

## TOPLU PAZARLIK DÜZEYLERİ

**Yazar / Author:** *Asst. Prof. Dr. / Yrd. Doç. Dr. Ayhan GÖRMÜŞ<sup>1</sup>*

### Öz

Toplu pazarlık düzeyi, toplu iş sözleşmesinin etki alanını da belirlediğinden çalışanlar ve işverenler için oldukça önemlidir. Ülkelerin toplu pazarlık düzeylerinde sosyo-ekonomik yapıları, endüstri ilişkileri gelenekleri, işyeri ve işletme özellikleri, sendikaların eğilimleri, sosyal politikalar ve diğer birçok faktör etkilidir. Toplu pazarlık düzeyleri işyeri veya işletme, işkolu, ulusal ve çok uluslu düzeye kadar çıkabilmektedir. Türkiye’de toplu iş sözleşme hakkı ilk olarak, 1961 Anayasası ile güvence altına alınmıştır. 1963 yılında yürürlüğe giren 275 sayılı Kanun’da işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmeleri ayrı ayrı düzenlenmiş, ancak ikisi arasında bir ilişki kurulmamıştır. 1982 Anayasası’nda bir kez daha güvence altına alınan toplu iş sözleşmesi hakkı, 1983 yılında kabul edilen 2822 sayılı Kanunda işyeri ve işletme düzeyinde yeniden düzenlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İşyeri ve işletme toplu pazarlığı, işkolu toplu pazarlığı, ulusal düzeyde toplu pazarlık, uluslararası düzeyde toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesi.

## THE LEVELS OF COLLECTIVE BARGAINING

### Abstract

Level of collective bargaining, that determiness the impact area of collective agreement, is quite important for employees and employers. Social and economic structures, industrial relation traditions, features of plant and enterprise, tend of trade unions, social policies of countries and other a lot of factors are effective in levels of collective bargaining of countries. Levels of collective bargaining can go up plant or enterprise level between one or more trade unions and individual employers, industry level between one or more trade unions and a group of employers from a particular industry or occupation, national level between trade unions and employers and employers’ organisation at national level and multinational level between trade unions or trade union federations and employer organisations on an international level. Collective agreement right was firstly guaranteed with 1961 Constitution in Turkey. Industry and plant level collective agreements were separately regulated in Law No:275 which came into force in 1963, however, a relationship was established between the two bargaining levels. Collective agreement right, which is guaranteed once again in 1982 Constitution, have been revised in plant and enterprise level, which was accepted Law No:2822 in 1983.

**Key Words:** Plant and enterprise collective bargaining, industry collective bargaining, national collective bargaining, multinational collective bargaining, collective agreement.

### Giriş

Toplu pazarlık kavramı ile toplu iş sözleşmesi kavramı çoğu kez birbirinin yerine kullanılmaktadır. Ancak esas olarak toplu pazarlık, tarafların tespiti, taleplerin tespiti, toplu müzakere, toplu iş sözleşmesinin tanzimi ve imzası, toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında çıkan uyuşmazlıkların çözümünü içeren bir süreci ifade etmek için kullanılmaktadır (Zaim, 1997, s.315). Kolektif sendikal özgürlüklerden biri olan toplu pazarlık bu açıdan, taraflar arasında yürütülen doğrudan veya dolaylı olarak çalışanları ilgilendiren endüstri ilişkileri ve istihdamla ilgili ikili ve üçlü müzakereleri, barışçı çözüm yollarını ve toplu mücadele aracı olan grev ve lokavt safhalarını da içermektedir (Tokol, 2001, s.64; Mahiroğulları, 2000, s.689). Bunun yanı sıra, toplu pazarlık sistemi, çalışanlar ve işverenler arasında karşılıklı hakları ve çıkarları düzenleyen bir sosyal politika aracı ve bir denge mekanizması olarak da nitelenebilir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003, s.342). Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 154 sayılı Toplu Pazarlık Sözleşme’sinin 2. maddesinde 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 belirlenmesi ve/veya işçi ve işverenler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi ve/veya işveren ya da örgütleri ile bir işçi örgütü ya da işçi örgütlerinin birbirileri arasındaki ilişkileri düzenlemek amacıyla yapılan tüm müzakereleri ifade etmektedir. Toplu pazarlığın en önemli aşaması olan toplu iş sözleşmesi ise, işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında imzalanan ve tarafların birbirlerine karşı hak ve yükümlülüklerini belirli bir süre için düzenleyen bir akitir. Dinamik bir süreci ifade eden toplu pazarlık, ücret başta olmak üzere diğer çalışma koşullarının müzakere edildiği çeşitli aşamalardan geçerek, statik bir süreç olan toplu iş sözleşmesinin uygulanması aşamasına gelmektedir (Yıldırım ve Demirkan, 2000, s.104-105).

Toplu iş sözleşmesinin bir akit olmasının yanı sıra, toplumsal hayatta ekonomik ve sosyal olarak da önemli bir yeri vardır. Her şeyden önce toplu iş sözleşmesi, çalışanların pazarlık gücünü artırmak için kurulmuş ekonomik bir alt sistemdir. Bu açıdan, toplu iş sözleşmesi işletme gelirinin sosyal taraflar arasında paylaşılmasını sağlar (Zaim, 1997, s.317). Bu sayede, işçi ve işverenler geleceğe yönelik olarak mali durumlarını toplu iş sözleşmesindeki şartlara göre ayarlayabilmektedirler. İkinci olarak, sosyal açıdan bir barış sözleşmesi niteliğinde olan toplu iş sözleşmesi, işçi ve işveren arasında dirlik ve barışı sağlamaktadır. Böylece, çalışma

<sup>1</sup> Namık Kemal Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ayhangormus@gmail.com.

hayatında belirli bir süre için düzen ve istikrar sağlanmaktadır (Çelik, 2003, s.436). Son olarak, toplu iş sözleşmesi çalışma hayatının değişkenliğine tarafların hızlı bir şekilde uyum sağlamalarına olanak vermektedir. Çünkü, çalışma hayatının sorunlarının tamamen, çalışma hayatının değişen koşullarına uyum sağlamada yetersiz kalan, hukuk kurallarına dayandırılması, çalışma hayatının sürekli değişen esnek yapısını büyük oranda olumsuz etkilemektedir. Bu açıdan toplu iş sözleşmesi, ekonominin ve çalışma hayatının sürekli değişen esnek koşullarına hızlı bir şekilde uyum sağlayan bir mekanizmadır.

Toplu iş sözleşmesi kadar önemli olan bir diğer konu da, toplu iş sözleşmesinin ya da toplu pazarlığın düzeyidir. Toplu pazarlığın düzeyi, endüstri ilişkilerinin bir sistem olarak ortaya çıkmasının temel belirleyicilerinden birisidir. Esas itibarıyla, toplu pazarlığın merkezi ya da adem-i merkezi olması ekonomik sistem içerisinde endüstri ilişkilerinin boyutunu ve ağırlığını ortaya koymaktadır. Bu durum çalışanların ve örgütlerinin ekonomik sistem içerisindeki belirleyiciliklerini ve pazarlık güçlerini yakından ilgilendirmektedir. Yani, toplu pazarlığın düzeyi merkezileştikçe çalışanların ve işçi sendikalarının pazarlık güçleri artmakta, pazarlığın düzeyi adem-i merkeziye kaydıka da çalışanların ve işçi sendikalarının pazarlık güçleri zayıflamaktadır. Bu yönü ile toplu pazarlığın düzeyi, endüstri ilişkilerindeki güç ilişkisini de ortaya koymaktadır (Görmüş, 2009, s.195).

Bu makalede toplu pazarlık düzeyleri, dünyadaki uygulamaları ile birlikte genel olarak değerlendirildikten sonra Türkiye’de toplu iş sözleşmesinin düzeyi, türleri ve konunun Türkiye uygulaması ele alınacaktır. Ancak makalenin konusu toplu pazarlık düzeyleri olduğu için, toplu pazarlık süreci içerisinde yer alan barışçı çözüm yolları ve mücadelecı çözüm yollarına konun dağılmaması açısından değinilmeyecektir.

## I. Toplu Pazarlık Düzeyleri

Toplu pazarlık düzeyi, endüstri ilişkileri sistemi ve toplu pazarlık düzeni sonuçlarını yakından ilgilendirmektedir. Bu nedenle, işçi sendikaları genelde üyelerinin çalışma koşullarını standartlaştırmak ve pazarlık güçlerini birleştirmek amacıyla merkezi üst düzey pazarlıkları, işverenler ise, piyasa ve işletme koşullarına göre hareket edebilmek için adem-i merkezi pazarlıkları tercih etmektedirler (Tokol, 2001, s.74). Toplu pazarlıklar ülkelerin kendine has özelliklerine göre değişmekle birlikte, farklı biçimlerde ve değişik seviyelerde yapılabilmektedir. Toplu pazarlıkların ülkelere göre değişkenlik göstermesi, ülkelerin sanayileşmesinin mevcut durumu, tarihi ve siyasi faktörlerinin sonucundan kaynaklanmaktadır. Ayrıca, toplu pazarlıklar aynı ülkede farklı seviyelerde yürütülebilmektedir. Toplu pazarlığın düzeyi ülkelerde genelde özellikle sanayileşmenin oluşumu ile sanayi gelişmenin seviyesi tarafından belirlenmektedir. Daha geç sanayileşen ülkelerde örgütler daha küçük olma eğiliminde iken, daha erken sanayileşen ülkelerde, toplu pazarlık sisteminin düzeyi merkezileşmektedir. Toplu pazarlık sistemleri yalnızca pazarlığın yer aldığı seviyede farklı değildir, aynı zamanda pazarlığın çatışmacı veya uzlaşmacı doğasına göre de, farklılık göstermektedir. Japonya ve İsveç’te işletmenin refahı için sorumluluk alan sendikalar daha uzlaşmacı iken, İngiltere ve ABD’de toplu pazarlığın doğası daha çatışmacıdır. Almanya’da toplu pazarlığın doğası işyeri düzeyinde uzlaşmacı, merkezi düzeyde ise çatışmacıdır. Bu haliyle, Almanya’da dual bir toplu pazarlık sistemi vardır. Belçika’da toplu pazarlık ulusal, sektörel, bölgesel ve işkolunun yanı sıra, işyeri düzeyinde yer almaktadır (Vettori, 2005, p.131).

1980’li yılların başından itibaren yaşanmakta olan değişim ve gelişim trendi çerçevesinde, sanayileşmiş demokrasilerin politik ekonomilerindeki değişimler ve özellikle uluslararası rekabet ve işverenlerin esneklik taleplerindeki artışın bir sonucu olarak toplu pazarlık, bazı toplu pazarlık ekonomilerinde adem-i merkezileşmeye yol açan artan baskılara maruz kalmıştır. Toplu pazarlığın adem-i merkezileşmesi temel olarak, toplu pazarlığın giderek makro seviyeden (işkolu çapında çok işverenli pazarlık) mikro seviyeye (işletme veya işyeri pazarlığı ) doğru kayması anlamına gelmektedir (Wergin, 2002, p.1). Ayrıca, adem-i merkezi pazarlıklar firmaya yeni bir ücret sistemi ve derece yapıları getirmeye, işgücü yönetiminin üretim ve dışsal işgücü piyasaları ile daha fazla bağlantı kurmasına olanak sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, bu değişim çalışma ilişkilerinde yeni bir dönemin başladığını da ifade etmektedir. Bu süreçte, çalışma ilişkilerinin yönetiminde işletme yönetimine ait öncelikler yeniden ön plana geçmiştir (Öksüzömer, <http://www.ismmmo.org.tr/docs/malicozum>, (Erişim 17.06.2007)). Toplu pazarlığın adem-i merkezileşmesi ve buna bağlı olarak, sendikal hareketin etkinliğinin sınırlandırılması, işyeri düzeyinde esneklik uygulamalarının önem kazanması ve işletme yönetimine ait önceliklerin ön plana çıkması gibi nedenler, özellikle AB ülkelerinde, ayrıca toplu pazarlığın kapsamının daralmasına da neden olmuştur.

Toplu pazarlığın düzeyi, toplu iş sözleşmesinin etki alanını da belirlediği için çalışanlar ve işverenler için önemli sonuçlar doğurmaktadır. Ülkelerin sosyo-ekonomik yapıları, endüstri ilişkileri gelenekleri, işyeri ve işletme özellikleri, sendikaların eğilimleri ve hükümetlerin izledikleri sosyal politikalar vb. birçok faktör toplu pazarlığın düzeyinde etkili olmaktadır. Toplu pazarlıkların düzeyi ülkelerin hukuk düzenlerine göre, bir veya

daha fazla sendika ve bireysel işverenler arasında işyeri veya işletme; bir veya daha fazla sendika ve özellikle bir meslek ya da sektörden bir grup işveren arasında işkolu; ulusal seviyedeki sendikalar ve işverenler veya işveren örgütleri arasında ulusal; uluslararası seviyede sendikalar ya da sendikal federasyonlar ve işveren örgütleri arasında çok uluslu (multinational) düzeye kadar çıkabilmektedir (Vettori, 2005, p.105).

### **1. İşyeri veya İşletme Düzeyinde Toplu Pazarlıklar**

İşyeri veya işletme düzeyindeki toplu pazarlıklar adem-i merkezi yapıda olup, daha çok işverenlerin örgütlenmediği ve bireysel özelliklerin ağırlıkta olduğu ABD, Japonya, Kanada, Avustralya, İngiltere, İrlanda ve Yeni Zelanda gibi ülkelerde karşımıza çıkmaktadır. İşyeri veya işletme düzeyindeki toplu pazarlıklarda taraflar birbirlerini daha iyi tanıdıkları için pazarlık politikalarını daha sağlam temellere dayandırabilir ve rasyonel taleplerde bulunabilirler. Bu çerçevede, gerçekleşen verimlilik ve etkinlik artışları işletme içinde dayanışmayı, uzlaşmayı ve işbirliğini kolaylaştırmaktadır. Ancak, işyeri veya işletme düzeyindeki toplu pazarlıklarda, sendika yöneticilerinin işletme yöneticileriyle birlikte hareket ederek, çalışanların aleyhine kararlar alma eğilimlerinin daha yüksek olduğunu söylemek gerekir (Yıldırım ve Demirkan, 2000, s.110). İşyeri ve işletme düzeyli pazarlıklar daha çok, refah dönemlerinde, diğer işletmelerde yapılan toplu iş sözleşmeleri örnek alarak, üyelerine daha fazla haklar sağlayabilmek amacıyla işçi sendikaları tarafından tercih edilirken, durgunluk dönemlerinde ise, işverenlerin işyeri sözleşmelerine ilgisi artmaktadır (Strauss, 1996, p.652'den akt. Tokol, 2001, s.76-77).

ABD'de merkezi düzeyde toplu pazarlığın yasal çerçevesi olmadığından, işyeri veya işletme düzeyinde toplu pazarlıklar yer almaktadır. Toplu pazarlıkta müzakereler çatışmacı bir yapıdadır. Bu müzakere yapısı, tarafların işletmenin refahı üzerinde ortak bir amacı paylaştığı işbirliğine dayalı müzakerelerin aksine, bir tarafın kazanması diğer tarafın kaybetmesi şeklindedir. Japonya'da da toplu pazarlık, ABD'deki gibi, merkezi düzeyde değil, işletme ve işyeri düzeyinde yer almaktadır. Ancak, ABD'nin aksine toplu pazarlık temelde işbirliği yaklaşımına dayanmaktadır. İşveren ve sendikaların işletmenin refahı ve devamlılığı yönünde ortak bir amacı vardır. Japonya'da endüstri ilişkiler sistemi, işveren ve sendikaların ortak işbirliğine dayanmaktadır. Hayat boyu istihdam uygulaması 1950'den beri bir kural haline gelmiştir. ABD'nin aksine, sendika ve yönetim arasında bir ayrım yoktur, çalışanlar ve işverenler işletmede birbirinin partneri gibi hareket etmektedir. İngiltere'de işveren ve işgücü arasında etkin bir ortaklık yaklaşımı oluşturmayı amaçlayan Çalışma İlişkileri Kanunu 1999'da kabul edilmiştir. Bu kanun, merkezi toplu pazarlık düzeylerini veya müzakere edilmiş toplu sözleşmelerin merkezi düzeye teşmil edilmesini öngörmemektedir. Bu durum, sendikaların kanunda işyeri düzeyinde toplu pazarlık yapacak şekilde tanımlanmasından ve işkolu ile merkezi düzeyde toplu pazarlığın ele alınmamasından kaynaklanmaktadır. Belçika'da, işletme düzeyinde çalışma konseyleri, sendika şubesi ve sağlık ve güvenlik komitesi tarafından yapılan toplu pazarlıkların kapsamı işletmeden işletmeye değişebilmekte ve bu düzeyde bütün konular fiilen müzakere edilebilmektedir (Vettori, 2005, p.117-127).

### **2. İşkolu Düzeyinde Toplu Pazarlıklar**

İşkolu düzeyindeki pazarlıklar merkezi düzeyde olup, işkolu esasına dayalı sendikaların var olduğu ülkelerde yaygın olarak uygulanmaktadır. Almanya, Danimarka, Avusturya ve Fransa'da işkolu sözleşmeleri yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde gerçekleştirilmektedir. Belçika'da bölgesel ve işkolu düzeyinde bir sektör ya da işkolundaki Ulusal Birlik Komitesi tarafından yapılan toplu pazarlıklarda ücret oranları, iş bölümleri, genel istihdam koşulları ve eğitim programları müzakere edilmektedir (Vettori, 2005, p.127). Finlandiya'da ise, toplu iş sözleşmelerinin büyük bir kısmını genel bir çerçeve ortaya koyan işkolu sözleşmeleri oluşturmaktadır. Ancak işkolu sözleşmelerinin uygulama biçimi her işkolunda farklılık göstermektedir (Tokol, 2000, s.303). İsveç'te uzun zamandır merkezi düzeyde süren toplu pazarlık sistemi 1980'li ve 90'lı yıllarda adem-i merkezileşme yönünde bir eğilim göstermiş ücret düzeyleri ve genel istihdam koşulları ile ilgili pazarlıklarda işkolu düzeyinde pazarlıklar önem kazanmıştır (Güngör, 2003, s.46). Japonya'da yapılan toplu iş sözleşmeleri daha çok işyeri düzeyinde olsa da, arada bir işkolu düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmelerine de rastlanmaktadır (Demircioğlu, 1987, s.315). Genel olarak, işkolu pazarlıkları ücretler, çalışma süreleri, sosyal yardımlar, eğitim, işyeri temsilciliği gibi konularda özel koşulları belirlemekte ve işyeri düzeyindeki pazarlıkların genel çerçevesini çizmektedir (Tokol, 2001, s.76). Bu anlamda işkolu düzeyindeki toplu pazarlıklar daha sade, daha bütünleştirici ve çalışanların toplu pazarlıktaki etkinliğini ve gücünü artırıcı özellikler taşımaktadır (Yıldırım ve Demirkan, 2000, s.111). Almanya hem işyeri, hem de işkolu veya sektörel düzeyde yer alan müzakereler ile dualist bir toplu pazarlık sistemine sahiptir. İşkolu düzeyinde toplu pazarlık stili çatışmacıdır ve müzakere konuları dağıtım sorunlarıdır. Diğer taraftan, işyeri ve işletme düzeyinde toplu pazarlık verimlilik sorunlarıyla ilgilidir ve sonuç olarak, pazarlığın doğası işbirliğine dayanır. İşyeri ve işletme seviyesinde pazarlık çalışma konseyleri ve bireysel işverenler tarafından gerçekleştirilirken, işkolu ve merkezi düzeyde toplu pazarlık sendikalar ve işveren örgütleri tarafından yürütülmektedir. Norm hiyerarşisi açısından, işletme toplu sözleşmesi işkolu toplu sözleşmesinden sonra gelmekte ve işletme sözleşmelerine işkolu sözleşmelerine aykırı hükümler konulamamaktadır. Ayrıca işletme içerisinde iş mücadelesi araçlarına başvurulması yasaklanmıştır. Böylece işverenlerin korunmasının yanı sıra, sendikaların grev tekeli de güvence altına alınmıştır. Almanya'da işkolu düzeyindeki toplu pazarlık sisteminde hükümet müzakere sürecinde yer almamaktadır. Merkezi düzeydeki toplu pazarlıkların doğası

uzlaşmaz ve çatışmacı olduğundan, her bir taraf ulusal ekonomi üzerindeki muhtemel yan etkileri göz önüne almaksızın diğer taraf üzerinde üstünlük kurmaya çalışmaktadır. Almanya’da ulusal ekonomi sosyal tarafların değil, hükümetin sorunu olarak görülmektedir (Vettori, 2005, p.115-116; Rieble, 2010, s.36).

### 3. Ulusal Düzeyde Toplu Pazarlıklar

Ulusal düzeyde, bazen işçi-işveren ikilisi, bazen de hükümet işçi-işveren üçlüsü arasında ekonomik ve sosyal sorunların çözümüne ve endüstriyel barışı temin etmeye yönelik anlaşmaların imzalandığı görülmektedir. Bu anlaşmalar “toplumsal anlaşma”, “barış anlaşması”, “temel anlaşma”, endüstriyel ilişkiler anlaşması” gibi değişik adlarla anılmaktadır (TİSK, 1996, s.7). Ulusal düzeyde pazarlıklar işçi ve işveren örgütlerinin yaygın olarak buldukları, kurumsallaşmanın yüksek, üst örgütlerin alt örgütler üzerinde etkin olduğu İskandinav ülkeleri, Avusturya, Belçika, İtalya, Hollanda ve İspanya gibi Avrupa Birliği üyesi ülkelerde uygulanmaktadır. Ulusal düzeyde ikili olarak yürütülen pazarlık sonucu imzalanan sözleşmeler tüm işçilere yönelik genel koşulları içermektedir. Bununla birlikte, ikili olarak yapılan sözleşmeler alt örgütlerin işyeri veya işletme düzeyinde yapacakları alt düzeyli toplu iş sözleşmelerinin genel çerçevesini de belirlemektedir. Üçlü olarak yürütülen pazarlık sonucu imzalanan temel anlaşmalar ise, enflasyonist dönemlerde ücret ve fiyat artışlarını sınırlandırmak amacıyla gelirler politikası çerçevesinde yapılmaktadır (Tokol, 2001, s.75).

İsveç toplu pazarlık sistemi yüksek düzeyde merkezileşmiştir. Merkezi düzeydeki toplu sözleşmeler 1998’de çalışanların %85’ini kapsamaktaydı. Ancak yeni teknoloji ve küreselleşme çağında merkezileşmiş toplu pazarlık sistemi, hem sosyal refahı, hem de uluslararası rekabeti birlikte başaramadığı için, 1980-1990 arasında istikrarı sağlayan, ancak esnekliğe karşı çıkan güçlü merkezileşmiş pazarlık sistemi, artık kademeli olarak yok olmaktadır (Vettori, 2005, p.115). Belçika’da toplu pazarlık oldukça resmidir ve bölgesel ve işkolu ile işletme seviyesinin yanı sıra, ulusal seviyede toplu pazarlıklar da görülmektedir. Ulusal seviyede toplu pazarlıklar ülkenin tümünde, bütün iş kolları için Ulusal Çalışma Konseyi’nde yapılmaktadır. Bu konseyde çalışma koşullarını ve sosyal güvenliği düzenleyen hükümler müzakere edilmekte ve çalışma ilişkileri ve birlikte yönetim çalışma konseyleri arasındaki anlaşmazlıklar üzerinde hükümete danışmanlık yapılmaktadır. Ulusal Çalışma Konseyi tüm ülkeyi ve farklı işkollarını içeren ve ortak komitenin olmadığı veya işlevini yerine getiremediği belirli bir işkolunu toplu iş sözleşmeleri imzalayabilmektedir (Vettori, 2005, p.127; Hendricx, 2010, s.100).

### 4. Çok Uluslu Toplu Pazarlıklar

Avrupa Birliği’nin (AB) ekonomik ve sosyal yapısı içerisinde son zamanlarda geliştirilen yarı yasa koyucu sosyal diyalog çerçevesi, bazı yazarlar tarafından çok uluslu toplu pazarlık olarak nitelendirilmektedir. Tüm dünyada toplu pazarlık adem-i merkezi bir eğilim gösterirken AB içerisinde 1993 Maastricht Antlaşması’nın eki olan Sosyal Politika Protokolü (SPP) ve Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşma (SPA) ile sosyal tarafların (Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Avrupa İşveren Konfederasyonu ve Kamuya Açık İşletmeler Merkezi) Avrupa seviyesinde anlaşmalar yapmasına ve bu anlaşmaların Avrupa Konseyi’nin bir kararı gibi geçerli olmasına olanak tanınmıştır. Bununla birlikte, sosyal taraflar ayrıca yaptıkları anlaşmaları ulus seviyesine de taşıma imkanına sahip olmuşlardır (Sarfati, <http://www.newwork.com/Pages/Contributors/Sarfati/Social%20dialogue.html>). Daha sonra, Amsterdam Antlaşması ile SPP ve SPA Avrupa Topluluğu Antlaşmasına aktarılmıştır.

Sosyal taraflar 1995’ten bugüne kadar bu yolla, ebeveyn izni, part-time istihdam, iş kontratları, telefonla müşteri hizmetleri, hayat boyu mesleki eğitim ve telework çalışma konularında AB çerçevesinde anlaşmalar imzalamışlardır. Bütün bu gelişmeler, toplu pazarlık uygulamasını ulusal seviyeden çıkararak ve sosyal tarafların özerkliğini temel alan çok uluslu bir modelin AB seviyesinde oluştuğunu düşündürmektedir (Sarfati, <http://www.newwork.com/Pages/Contributors/Sarfati/Social%20dialogue.html>). Ancak, imzalanan çerçeve antlaşmaların gerçek anlamda AB düzeyinde toplu iş sözleşmeleri olduğunu söylemek doğru değildir. Çünkü kabul edilen çerçeve antlaşmaların amacı, AB’nin hukuki düzenleme yapmayı düşündüğü bir konuda sosyal tarafların anlaşarak yasama sürecine katılmalarını sağlamaktır. Yani, AB Komisyonu’nun girişimi olmaksızın tarafların herhangi bir konuda imzaladıkları antlaşma, AB üyesi ülkelerini bağlamamakta, yalnızca taraf örgütlerin üyeleri için yol gösterici bir antlaşma niteliği taşımaktadır. Bu açıdan imzalanan çerçeve antlaşmalar, son yıllarda endüstri ilişkilerinde adem-i merkezileşme eğilimiyle ters düşüyor gibi görünse de, AB düzeyinde toplu iş sözleşmesi niteliği taşımamaktadır. Bu antlaşmalar, ancak sosyal taraflar arasındaki diyalogu güçlendiren ve tarafların yasama sürecine katılımlarını sağlayan bir mekanizmadır. Dolayısıyla bu süreci bir toplu pazarlık süreci olarak değil, sosyal tarafların AB’nin hukuki düzenlemelerinin oluşturulması sürecine katıldıkları bir “pazarlıklı yasama” (bargained legislation) süreci olarak adlandırmak daha doğru olacaktır (Uçkan, 2005, s.266). Sonuç olarak, AB düzeyinde toplu pazarlıklara ilişkin kuralların hukuk tekniği açısından yetersiz olması, sosyal tarafların temsil yeteneği sorununun olması ve Avrupa sendikal örgütlerinin üyeleri arasında yalnızca koordinasyon sağlayıcı rol oynaması nedeniyle, AB düzeyinde toplu pazarlığın gerçekleşmesi epeyce güç görülmektedir (Gülmez, 2003, s.125-128).

## II. Türkiye’de Toplu Pazarlık Düzeyleri

Türkiye’de 1961 Anayasası’nın toplu iş sözleşme hakkını güvence altına almasının ardından 1963 yılında yürürlüğe giren 275 sayılı ilk Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK) ile serbest toplu pazarlık süreci başlamıştır. Ancak yasanın 7. maddesinde ayrı ayrı düzenlenen işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmeleri arasında bir ilişki kurulamamıştır. Bu yasal boşluk, işkolu toplu iş sözleşmesinin, işyeri toplu iş sözleşmesine bir üstünlüğünün, önceliğinin olup olmadığı konusunda tartışmalara yol açmış, dolayısıyla sözleşmelerin uygulanmasında çıkan bu ikilik nedeniyle model başarı ile uygulanamamıştır (Mahiroğulları, 2000, s.702; Hekimler, 2010, s.359; Yorgun, 1998, s.268-269). Bu dönemde, kamu kesiminde toplu pazarlıklar siyasi irade ile sonuca bağlanmış, işyeri ve işkolu sözleşmesi uygulaması giderek yeni sorunlar ortaya çıkarmıştır (Mahiroğulları, 2000, s.702).

1982 Anayasası’nda da güvence altına alınan toplu iş sözleşmesi hakkı, 1983 yılında çıkarılan 2822 sayılı TİSGLK’da işyeri ve işletme düzeyinde yapılacak şekilde yeniden düzenlenmiştir. Yine 1983’te güçlü bir sendikal yapının oluşması için çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda, sendikaların ülke çapında faaliyet göstermek üzere işkolu seviyesinde örgütlenmesi öngörülmüştür. Böylece, artık işkolu düzeyinde ülke çapında faaliyet gösteren sendikaların işyeri ve işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi yaptıkları bir dönem başlamıştır. Bu dönemde, özel sektörde ağırlıklı olarak işyeri düzeyinde, kamu kesiminde ise, işletme düzeyinde ve aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan grup toplu iş sözleşmeleri de yaygınlık kazanmıştır (Mahiroğulları, 2000, s.710). 275 sayılı Kanun döneminde bir işyerinde aynı anda, hem işyeri hem de işletme toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olabilmemesinin ortaya çıkardığı hukuki sorunlara engel olmak amacıyla tek düzeyli toplu pazarlık modeli benimsenmiştir.

1982 Anayasası toplu iş sözleşmesinin düzeyi ile ilgili olarak herhangi bir düzenleme yapmayarak toplu iş sözleşmesinin hangi düzeyde yapılacağını yasa koyucuya bırakmıştır. Ancak Anayasa’nın 53/III maddesinde yer alan “*bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz*” hükmü ile, bir işyerinde aynı dönem içinde farklı düzeylerde de olsa birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı belirtilmiştir. Böylece farklı düzeylerde yapılan toplu iş sözleşmelerinin çatışması önlenmek istenmiştir. Ancak, 12 Eylül 2010 referandumuyla yapılan Anayasa değişikliği ile, Anayasa’nın 53. maddesinden “*bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz*” hükmü çıkarılarak, bir işyerinde aynı dönem içersinde farklı düzeylerde birden fazla toplu iş sözleşme imzalanabilmesinin önü açılmıştır. Fakat, bu defa da, 2822 sayılı Kanunun 3/IV. maddesinde “*Bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz*” hükmü kaldırılmadığı için Anayasa’daki bu değişikliğin endüstri ilişkilerine henüz bir yansımaları olmamıştır.

İskandinav ülkeleri, Avusturya, Belçika, İrlanda, İtalya, Hollanda ve İspanya gibi ülkelerde “*toplumsal anlaşma*” adı altında ülkenin ekonomik ve sosyal sorunlarına yönelik sözleşmeler yıllardır yapılmakta ve birbirleri ile uyumlu çok düzeyli toplu pazarlık sistemi başarı ile uygulanmaktadır. Bu ülkelerde uygulanan çok düzeyli toplu pazarlıklar, düzeylerine göre birbirini tamamlamaktadır. Temel olarak iki ya da üç düzeyli işleyen toplu pazarlıklarda en üst düzeyde toplu sözleşmelerin çatısı oluşturulmakta, ardından işkolu veya işyeri toplu sözleşmeleri ile işkoluna ya da işyerine özgü detaylar düzenlenmektedir. Ancak, tüm düzeylerde çalışan yararı ilkesi göz önünde bulundurularak, ikinci veya üçüncü düzey toplu sözleşmede getirilen hükümler ile, çalışan yararına haklar iyileştirilmektedir (Schulten, 2004, 475-476).

Referandum ile Anayasa’da yapılan değişiklik sonrasında Türk endüstri ilişkilerinde de çok düzeyli toplu pazarlık sistemine geçilebilmesi için bir fırsat oluşmuştur (Sayın, 2011, s. 521-522). Böylece, ülkemizde sendikaların ulusal sosyo-ekonomik konuları da içeren çerçeve anlaşmalar imzalamasına ve endüstri ilişkilerinde uzlaşma ve işbirliği kültürünün artmasına olanak sağlanmıştır. Fakat, 2822 sayılı Kanunun 3/IV. maddesindeki bir işyerinde aynı dönem içinde birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılması yasağı kaldırılmadığı için, hala çok düzeyli toplu pazarlık sistemine geçiş süreci tamamlanamamıştır.

## III. TÜRKİYE’DE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ

### 1. İşyeri Veya İşyerleri (Grup) Toplu İş Sözleşmesi

Ülkemizde toplu iş sözleşmesinin hangi düzeyde yapılacağı 2822 sayılı TİSGLK 3. maddesinde düzenlenmiştir. Yasa koyucu 2822 sayılı yasanın 3/I ve II. maddesinde 275 sayılı yasadaki farklı olarak sadece adem-i merkezi düzeyli işyeri ve işletme toplu iş sözleşmelerine yer vermiştir. İşyeri toplu sözleşmesi, en küçük düzeyli toplu pazarlık birimi olup, bir işverenin tek bir işyeri ile sınırlı olarak yapılan sözleşmedir. Ancak, 2822 sayılı Kanun’da işyeri kavramından tam olarak neyin kastedildiği açık değildir. Fakat 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nda işyeri “*işin yapıldığı yer*” olarak basitçe tanımlanmıştır. Bunun yanı sıra, 4857 sayılı İş Kanunu’nda işyeri tanımı daha geniş tutularak, “*işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu*

*kapsamını bütünü*” işyeri olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, işyeri toplu iş sözleşmesine taraf sendikaların mutlaka işyerinin faaliyet gösterdiği işkolunda kurulup, faaliyet göstermesi gerekmektedir (Hekimler, 2010, s.360).

2822 sayılı TİSGLK’da, zorunlu olarak tek düzeyli ve işyeri düzeyinde yürütülebilen bir toplu pazarlık modeli öngörülmüştür. Ancak, işkolu ve ulusal düzeyde toplu pazarlık yasağı, 2822 sayılı Kanun’da hala devam etmektedir. Bunula birlikte, Türkiye’de 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 3/I maddesine göre, sendikalar ancak işkolu esasına göre, bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile kurulabilirken, işyeri ve meslek sendikalarının kurulmaları yasaklanmıştır (Şafak, 2008, s.47). Bu yasaklama ve sınırlamalar çerçevesinde, Türkiye’de işyeri sendikalarının kurulması yasak, ancak sadece işyeri düzeyinde toplu pazarlık serbesttir. Buna karşılık, sadece işkolu sendikalarının kurulabilmesi serbest, fakat işkolu düzeyinde toplu pazarlık yasaktır. Türkiye’deki bu toplu pazarlık yapısı bu haliyle, hemen her gelişmeye kapalı ve çarpık bir sendika ve toplu pazarlık modelini ortaya çıkarmıştır (Şafak, 2006, s.45-46).

2822 sayılı TİSGLK’nın 3/I maddesine göre, *“bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden fazla işyerini kapsayabilir”*. Düzenlemeye göre, toplu iş sözleşmesi tek bir işyerini kapsamak üzere yapılan *“işyeri toplu iş sözleşmesi”* olabileceği gibi birden fazla işyerini kapsayacak şekilde *“işyerleri (grup) toplu iş sözleşmesi”* şeklinde de olabilmektedir (Şahlanan, 1992, s.27-28). Grup toplu iş sözleşmeleri, belirli bir bölgedeki ya da işkolundaki tüm veya bir kısım işyerlerini kapsayacak şekilde yapılan toplu iş sözleşmeleridir (Tuncay, 1999, s.135). İşçi ve işveren sendikaları arasında yapılacak bir grup toplu iş sözleşmesi kapsamına aynı işkolunda bir işveren sendikasına üye birden fazla işverene ait işyerleri alınabileceği gibi kapsama farklı işverenlerin işyerleriyle birlikte bir işverenin aynı işkolundaki birden fazla işyeri de alınabilmektedir (Çelik, 2003, s.450).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1986 yılında verdiği bir kararda *“yasada açıkça grup toplu iş sözleşmesinden söz edilmediği için taraflardan biri diğerini grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayamaz. Ancak tarafların anlaşmaları suretiyle grup toplu iş sözleşmesi yapmaları bir engel teşkil etmez”* sonucuna varmıştır.<sup>2</sup> Fakat, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’ndan birden fazla işyeri için yetki almış olan işçi sendikası; işveren sendikasının grup toplu iş sözleşmesi yapmak istemediği için toplu görüşmeye gelmediği veya görüşmeye devam etmediği ya da tüm grubu kapsamak üzere yürütülen görüşmelerde bir anlaşmaya varılmadığı takdirde, çıkan uyuşmazlık için arabuluculuk sürecinden geçildikten sonra işçi sendikası tüm işyerleri için grev kararı alabilir. Daha sonra yasal sürelerle uyararak, işveren tarafını grup toplu iş sözleşmesi için zorlamak için grev kararını uygulayabilir (Şahlanan, 1992, s.30-31; Çelik, 2003, s.451).

2822 sayılı Yasada, esas itibarıyla işyeri ve işletme düzeyinde toplu sözleşme yapılması öngörmüşse de, düzenlemede grup toplu iş sözleşmelerine de olanak verilerek, taraflara daha üst düzey bir pazarlık yapma imkanı sağlanmıştır. Böylece Türkiye’deki toplu pazarlığın yapısı, dar çerçeveli işyeri seviyesinden geniş açılımlı bir seviyeye doğru götürülmek istenmiştir (Mahiroğulları, 2000, s.713).

Grup toplu pazarlığı, toplu pazarlığın işyerlerinden uzaklaşarak sektörlere veya işkollarına doğru merkezleşmesidir. Grup toplu pazarlığı unsurlarına göre bölgesel, endüstri, sektörel ve işkolu düzeyinde ya da çok işverenli olabilmektedir. Grup toplu pazarlığı, aynı işkolu, endüstri veya bölge içindeki birden çok işyerini kapsamakta ve genellikle işveren sendikalarıyla yürütülmektedir. Grup pazarlığının tarafları işyeri, işkolu ve ulusal düzeyde merkezleşmiş pazarlıktan farklıdır. İşyeri düzeyinde toplu pazarlığın işveren tarafı genellikle bir işveren ve zaman zaman da bir işveren sendikası olmasına rağmen, grup pazarlığında işveren tarafı genellikle bir işveren sendikası, bazen de bir işveren grubudur. Ayrıca, grup pazarlığında birden çok işçi ve/veya işveren sendikası taraf olabilmektedir (Şafak, 2008, s.45-46).

Grup toplu iş sözleşmeleri yabancı hukuklarda da yaygın bir uygulamadır. İsviçre, Alman, İngiliz ve Amerikan hukuklarında grup toplu iş sözleşmesini (multi employer bargaining) görmek mümkündür. Amerika’da grup toplu iş sözleşmesi yaygın bir uygulama olmakla birlikte tamamen isteğe bağlıdır. Bu konuda tarafların birbirini zorlaması söz konusu değildir (Tuncay, 1999, s.136). İngiltere’de çok işverenli pazarlıklara sıkça rastlanmakta ve bu tür pazarlıklar yerel düzeyde ya da bütün bir endüstri düzeyinde yapılabilmektedir. Ancak, İngiltere’de 1980 yılında işçi ücretlerinin %43’ü çok işverenli toplu sözleşme ile belirleniyorken, bu oran 2004 yılında %14’e gerilemiştir. Özel sektörde ise, çok işverenli toplu sözleşmelerin etkinliği neredeyse tamamen ortadan kalkarak, 1980 yılında özel sektör işçi ücretlerinin %30’u çok işverenli toplu sözleşme ile tespit ediliyorken, 2004 yılında bu oran %4’e inmiştir (Wergin and White, Çev. Gezgin, 2010, s.124).

## **2.İşletme Toplu İş Sözleşmesi**

Aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir gerçek ya da tüzel kişiye veya ayrı tüzel kişiliğe sahip kamu kurum ya da kuruluşlarına ait birden çok işyerinde sadece bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Yapılan bu sözleşmeye de kanun anlamında *“işletme toplu iş sözleşmesi”* denir (2822 sayılı TİSGLK 3/II). Yasa, bir

<sup>2</sup> Yargıtay 9. HD, 24/4/1986, E. 1986/3377, K. 1986/4325-Tühis Mayıs-Temmuz 1986, s.16-17.

işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerini bütün ve bölünmez bir toplu pazarlık ünitesi olarak kabul ederek, işletme olarak nitelendirmiştir. İşletme toplu iş sözleşmesi niteliği itibariyle tek işverenle yürütülen, ancak kapsamı bakımından pek çok fabrikayı, bir sektörü hatta işkolunu içine alan bir toplu pazarlık birimini ifade etmektedir (Şafak, 2008, s.47).

275 sayılı TİSGLK döneminde bazı işletmelere bağlı aynı işkolundaki işletmelere ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi yapılmasının yarattığı karışıklığı gidermek amacıyla, 2822 sayılı TİSGLK'nın 3/II'de işletme toplu iş sözleşmesine yer verilmiştir. Yasa koyucu, işletme toplu iş sözleşmesi ile bir işverenin aynı işkolundaki işyerleri için tek bir toplu iş sözleşmesi yaparak, çalışma koşullarında yeknesaklığı sağlamasını amaçlamıştır (Şahlanan, 1992, s.32). Yasaya göre, işletmenin işvereni tek gerçek veya tüzel kişi ya da kamu kurum/kuruluşu olmalıdır. Ayrıca, sadece aynı işkolundaki kamu kuruluşları için ayrı tüzel kişiliğe sahip işyeri ve işyerlerinin işletme içinde kabul edilmesi de mümkündür (2822 sayılı TİSGLK 3/II). Kamu kuruluşları eğer farklı işkollarında ise, bu işletmeler için ayrı toplu iş sözleşmeleri yapılması gerekir (Tuncay, 1999, s.138). Fakat bu durum, sadece kamu kuruluşları için geçerlidir ve dolayısıyla özel işletmelerde uygulanamaz. Bilindiği gibi farklı işverenlerin aynı işkolundaki özel işletmeleri için grup toplu iş sözleşmesi yapma yolu açıktır. Yargıtay da kanundaki bu hükmü geniş bir şekilde yorumlayarak, kamu kurumu ve kuruluşlarına mali, ekonomik ve organizasyon yönünden bağlılığı ve bütünlüğü anlaşılan teşekkül ve müesseselerin işletme sözleşmesi içinde yer almasını kanunun amacına uygun bulmuştur<sup>3</sup>. Ayrıca Yargıtay'a göre kanunun bu maddesinde, işletme kapsamı içinde bulunan işyeri veya işyerlerinde, işletme toplu iş sözleşmesi yapılması emredici bir hükümdür. Bu durumda sendikalar bir işverene ait aynı işkolundaki işyerleri için ayrı ayrı işyeri düzeyinde çoğunluk tespiti isteyemez veya ÇSGB tarafından işyeri düzeyinde çoğunluk tespitine gidilemez<sup>4</sup> (Çelik, 2003, s.453).

#### *İşletme Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Uyuşmazlıklar*

2822 sayılı TİSGLK 3/III'e göre "işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranan niteliğe sahip olup olmadıkları hakkında çıkacak uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemelerde on beş (15) gün içinde karara bağlanır. Kararın temyizi halinde Yargıtay tarafından on beş gün (15) içinde kesin karar verilir." İşletme toplu iş sözleşmeleri ile ilgili uyuşmazlıklar büyük ölçüde azalmış olmakla birlikte genellikle işletme niteliğinin tespiti, işyerinin devri ve işletmeye dahil işyerlerinden bir kısmında grev yasağının bulunması ile ilgili uyuşmazlıklar çıkmaktadır.

#### *İşletme Niteliğinin Tespiti ve İlgili İşyerinin Devrine İlişkin Uyuşmazlıklar*

İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerinin aranan niteliklere sahip olup olmadıkları hakkında çıkan uyuşmazlıklar işyeri merkezinin bulunduğu iş mahkemesinde on beş (15) gün içinde karara bağlanmaktadır. Kararın temyiz edilmesi halinde ise, Yargıtay on beş (15) gün içinde kesin kararını vermektedir. 1986 tarihinde TİSGLK'nın 3/II'de 3299 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonucunda işletme niteliğinin tespitine ilişkin uyuşmazlıklar aynı işverenin değişik işyerlerinin aynı işkolunda olup olmadığıyla özdeş hale gelmiştir. Bu nedenle, artık işyerinin hangi işkoluna girdiğinin tespiti 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4. maddesinde yer alan düzenleme ile hüküm bulmaktadır. Zaten bu tip uyuşmazlıklar bir toplu iş sözleşmesi yetki tespitine itiraz prosedüründe ileri sürülebileceği gibi yargıç tarafından res'en de dikkate alınabilmektedir. Bu nedenle, işletme niteliğinin tespitine ilişkin uyuşmazlıklar son derece azalmıştır (Şahlanan, 1992, s.39).

Bir işverenin aynı işkolundaki işyerlerinden bir ya da birkaçını başka bir işverene devretmesi sonucu, bu işyerlerinin şüphesiz işletme sözleşmesinin kapsamına girmesi düşünülemez. Ancak işletme toplu iş sözleşmesi yetkisinin kesinleşmesinden sonra yapılan devir işlemlerinin geçerli bir nedene dayandığının ispat edilememesi halinde devir işleminin kural olarak mavazaalı olduğu gerekçesiyle, hükümsüzlüğüne karar verilmelidir. Buna karşılık, yetki alınmadan önce yapılan devir işlemleri de kural olarak geçerli olduğu kabul edilmelidir. Bunun tam tersi bir durumda ise, yani toplu iş sözleşmesi yetkisi kesinleştikten sonra işletmeye yeni işyerlerinin dahil olması durumunda, bu yeni işyerlerinin toplu iş sözleşmesine dahil edilip edilmeyeceği tartışılmaktadır. İşçi tarafı bu işyerlerinin de toplu iş sözleşmesi kapsamına alınmasını önermektedir. Ancak yasaya göre, işletmeye yeni katılan işyerlerinde çalışan işçilerin yetki kesinleştikten sonra toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün değildir (Çelik, 2003, s.455-456).

#### *İşletmeye Dahil İşyerlerinden Bir Kısmında Grev Yasağının Bulunması İle İlgili Uyuşmazlıklar*

Toplu görüşme esnasında çıkan uyuşmazlığın arabuluculuk aşamasından sonra da devam etmesi halinde toplu iş sözleşmesinin yapılacağı aynı işkolundaki işyerlerinden bir ya da birkaçında grev ve lokavt yasağı varsa, işletme toplu iş sözleşmesinin yapılmasında sorun yaşanabilmektedir. Bu konuda çeşitli görüşler ortaya atılmıştır. İlk görüş, grev ve lokavt yasağının olduğu işyerleri için Yüksek Hakem Kurulu'na (YHK) başvurularak kurulun bağıtladığı sözleşmenin tüm işletmeye uygulanmasını savunmaktadır. Böylece, grev ve

<sup>3</sup> Yargıtay 9. HD, 17.10.1986, E.1986/3383 K.1986/9306-YKD Nisan 1987, s.561-564.

<sup>4</sup> Yargıtay 9. HD, 17.3.1989, E.1989/2148 K.1989/2465-Türk Kamu-Sen Mart 1989, s.32-33.

lokavt yasağının olmadığı işyerlerinde grev ya da lokavt da sona erecektir. Ancak YHK'ya böyle bir yetkinin verilmesi serbest toplu pazarlık sistemine ve Anayasa güvencesi altındaki toplu iş sözleşmesi özerkliğine ve grev hakkının kullanılmasına müdahale oluşturduğu için bu görüş savunulamaz. İkinci görüş ise, işletmenin grev ve lokavt yasağı olan ve olmayan şeklinde ayrı sözleşme üniteleri olarak ele alınması gerektiğini savunmaktadır. Bu görüşe göre, uyuşmazlık çözülmiyorsa grev ve lokavt yasağının olduğu birimde YHK'ya, grev ve lokavt yasağının olmadığı birimde ise, grev ve lokavta başvurularak toplu iş sözleşmesine ulaşılabilecektir. Fakat, bu görüşün 2822 sayılı TİSGLK'nın 3/II maddesinin emredici nitelikteki işletme toplu iş sözleşmesinin bütünlüğü esasıyla bağdaşmadığı açıktır. Üçüncü bir görüş ise, yasağa tabi işyerleri ile yasağa tabi olmayan işyerlerinde çalışan işçi sayıları göz önüne alınarak, hangi gruptaki işçi sayısı fazla ise, çözüm yolunun ona göre belirlenmesini savunmaktadır. Ancak bu görüşte, ikinci görüşteki gibi işletme toplu iş sözleşmesinin bütünlüğüne ters düşmektedir. Görüldüğü gibi mevcut düzenleme üzerinden açıklanan görüşler bu konuda çıkacak uyuşmazlıkların çözümünde yetersiz kalmaktadır. Bu konuda çıkan uyuşmazlıkların çözümü için yasal değişikliğe ihtiyaç vardır (Tuncay, 1999, s.140).

### 3. Kamuda Merkezi Düzeyde Toplu Sözleşme

12 Eylül 2010 referandumunu ile gerçekleştirilen Anayasa değişikliği sonrasında Anayasal bir hak haline gelen toplu sözleşme hakkı ile kamu çalışma ilişkilerinde toplu görüşme düzeninden toplu pazarlık düzenine, mutabakat metninden, toplu sözleşmeye bir dönüşüm yaşanmıştır. Anayasa'nın 128. maddesinin 2. fıkrasına eklenen "*Ancak, mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır.*" hükmünden, artık memurların bütün ekonomik ve sosyal hakları yetkili sendika ve konfederasyonlar ile kamu işveren kurulunun imzalayacakları toplu sözleşme ile belirleneceği açıkça anlaşılmaktadır. Yani, bu yeni dönemde memurların ekonomik ve sosyal hakları ile ilgili konularda memur sendikaları danışılan veya görüşü alınan değil, imzalanacak toplu sözleşmenin tarafı olma sıfatına erişmiştir. 12 Eylül 2010 referandumunu sonrasında toplu sözleşme hakkının nasıl kullanılacağı 04.04.2012 tarihinde 6289 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile belirlenmiştir. 4688 yasanın adı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu olarak değiştiren yasada genel olarak, toplu pazarlığın tarafları ve kapsamı, kamu görevlilerine tanınan toplu sözleşme hakkının ve toplu sözleşme görüşmesi esnasında çıkacak uyuşmazlıkların zorunlu tahkim yoluyla çözüme kavuşturulmasının çerçevesi ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun teşkili ve çalışma esasları belirlenmiştir. Yeni kamu çalışma ilişkileri sisteminde, tüm kamu görevlilerini ilgilendiren merkezi düzeyde ve hizmet kollarını ilgilendiren hizmet kolu düzeyinde tek bir toplu sözleşme bağtlama imkanı sağlanmıştır. Kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonlarına toplu sözleşme hakkı ile taraf olma yetkisi verilirken, uyuşmazlıklarının çözümü, kararı bağlayıcı olan zorunlu tahkimle bırakılmıştır. Toplu sözleşme hakkının devamı ve tamamlayıcısı olan grev hakkı, ne Anayasa'da ne de yasada düzenlenmemiştir. Böylece grev hakkından yoksun bir toplu sözleşme ile Anayasal bir hakka dönüşen toplu sözleşme hakkını anlamsızlaştırılmış ve bu hakkın içi boşaltılarak, kullanımını büyük ölçüde engellenmiştir. Bu haliyle, yeniden düzenlenen kamu sendikacılığı ve çalışma ilişkileri ILO normlarına göre oldukça geri ve sorunlu gözükmektedir (Görmüş, 2012, s.1-27).

### IV. Sonuç ve Değerlendirme

1980 sonrasında küreselleşme ile birlikte artan rekabet ortamı, çok uluslu şirketlerin yaygınlaşması, sermayenin uluslararasılaşması, yüksek teknolojiye dayalı üretim sistemlerinin geliştirilmesi, neoliberal iktisat politikaları, hizmetler sektörünün ve beyaz yakalı istihdamın ve atipik çalışma şekillerinin gelişmesi, liberalleştirilmelerin artması vb. sebepler endüstri ilişkilerinin geleneksel yapısının da değişmesine neden olmuştur. Bu süreçte endüstri ilişkileri işyerine doğru gelişmiş, işyeri sendikacılığı ve adem-i merkezi toplu pazarlıklar büyük önem kazanarak, iş uyuşmazlıkları ve grevlerin sistemdeki ağırlığı ve sayısı azalmıştır. Sonuç olarak, mücadeleye dayalı çatışmacı endüstri ilişkileri yaklaşımı, artık yerini diyalog ve uzlaşmaya dayalı sistemlere terk etmiştir.

Ulusal düzeyde işçi ve işveren üst örgütlerinin alt örgütler üzerinde etkin olduğu, işbirliği, sosyal diyalog ve uzlaşma kültürünün gelenekselleştiği, kurumsallaşmış endüstri ilişkiler sistemine sahip ülkelerde ulusal, işkolu ve işletme veya işyeri düzeyinde birbirinin tamamlayıcısı çok düzeyli toplu pazarlıklar başarıyla yürütülmektedir. Bu ülkelere bakıldığında sendikaların örgüt yapısının iş kolu sendikacılığına dayalı ve merkezi bir yapıda olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak, bu ülkelerde genel çerçeveleri iş kolu düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmeleriyle çizilmiş işyeri ve işletme toplu iş sözleşmelerinin giderek yaygınlaştığı izlenmektedir.

Türkiye'de toplu pazarlık sistemi, 1980 öncesinde yasal boşluk nedeniyle yaşanan kötü tecrübenin ardından artık işyeri veya işletme düzeyinde yapılan pazarlıklarla yürütülmektedir. Bu açıdan bakıldığında Türkiye'de toplu pazarlık sisteminin dünyadaki toplu pazarlık eğilimlerine paralel bir yön çizdiği sanılabilir. Ancak 1980 sonrası yapılan düzenleme ile Türkiye'de merkezi düzeyde toplu pazarlık yapılmasının önü kesilerek, toplu iş sözleşmelerinin kapsamı daraltılmış ve sendikaların pazarlık güçleri zayıflatılmıştır. Ancak, 1980 sonrası dönemde işyeri ve işletme düzeyine indirgenen toplu pazarlığın uygulamasında merkezileşme



eğilimleri de görülmektedir. Ülkemizde özellikle kamu kesiminde daha baskın şekilde yapılan işletme toplu iş sözleşmeleri, bazen işkolunun tamamını kapsayabilmektedir. Bunun gibi, yine nispi olarak özel kesimde daha ağırlıklı olarak çok işverenli grup sözleşmeleri, merkezileşme yönünde etkiler yapmaktadır (Yorgun, 1998, s.269). Bunun yanı sıra, 12 Eylül 2010 referandumuyla yapılan Anayasa değişikliğinde çok düzeyli toplu pazarlığı yasaklayıcı hükmün kaldırılmış olmasına rağmen, aynı yasak 2822 sayılı Kanun'da devam etmektedir. 2822 sayılı Kanun'daki yasağın da kaldırılması ve merkezi düzeyli işkolu ve ulusal toplu iş sözleşmelerinin de mevzuata girmesiyle birlikte, ülkemizde çok düzeyli ve merkezi düzeyde toplu pazarlık yapılmasının önü açılmış olacaktır. Böylece endüstri ilişkileri sistemindeki çarpıklığın giderilmesi ve ulusal düzeyde konfederasyonlar arası toplu pazarlık düzenlenmeleri açısından önemli bir adım atılmış olacaktır. Bunun yanı sıra yine 12 Eylül 2010 referandumuyla yapılan Anayasa değişikliği ve buna bağlı olarak yapılan yasa değişikliği sonrasında eksik ve sorunlu da olsa, kamu çalışma ilişkilerinde merkezi düzeyli toplu sözleşmelerin yapılmasına olanak sağlanmıştır.

### **Extended Summary**

Collective bargaining, which is one of the collective union freedom, includes to relate industrial relation and employment bilateral and trilateral negotiations, which conduct between social partners for direct or indirect, peaceful solution ways and, strike and lockout phases that are collective challenge tools. Collective agreement which is the most important phase of collective bargaining, is a contract which is signed between a trade union and employer or employers' organisation; and it regulates the mutual rights and obligations of the parties for a specific period.

Level of collective bargaining, that also determinants to impact area of collective agreement, is quite important for employees and employers. Social and economic structures, industrial relation traditions, features of plant and enterprise, tend of trade unions, social policies of countries and other a lot of factors are effective in levels of collective bargaining of countries. Levels of collective bargaining can go up plant or enterprise level between one or more trade unions and individual employers, industry level between one or more trade unions and a group of employers from a particular industry or occupation, national level between trade unions and employers and employers' organisation at national level and multinational level between trade unions or trade union federations and employer organisations on an international level. Multinational level collective bargaining between Europe social partners can be to a bargained legislation process that participates in the process of creation of the Europe Union legal regulations in Europe Union level. Furthermore, international framework agreements are signed between multi national corporations and global union federations to ensure the companies' respect for the core labor rights as articulated by the International Labour Organization.

Collective agreement right was firstly guaranteed with 1961 Constitution in Turkey. Industry and plant level collective agreements were separately regulated in Law No:275 which came into force in 1963, however, a relationship was established between the two bargaining levels. Collective agreement right, which is guaranteed once again in 1982 Constitution, have been revised in plant and enterprise level, which was accepted Law No:2822 in 1983.

It has been led that more than one collective bargaining agreement at the same place of work for the same period shall be concluded, by removing 53 of the Constitution Article the provision "More than one collective bargaining agreement at the same place of work for the same period shall not be concluded or put into effect." by Constitutional amendment Referandum September 12, 2010. But the changing in Constitution has affected to industrial relation yet. Because it has not been removed the provision "More than one collective bargaining agreement at the same place of work for the same period shall not be concluded or put into effect." in 3/IV of Law No:2822 article. However, it has been an opportunity to transition multi level of collective bargaining system in Turkish industrial relation, after Constitutional amendment. Thus, in Turkey, it has been provided an opportunity to negotiate between social partners for framework agreement, which includes social and economic issues, and to increase to consensus and cooperation culture in industrial relation. But transition process of multi level collective bargaining system was not completed that it still goes on to forbid more than one collective bargaining agreement at the same place of work for the same period shall not be concluded.

### **Kaynakça**

- Çelik, N., (2003), *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul, Beta Yayınları, 19. Bası.
- Demircioğlu, M., (1987), *Dünya'da İşçi Sendikaları*, İstanbul, Basisen Yayınları.
- Görmüş A., (2012) "Kamuda Grevsiz Toplu Sözleşmenin ILO Normlarına Uyumu Ve Grev Hakkı Kapsamında Asgari Hizmetler Yaklaşımı," *Papers on Social Science*, 03/2012, s.1-27.
- Görmüş, A., (2009) "Küreselleşme Sürecinde Başlıca İşgücü Piyasası Reformları", *Kamu İş Dergisi*, Cilt:10 Sayı:3, s.177-200.

Gülmez, M., (2003), *Avrupa Birliği'nde Sosyal Politika*, Ankara, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu.

Güngör, F., (2003), "AB Ülkelerinde Toplu İş Sözleşmesi Hakları", *Sendikal Notlar*, Petrol-İş Yayın No:19, Ağustos 2003, s.40-63.

Hekimler, A., (2010), "Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemi", *Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri*, Ed. Alpay Hekimler, İstanbul, Legal Yayın Evi, s.345-393.

Hendricx, F., (2010), "Belçika'da Toplu Sözleşme Sistemi", *Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri*, (Çev. Duygu Doğan) Ed. Alpay Hekimler, İstanbul, Legal Yayın Evi, s.83-104.

Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N., (2003), *Çalışma İktisadi*, İstanbul, Der Yayınları.

Mahiroğulları, A., (2000), "Türkiye'de Toplu Pazarlık Düzeninin Gelişme Aşamaları ve Temel Özellikleri", *Nusret Ekin'e Armağan*, Kamu-İş Yayını, Yayın No:38, Ankara, s.729-750.

Öksüzömer, G., "Endüstri İlişkilerinde Değişimin Yeni Boyutları" <http://www.ismmmo.org.tr/docs/malicozum>, (Erişim 17.06.2007).

Rieble, V., (2010), "Federal Almanya'da Toplu Sözleşme Sistemi", *Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri*, (Çev. Alpay Hekimler) Ed. Alpay Hekimler, İstanbul, Legal Yayın Evi, s.31-59.

Sarfati, H., "The European Job Crisis And The Role Of Labour Market Flexibility And Social Dialogue", Geneva, Switzerland, <http://www.newwork.com/Pages/Contributors/Sarfati/Social%20dialogue.html>, (Erişim 08.09.2005).

Sayın, A. K., (2011), "Anayasa Değişikliklerinin Çalışma Yaşamı Üzerine Etkileri", *Sosyal Siyaset Konferansları*, Sayı:60, s.518-527.

Schulten, T. (2004), "Avrupa'da Toplu Sözleşme Sistemlerine Genel Bakış", *AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri*, (Çev. Alpay Hekimler) Ed. Alpay Hekimler, İstanbul: Beta, s.471-482.

Şafak, C. (2008), Türkiye'de Grup Toplu Pazarlığı, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 19, 2008/4, s.39-105.

Şafak, C. (2006), Türkiye'de Toplu Pazarlığın Değişen Çizgisi, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 10, 2006/3, s.31-70.

Şahlanan, F., (1992), *Toplu İş Sözleşmesi*, Banksis Yay. No. 70, İstanbul

TİSK, (1996), *Üçlü Anlaşmalar ve Ekonomik Sosyal Konseyler*, Ankara, TİSK İnceleme Yayınları, Yayın No:158.

Tokol, A., (2000), *Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Sendikal Hareket*, Bursa, Vipaş, 2. Baskı.

Tokol, A., (2001), *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Bursa, Vipaş Aş, Yayın No:49.

Tuncay, A. C., (1999), *Toplu İş Hukuku*, 1. Bası, İstanbul, Alfa Yayınları.

Uçkan, B., (2005), "Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog: Danışma Komiteleri'nden Çerçeve Antlaşmalara", *Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt:55, No:1, s.239-270.

Vettori, M-S., (2005), *Alternative Means To Regulate The Employment Relationship In The Changing World Of Work*, South Africa, University Of Pretoria, Faculty Of Law Unprinted Doctorate Thesis.

Wergin N-E, and White, G., (2010), "Britanya'da Toplu Sözleşme Sistemi", *Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri*, (Çev. Elif Gezgin) Ed. Alpay Hekimler, İstanbul, Legal Yayın Evi, Çev. Gezgin, 2010, s.105-134.

Wergin, Niels-Erik, (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, p.1-21 <http://ase.ac.uk/collections/EPIC/documents/C2W2Wergin.pdf> (Erişim 11.06.2012).

Yıldırım, E ve Demirkan, M., (2000), *Endüstri İlişkileri Ders Notları*, Sakarya.

Yorgun, S., (1998), *Küreselleşme Sürecinde Sendikalar ve Türkiye*, İstanbul, Toley-iş Yayınları.

Zaim, S., (1997), *Çalışma Ekonomisi*, 10. Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi.

