla çok işverenli pazarlık birimlerini oluşturmak eğilimindedirler. Yüksek rekabetçi ve emek-yoğun sektörlerde, küçük işverenlerin çok işverenli pazarlık yoluyla, emek maliyetlerini standardize hale getirmeleri daha kolaydır. Sendikasız sektörden gelen yoğun rekabetle karşılaşan sendikalı işverenler, çok işverenli pazarlık yolunu destekleyeceklerdir. Özellikle, çok işverenli pazarlık birimleri, mamul piyasasında fiyatları düşürmek için ücretleri belli bir seviyenin altında tutan sendikasız işverenleri etkileyecektir¹⁷.

Çok işverenli toplu pazarlıkta, bütün işverenleri temsilen birimle görüşmeler yapılır ve ücrete ilişkin konular bütün işverenleri bağlar. Sözleşme hepsi için aynı sürede sona ereceğinden bütün işverenler grevler nedeniyle meydana gelebilecek benzer ekonomik risklerle karşı karşıyadırlar. Ücretlere ilişkin maliyetler bütün işverenler tarafından aynı anda fiyatlara yansıtılacağı için her bir işverenin mamul ve hizmet talep eğrisi piyasa talep eğrisine eşit olacaktır. İşverenlerin mamul ve hizmetlerine ilişkin piyasa talebinin oldukça inelastik olması durumunda ücret artışları tüketicilere kolayca yansıtılabileceğinden, genellikle istihdam üzerinde ücret artışının etkisi çok az olacaktır¹⁸.

Çok işverenli toplu pazarlık yapısı, işverenlerin karşılaştırılabilir emek dışı maliyetlere sahip olması, bütün işverenlerin sendikalı sektörde faaliyet göstermesi, sektöre yeni girecek firmaların yüksek giriş maliyetlerine sahip olması durumunda istenilen sonucu verir. Böylece, ne üye işverenler ücret artışlarından farklı şekillerde etkilenir ne de sendikalar sendikalaşmamış emeğe karşı rekabet etmek zorunda kalırlar¹⁹. Ne var ki, çok işverenli pazarlık yapısı, özellikle kamu çıkarlarına zarar verdiği gerekçesiyle eleştirilmektedir. Çok işverenli pazarlık birimi, ekonomideki monopolist eğilimleri güçlendirir ve rekabeti azaltarak çıktı miktarlarında dü-

¹⁵ REYNOLDS Lloyd G., Labor Economics and Labor Relations, New Jersey, 1964, s.162.

¹⁶ REYNOLDS, s.162.

¹⁷ HERMAN-SCHWARZ-KHUN, s.141.

¹⁸ MILLS, s.166-167.

¹⁹ MILLS, s.168.

şüşlere ve tüketicilere kolayca yansıtılabilecek fiyat yükselmelerine neden olur. Sözleşme hükümlerinin standardize edilmesi, marjinal firmalar üzerinde baskı yapar yani küçük firmaların piyasaya girme cesaretlerini kırar ve sendika ile yönetim arasında kamu zararına sonuç doğuracak gizli bir anlaşmaya izin verir²⁰.

Örnek Pazarlık

Rekabetin ulusal ya da bölgesel düzeyde gerçekleştiği sektörlerde durum yukarıdaki koşullardan oldukça farklıdır. Ulusal sendika, rekabetçi işverenlerden benzer sözleşme koşulları sağlayarak birtakım tavizler elde etmeye çalışır. Bu durum çok işverenli toplu pazarlığı gerektirmez. Sendika işverenlerle ayrı ayrı yapacağı görüşmelerle programını tek taraflı olarak benimsetmeye çalışır.

Belli bir dönemde ilk hedef olarak güçlü bir işverenle pazarlık yapmak yaygın bir tekniktir. Görüşmelerin tamamlanması ve belirli tavizlerin alınmasından sonra, aynı işkolundaki bütün işverenlere grev tehdidi altında aynı toplu sözleşmeyi imzalamaları için sendika baskı yapar²¹. "Örnek pazarlık" olarak adlandırılan bu yöntem, belli bir sektörde tek sendika ile büyük bir işveren arasında müzakere edilen ücret ve ücret eklentilerinin sektör çapında geliştirilmesine denilmektedir. Örnek pazarlık, formel bir pazarlık yapısı içinde gerçekleştirilen görüşmelerde ulaşılan sözleşme hükümlerinin başka bir pazarlık ünitesine yaygınlaştırılmasında informal bir araç işlevi görür. Bu görüşmelerin temel esasları daha sonra o sektördeki diğer firmalarla yapılacak görüşmelere ve pazarlığa örnek teşkil eder²².

Örnek pazarlık yöntemi, A.B.D'de çelik, otomotiv gibi büyük endüstrilerde yaygın bir uygulama alanı bulmuştur. Ancak, politika belirleme işlevini bir merkeze bağlama ve yerel sendika ile yönetimin hareket serbestisini kısıtlama şeklinde önemli sakıncalar doğurması nedeniyle 1980'li yıllardan sonra uygulama alanı önemli ölçüde daralmıştır²³.

İşkolu Düzeyinde Pazarlık

İşkolu seviyesinde pazarlık, çok işverenli pazarlığa benzer ve aynı işlevleri gerçekleştirmek üzere uygulanan bir yöntemdir. Ancak, çok işverenli pazarlıklar nispeten küçük bir coğrafi alanı kapsarken, benzer mamul ve hizmetlerin üretildiği sektörlerde ya da işkollarında toplu pazarlığın kapsamını genişletmek suretiyle, pazarlık işkolu ya da sektör düzeyinde gerçekleştirilir²⁴.

Çok sayıda küçük işverenlerin oluşturduğu rekabetçi emek-yoğun sektörlerde, işverenler için önemli bir pazarlık gücüne sahip olmanın tek yolu işkolu seviyesinde pazarlık birimi oluşturmaktır²⁵. İşkolu seviyesinde bir pazarlık, aynı

²⁰ CHAMBERLAIN Neil W.-KHUN James W., *Collective Bargaining*, McGraw-Hill, New York, 1965, s.245.

²¹ REYNOLDS, s.162.

²² HERMAN-SCHWARZ-KHUN, s.147.

²³ CAPELLI Peter, *Is Pattern Bargaining Dead?*, *Industrial and Labor Relations Review* 44, 1990, s.156-159.

²⁴ MILLS, s.168.

²⁵ HERMAN-SCHWARZ-KHUN, s.141.

sektörde bir araya gelen bütün işverenlerin, aynı endüstrideki bütün işçileri temsilen bir işçi sendikası ile müzakere edecekleri bir ana sözleşmeyi zorunlu kılar. Bu tür bir pazarlığa, esas olarak, tüm işkolunda çalışma koşullarını ve ücretleri standardize etmek amacıyla başvurulur. Böylece, ücretlerin maliyette rekabet unsuru olma özelliği etkili bir şekilde önemini yitirecektir.

Tek tip standartların geliştirilmesi ile işverenler işçilik maliyetlerinin getireceği rekabet baskılarından kurtulmuş olurlar. Aynı zamanda işkolu seviyesinde pazarlık, aynı işkolundaki sendikasız işverenlerden gelecek rekabet baskısına karşı koymak hususunda etkili bir ortak çabayı mümkün kılar²⁶. Diğer yandan, işkolunda büyük- lükleri ve grevlerle mücadele güçleri birbirinden farklı çok sayıda işvereni değişik şekillerde etkileyecektir. Bunun yanı sıra, işverenler sendikasız kaynaklardan gelen etkili bir rekabetle karşılaşabilirler.

İşkolu seviyesindeki bir pazarlıkta işverenler firmalarının özelliklerine uygun politikaları başarma konusunda yeterince bir hareket serbestisi ve esnekliğe sahip olamayacaklardır. Böyle bir pazarlık yapısı, ücret dışı rekabet seviyesini yükseltmek yerine, maliyet yapısını yeni firmaların sektöre giremeyecekleri seviyelerde yükselterek, rekabetin kırılmasına ve tüketiciler aleyhine oluşmasına neden olur. İşkolu seviyesinde pazarlık yapısı yerel sendikanın karar verme yetkisinin kaybolmasına neden olarak, sendikaların yerel ya da bölgesel yöneticilerinin gücünü ve bağımsızlığını azaltır²⁷. İşkolu ya da sektör seviyesinde pazarlık yapısı yaygın olarak Batı Avrupa ülkelerinde uygulama alanı bulmaktadır²⁸.

Ulusal/Yerel Düzeyde Pazarlık

Bazı durumlarda ücret ve ücret eklentilerine ilişkin pazarlıklar firma seviyesinde yapılırken, istihdam koşulları ve süresine ilişkin pazarlıklar ise daha üst düzeylerde yapılmaktadır. Genellikle, yerel sendika ve işverenler, ulusal düzeyde gerçekleştirilen bir anlaşmadan sonra pazarlık konularını görüşürler. Ulusal ekonomik anlaşma gerçekleştirilinceye kadar, yerel birimler herhangi bir şekilde grev ya da lokavt hareketlerine girişmezler²⁹.

İmalat endüstrilerinde yoğun bir uygulama alanı bulan merkezi veya tüm ülkeyi kapsayan üst düzeyli pazarlıkların iki önemli dezavantajından söz edilmektedir³⁰. Öncelikle, merkezi pazarlıklar tek sendikanın toplu görüşmeler sonucunda tek monopol ücreti elde etmesini sağlayarak sendikalardan ya da sendikasız işçilerden gelen rekabetin ortadan kalkmasına yol açmaktadır. Bu monopol ücreti piyasa ücretinden yüksek olacak ve fiyat artışı şeklinde tüketicilere yansıtılacaktır. İşletmelerin etkinlik seviyelerindeki farklılıklar nedeniyle, ücret artışlarının firmalar

²⁶ DAVEY Harold W., Çağdaş Toplu Pazarlık (HOYİ İbrahim çevirisi), Türk Sevk ve İdare Demeği Personel İdaresi Serisi III, İstanbul, 1969, s.39.

²⁷ DAVEY, s.41.

²⁸ BEAN, s.75.

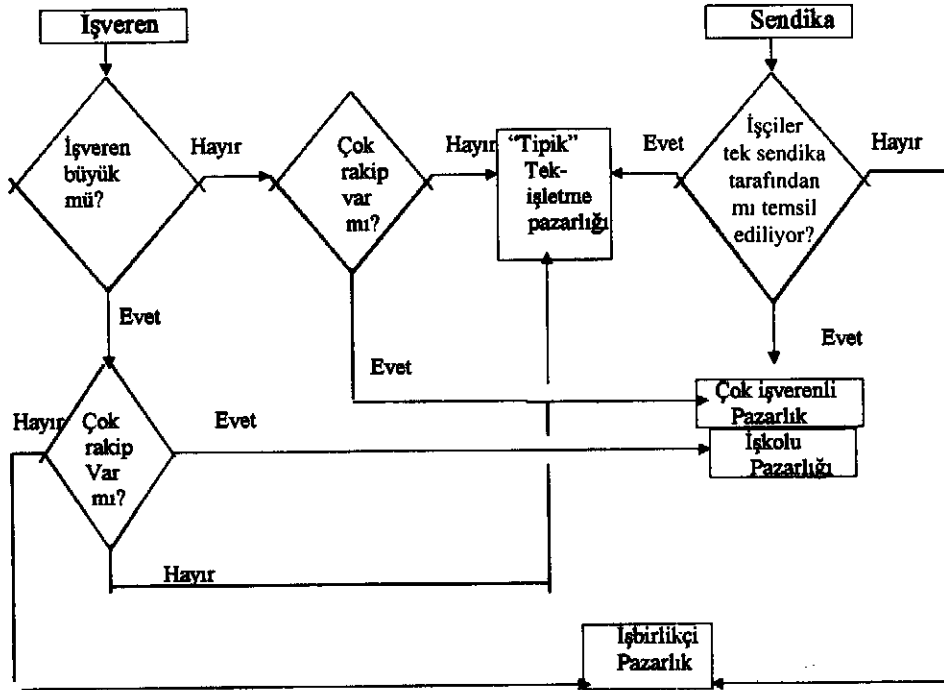
²⁹ MILLS, s.169.

³⁰ MACHLUP Fritz, "Monopolistic Wage Determination", In Wage Determination and the Economics of Liberalism, Washington, D.C.: Chamber of Commerce of the United States, 1974, s.49-82.

üzerindeki etkileri farklı şekillerde olur. Bir işletmede ücret artışı, maliyetleri satışlarla telafi edilemeyecek sınırların üzerine çıkarırsa, işletme rekabet gücünü kaybedeceğinden kapanmaya kadar gidebilecektir. Böylece yerel sendika üyesi işçiler, ulusal düzeyde bir ücret artışı sonucunda işlerini kaybedebileceklerdir³¹.

İkinci olarak, merkezi pazarlıklar çalışanların bireysel çabalarının toplu görüşmeler üzerindeki etkilerini azaltarak sendikalarda demokratik katılımı engellemektedir. Toplu pazarlık yapısının en önemli özelliği kararlara katılım ve yetki üzerinde yoğunlaşmaktadır. ABD’de imalat sektöründe merkezi pazarlıkların yoğunlaşması yerel sendikaların güçlerini zayıflatmıştır.³² Norveç, İsveç, Danimarka ve çoğu kez Hollanda’da ulusal düzeyde ya da ekonomi çapında gerçekleştirilen toplu pazarlık anlaşmalarının yerel düzeydeki anlaşmalarla tamamlandığı görülmektedir³³.

Aşağıdaki şekil toplu pazarlığın yapısı ve toplu pazarlıkta olası pazarlık modellerini göstermektedir.



Kaynak: MILLS, s.174.

³¹ MILLS, s.169.

³² BROOKS George W, "Unions and the Structure of Collective Bargaining", Arnold Weber, ed. içinde, The Structure of Collective Bargaining, Glencoe, Ill.: Free Press, 1960, s.123-140.

³³ BEAN, s.82.

3. Türkiye'de Toplu Pazarlığın Yapısı ve Yasal Alanı (Yasanın Belirleyiciliği) Üzerine Bir Değerlendirme

Türkiye'de sendikal faaliyetlerin önemli ölçüde toplu pazarlıkta yoğunlaştığı görülmektedir. Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal koşulların da etkisiyle Türk sendikacılığında kooperatifçilik, yatırım faaliyetleri, eğitim programları, sosyal aktiviteler, siyasi işlevler vb. görece olarak ikinci planda kalmış, sendikaların toplu pazarlık yoluyla üyelerinin ekonomik ve sosyal durumlarını iyileştirmek ve çalışma koşullarını düzeltmek çabaları kendileri için sürekli önde gelen amaç olmuştur. Böylece, işçi sendikaları toplu pazarlık sürecinde üyelerinin çalışma ve hayat koşullarını iyileştirme imkanı bulmakta ve bu amaca en kısa yoldan ulaşabilmektedirler³⁴.

Türkiye'de toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Buna göre, " işçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler (Ay.md.53/I). 1961 Anayasasından farklı olarak bu madde, toplu iş sözleşmesi yapma hakkını sadece işçiler için değil, işverenler için de ifade etmiş, her iki taraf için eşit pazarlık imkanının varlığını vurgulamıştır. Ayrıca, toplu iş sözleşmesi yapma hakkı, tarafların "karşılıklı ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla" tanınmıştır.³⁵ 2822 sayılı Kanunla getirilen en önemli düzenlemelerden birini toplu iş sözleşmesinin kapsam ve düzeyi ile ilgili olanı oluşturmaktadır³⁶. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde 10'unun (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunduğu işçi sendikası, toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak nazara alınır ve yarısından fazla çoğunluk buna göre hesaplanır. Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyerleri, sendika üyesi olmayan işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir (md.12).

2821 sayılı Sendikalar Kanunu işkoluna göre sendikalaşma ilkesini benimsemiş ve işkoluna göre sendikalaşmayla ilgili olarak, eskisinden farklı şekilde yeni bir örgütlenme getirmiştir. Öncelikle eski Sendikalar Kanunu'na uygun olarak yeni yasada da işkoluna göre sendikalaşma ilkesine yer verildiği gözlenmektedir. Yeni yasa eskisinden daha da ileriye giderek, eski yasada açıkça belirtilmeyen meslek veya işyeri esasına göre sendikalaşmanın söz konusu olamayacağını hükme bağlamıştır (m.3/III). İlgili maddenin gerekçesinde "güçlü sendikacılık amaçlandı-

³⁴ DERELİ Toker, Toplu Pazarlık Düzeninde Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Türkiye'de Endüstri İlişkileri ve Verimlilik Semineri, Ankara, 1988, s.61.

³⁵ OĞUZMAN Kemal, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul, 1988, s.25-26.

³⁶ Kanun, 275 sayılı Kanundaki işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmeleri ayrımını ve ikiliğini ortadan kaldırmış, sadece işyeri veya işyerleri toplu iş sözleşmeleri yapılabilmesine ilişkin esaslara yer vermiştir. Bu konuda bkz., ESENER Turhan, İş Hukuku, 2. Bası, Sevinç Matbaası, Ankara, 1975, s.408-410. Bu düzenleme çok isabetli bulunmakta ve böylece 1980 öncesinde işyeri-ışkolu sözleşmeleri ayrıntından ve özellikle işkolu toplu iş sözleşmelerinin yapılmasından doğan sorunlar ortadan kalkmış olmaktadır. ÇELİK Nuri, İş Hukuku Derleri, 11. Bası, Beta Basım Yayın, İstanbul, 1992, s.383.

ğından, işyeri sendikacılığına yer verilmeyerek işkoluna göre sendikalaşma ilkesi kabul edilmiştir" denilerek işkolu sendikacılığı benimsenmiştir³⁷. Öte yandan, federasyon şeklinde üst kuruluşlar oluşturulması yeni yasada yasaklanmıştır. Yeni yasa, üst kuruluş olarak ancak konfederasyonların kurulabileceğini hükme bağlamıştır(m.1). Bu yeni örgütlenme ile Türkiye'de daha merkezi ve düzgün bir yapıya sahip bir sendikalaşmanın amaçlandığı belirtilmektedir³⁸. 1980 öncesinde yaklaşık 1000 sendikanın faaliyette bulunduğu göz önüne alındığında, yukarıdaki faktörlere bağlı olarak sendika sayısında önemli bir azalma ortaya çıkmaktadır. Böyle bir merkezi yapılanmanın oluşması aynı zamanda Türk-İş'in 1960'ların başından beri gerçekleştirmeye çalıştığı bir hedef olduğu düşünülürse, bu Türk-İş açısından da arzu edilen bir sonuçtur³⁹.

Sendikacılığın güçlenmesi ile işkoluna doğru yükselen toplu pazarlık sisteminde 1980 sonrası dönemde, Avrupa ülkelerinde işyeri/işletme düzeyine doğru bir gidış gözlenmektedir. İşkolu sözleşmelerinin işyeri/işletme koşullarını yeterince gözönüne almaması ve teknolojik gelişmelerin işyerlerinde işçi-işveren ilişkilerine yeni boyutlar getirmesi toplu pazarlıkların alt düzeylere kaymasının ana nedenleri olarak gösterilebilir. Böylece, işçi-işveren ilişkileri eskisine göre daha çok işyeri/işletme düzeyinde ele alınmakta, bu durum toplu pazarlığın daha küçük birimlerde yapılmasına neden olmaktadır⁴⁰. Türkiye'de toplu pazarlık sisteminin yapısı incelendiğinde, işyeri düzeyinde toplu pazarlık uygulamasının benimsendiği, işkolu toplu iş sözleşmelerine yer verilmediği görülmektedir. Ancak, işyeri düzeyi çerçevesinde her işyeri için mutlaka aynı bir toplu iş sözleşmesi yapılmasını zorunlu tutan tek bir toplu pazarlık ünitesi şeklinde bir model benimsenmemiş, birden çok işyerini kapsayan toplu iş sözleşmesi türlerine, aynı düzeyde değişik toplu pazarlık ünitelerine yer verilmiştir.

2822 sayılı kanunun 3. maddesinde işyeri düzeyi esas alınarak üç tür toplu iş sözleşmesine yer verilmiştir⁴¹: Birincisi, bir işverenin tek bir işyeri için yapılan "işyeri toplu iş sözleşmesi" dir. İkincisi, bir işverenin veya bir işveren gibi sayılan kamu kuruluşlarının aynı işkolunda kurulu birden çok işyerini kapsamak üzere akdedilen "işletme toplu iş sözleşmesi"dir. Üçüncüsü, değişik işverenlerin aynı işkolundaki birden çok işyeri için yapılan "işyerleri toplu iş sözleşmesi" veya uygulamada yerleşen adı ile "grup toplu iş sözleşmesi"dir. Toplu iş sözleşmesi düzeyini ve türlerini düzenleyen üçüncü maddeye ilişkin gerekçede, toplu iş sözleşmeleri için işyeri düzeyinin temel alındığı belirtildikten sonra, işyeri düzeyine bağlı olarak "işyeri veya işyerleri sözleşmesi" adı verilen "işyerleri sözleşmesinin" işkolu düzeyindeki sözleşmelerin işlevini görebileceğini açıklamakta, ardından yine işyeri

³⁷ AKTAY Nizamettin, Sendika Hakkı, Ankara, 1993, s.100.

³⁸ DEREL Toker, Labor Relations in Turkish Industry: Law, Practice and Problems, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları, Ankara, 1993, s.106.

³⁹ DERELİ, s.107.

⁴⁰ KUTAL Metin, Toplu Pazarlığın Düzeyi ve Batı Avrupa Ülkelerindeki Başlıca Gelişmeler II, İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt XXXV, Sayı 5, 1988, s.216-217.

⁴¹ EKONOMİ Münir, Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Ehliyet ve Yetki, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara, 1990, s.4.

düzeyinde bir tür olarak ve uygulamada önemli bir ihtiyacı karşılayacağı dile getirilen "işletme toplu iş sözleşmesinin" de kabul edildiği ifade edilmiştir.

Bu çözüm şeklinin işkolu toplu iş sözleşmeleriyle amaçlanan hususları da engellemeyeceği açıktır. Çünkü bu düzenleme, bir yerdeki veya bölgedeki yahut işkolundaki tüm işyerlerini kapsayabilecek bir toplu iş sözleşmesinin yapılması imkânını da açık tutmaktadır. Nitekim, bugüne kadar ki uygulamada "grup sözleşmesi" olarak adlandırılan sözleşmeler işkolu sözleşmesi esasına göre değil, işyeri sözleşmesi esasına göre taraflarca yapılmış ve bir yerdeki veya bölgedeki yahut değişik yerlerdeki çok sayıda işyerini kapsayan sözleşmeler olarak uygulama alanına sokulmuş bulunmaktadır. İşyeri veya işyerleri toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenleme 2822 sayılı kanunla korunmuş olduğundan, taraflara eskiden tanınmış olan "grup sözleşmesi" yapma imkanı halen de sürmektedir⁴². Böylece, birden çok işyeri için oluşturulan işyerleri toplu iş sözleşmesi, 275 sayılı kanun döneminden başlayarak "grup toplu iş sözleşmesi" veya "grup sözleşmesi" olarak adlandırılmış, 2822 sayılı kanunun 3.maddesine ilişkin gerekçeye alınan bu ad⁴³, kanunun yürürlüğe girmesinden sonra da kullanılarak uygulamada tamamen yerleşmiş ve doktrine girmiştir⁴⁴.

4. Sonuç

Görüldüğü üzere, Türkiye'de yasa gereği işkolu düzeyinde örgütlenmekte olan sendikaların toplu pazarlık faaliyetleri, yine yasa gereği işyeri ve işyerleri düzeyinde odaklaşmaktadır. Bu eğilim, çeşitli batı ülkelerindeki toplu pazarlığın desentralizasyon trendine uyum göstermektedir. Öte yandan, uygulamada, başta metal ve tekstil işkolları olmak üzere, görece olarak özel kesim için söz konusu olan "grup toplu iş sözleşmeleri" yönünde bir eğilimin kuvvet kazandığı da görülmektedir⁴⁵. Ülkemizde toplu pazarlık uygulamasının başlangıcından bu yana işletme/ işyeri ağırlıklı bir toplu pazarlık yapısını sergilediği bir gerçektir. İşkolunda genel çalışma koşullarına ulaşılması açısından bir işlev görmeyen böyle bir toplu pazarlık uygulaması içinde işyerleri ve işverenlerin gereksinimleri doğrultusunda daha üst düzeyli toplu pazarlıklara gereksinim duyulmuştur. Bu açıdan çok işverenli (grup) toplu iş sözleşmelerinin ortaya çıkması kaçınılmaz bir gelişmedir. Böyle bir uygulamanın işkolu düzeyinde örgütlenmeyi emreden yasal düzenlemeler açısından daha da işlevsel olduğu kabul edilmektedir⁴⁶.

⁴² N. ÇELİK, s.363-364.

⁴³ Gerekçe için bkz., TUNCAY Can -CENTEL Tankut, Türk İş Hukuku Mevzuatı, İstanbul, 1984, s.425-42

⁴⁴ Bu konuda bkz., EKONOMİ Münir, Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar, Kamu-İş Dergisi, Cilt I, Sayı 1, 1987, s.6-8; Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Ehliyet ve Yetki, s.4-13; ÇELİK, s.363-365; TUNCAY Can, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de Grup Toplu İş Sözleşmeleri, Çimento İşveren Dergisi, Cilt I, Sayı 1, 1987, s.7 vd.; OĞUZMAN Kemal - EKONOMİ Münir, Türk İş Hukuku Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, İstanbul, 1989; KORAY Meryem, Türkiye'de Çok İşverenli Toplu İş Sözleşmeleri, İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt XXXVI, Sayı 3, 1989, s.115-122; 1984 Sonrası Grup Toplu İş Sözleşmeleri, İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt XXXVI, Sayı 4, 1989, s.166-171; SÖZER Ali Nazım, Grup Toplu İş Sözleşmesi ve 2822 sayılı Yasa Açısından Değerlendirilmesi, İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt XXXIII, Sayı 7, 1986, s. 246-256.

⁴⁵ DERELİ, Toplu Pazarlık Düzeninde Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, s.80.

⁴⁶ KORAY, Türkiye'de Çok İşverenli Toplu İş Sözleşmeleri, s.116.