TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

DEĞİŞEN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ DÜZENİ VE TÜRKİYE

Doktora Tezi

Ebru Yeşim Sarğıcı

Ankara 2023

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

DEĞİŞEN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ DÜZENİ VE TÜRKİYE

Doktora Tezi

Ebru Yeşim Sarğıcı

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Gaye Burcu YILDIZ

Ankara 2023

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

DEĞİŞEN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ DÜZENİ VE TÜRKİYE

Doktora Tezi

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Gaye Burcu YILDIZ

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ

Adı ve Soyadı	**İmzası**
1- Prof. Dr. Gaye Burcu Yıldız	
2- Prof. Dr. Aziz Çelik	
3- Prof. Dr. Şenay Gökbayrak	
4- Prof. Dr. Muhittin Astarlı	
5- Dr. Öğr. Üyesi Elif Tuğba Doğan	

Tez Savunması Tarihi

12.01.2023

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Prof. Dr. Gaye Burcu Yıldız danışmanlığında hazırladığım "Değişen Toplu İş Sözleşmesi Düzeni ve Türkiye (Ankara-2023) " adlı doktora tezimdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Tarih: 19.01.2023
Ebru Yeşim Sarğıcı

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER ..... **i**

KISALTMALAR ..... **iv**

TABLO DİZİNİ ..... **vii**

GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMANIN KAPSAMINDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

1. Terminoloji Sorunu 4

2. Çalışmanın Kapsamında Toplu İş Sözleşmesi 6

2.1. Toplu İş Sözleşmelerinin Tarafları 12

2.1.1. Toplu İş Sözleşmelerinin İşçi Tarafı 12

2.1.2. Toplu İş Sözleşmelerinin İşveren Tarafı 21

2.2. Toplu İş Sözleşmelerinin Muhtevası 25

2.3. Toplu İş Sözleşmelerinin Hukuki Etkisi 32

3. Farklı Yaklaşımlara Göre Toplu Pazarlık Kavramı ve Toplu İş Sözleşmesi İlişkisi .. 40

İKİNCİ BÖLÜM

NEOLİBERAL DÖNEMDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

1. Neoliberal Yeniden Yapılanma 47

2. Toplu İş Sözleşmesi Düzenlerinde Ortak Değişim Eğilimleri 50

2.1. Toplu İş Sözleşmelerinin Güvencesi 52

2.1.1. Sendikalaşma Yoğunluğu 53

2.1.2. Grevler ve Toplu Eylemler 65

2.1.3. İşveren Örgütleri 76

2.2. Toplu Pazarlığın Düzeyi 87

2.2.1. Toplu Sözleşmelerin Düzeylerine Göre Toplu Pazarlık Yapısı 89

2.2.2. Ademi Merkezileştirme Uygulamaları 107

2.2.3. Ulusötesi Şirket Sözleşmeleri 126

2.3. Toplu İş Sözleşmelerinden Yararlanma Derecesi 144

2.3.1. Toplu İş Sözleşmelerinin Kişi Yönünden Kapsamı 145

2.3.1.1. Teşmil ve Muadil Uygulamalar 150

2.3.2. Toplu İş Sözleşmelerinin Konu Yönünden Kapsamı 154

2.3.3. Toplu İş Sözleşmelerinin Zaman Yönünden Kapsamı 168

3. Covid-19 Pandemisi Dönemi 174

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ DÜZENİNDE DEĞİŞİM

1. Toplu Pazarlık Girişimleri ve Toplu İş Sözleşmelerinin Öncülleri 188

2. 1963-1980 Döneminde Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin Genel Esasları 203

2.1. Toplumsal Anlaşma 214

2.2. Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu ve Toplu Pazarlık İlkeleri 218

3. Yeni Düzene Geçiş Süreci: 12 Eylül Rejimi Döneminde Uygulama 221

3.1. Toplu İş Sözleşmelerinin Yüksek Hakem Kurulu Tarafından Düzenlenmesi 224

3.2. Teşmil Kurumunun Yüksek Hakem Kurulu Kararlarını Yaygınlaştırmak Amacıyla Kullanılması 231

4. 1982'den Günümüze Toplu İş Sözleşmesi Düzeni 236

4.1. Toplu İş Sözleşmelerinin Güvencesi 239

4.1.1. Kurumsal Destek 239

4.1.2. Sendikalaşma Yoğunluğu 245
4.1.2.1. Sendikaların Toplu İş Sözleşmesine Taraf Olabilme Koşulları 251
4.1.2.2. Grevler ve Toplu Eylemler 257
4.1.2.2.1. Grev Ertelemeleri 262
4.1.3. İşverenlerin Örgütlenme Derecesi 265
4.2. Toplu İş Sözleşmelerinin Düzeyi ve Türleri 274
4.2.1. Grup Toplu İş Sözleşmeleri 277
4.2.2. İşletme Toplu İş Sözleşmeleri 281
4.2.3. Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri 283
4.2.4. Çerçeve Sözleşmeler 290
4.3. Toplu İş Sözleşmelerinden Yararlanma Derecesi 293
4.3.1. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Koşulları 294
4.3.2. Hizmet Alımı İhaleleri Kapsamında Çalıştırılan Taşeron İşçileri 299
4.3.3. Toplu İş Sözleşmelerinde Kapsam Dışına Çıkarılan İşçiler 308
4.3.4. Toplu İş Sözleşmelerinin Kapsama Oranı 310
4.3.5. Teşmil Uygulamaları 313
4.3.6. Toplu İş Sözleşmelerinin Konu Yönünden Kapsamı 319
4.3.7. Toplu İş Sözleşmelerinin Zaman Yönünden Kapsamı 321
SONUÇ 322
EKLER 329
KAYNAKÇA 342
ÖZET 391
ABSTRACT 392

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AÇK	Avrupa Çalışma Konseyi
ARAN	Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni
AYM	Anayasa Mahkemesi
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Alman İşveren Örgütleri Konfederasyonu)
BM	Birleşmiş Milletler (United Nations-UN)
BusinessEurope	Confederation of European Business (Avrupa İşletme Konfederasyonu)
CBI	Confederation of British Industry (İngiliz Sanayi Konfederasyonu)
CC.OO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras (İşçi Komisyonları Sendikalar Konfederasyonu)
CEEP	The European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services (Avrupa Kamu Hizmetleri İşletmeleri ve İşverenleri Merkezi)
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales (İspanyol İşveren Örgütleri Konfederasyonu)
CGIL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro (İtalyan Genel İşçi Konfederasyonu)
CGTP	Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (Portekiz Genel İşçi Konfederasyonu)
CGZP	Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (Hristiyan Geçici Çalışma ve Personel Hizmet Acenteleri Sendikası)
CIP	Confederação da Indústria Portuguesa (Portekiz Sanayi Konfederasyonu)
CISL	Confederazione Italiana de Sindicati Lavaratori (İtalyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu)
CNPF	Conseil National du Patronat Français (Fransız İşverenler Ulusal Konseyi)
CNT	Confederación Nacional del Trabajo (Ulusal İşçi Konfederasyonu)

Confindustria	Confederazione generale dell'industria Italiana (İtalyan Genel Sanayiciler Konfederasyonu)
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DA	Dansk Arbejdsgiverforening (Danimarka İşverenler Konfederasyonu)
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund (Alman Sendikalar Federasyonu)
DİSK	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DTÖ	Dünya Ticaret Örgütü (World Trade Organisation-WTO)
EK	Elinkeinoelämän keskusliitto (Finlandiya) İşletmeler Konfederasyonu)
FH	Fagbevægelsens Hovedorganisation (Danimarka Sendikalar Konfederasyonu)
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging (Hollanda Sendikalar Federasyonu)
ETUC	European Trade Union Confederation (Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu)
ETUI	European Trade Union Institute (Avrupa Sendika Enstitüsü)
HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ICFTU	International Confederation of Free Trade Unions (Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu)
IDWF	Uluslararası Ev İşçileri Federasyonu
IG BAU	İnşaat, Ormancılık, Tarım ve Çevre İşçileri Sendikası
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	International Monetary Fund (Uluslararası Para Fonu)
İKY	İnsan Kaynakları Yönetimi
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
LO	Landsorganisasjonen (Norveç Sendikalar Konfederasyonu) Landsorganisationen i Sverige (İsveç Sendikalar Konfederasyonu)
MEDEF	Mouvement des Entreprises de France (Fransa İşletmeleri Hareketi (Federasyonu))
NAF	Norsk Arbeidsgiverforening (Norveç İşverenler Konfederasyonu)
NHO	Næringslivets Hovedorganisasjon (Norveç Girişimciler Konfederasyonu)
NSER	Standart Olmayan İstihdam İlişkisi

OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)
IOE	International Organisation of Employers (Uluslararası İşverenler Örgütü)
RSA	Rappresentanza Sindacale Aziendale (İşyeri Sendika Temsilciliği)
RSU	Rappresentanza Sindacale Unitaria (Sendika Temsilciler Kurulu, İtalya)
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen (İsveç İşverenler Konfederasyonu)
SAV	Schweizerischer Arbeitgeberverband
SN	Svenskt Näringsliv (İsveç Girişimciler Konfederasyonu)
STK	Suomen Työnantajain Keskusliitto (Finlandiya İşverenler Konfederasyonu)
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TT	Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto (Finlandiya) Sanayiciler ve İşverenler Konfederasyonu)
TUC	Trades Unions Congress (Sendikalar Kongresi)
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UEAPME	European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises (Avrupa Zanaat, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği)
UGT	Unión General de Trabajadores (Genel İşçi Konfederasyonu)
UIL	Unione Italiana del Lavoro (İtalyan İşçi Sendikaları Birliği)
UNCTAD	United Nations Conference on Trade and Development (Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı)
VBO	Verband van Belgische Ondernemingen (Belçika İşletmeler Federasyonu)
VNO-NCW	Vereniging van Nederlandse Ondernemers – Nederlands Christelijke Werksgeversverbond
WKO	Wirtschaftskammer Österreich (Avusturya
ZSAO	Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen (İsviçre İşveren Örgütleri Merkez Birliği)

TABLO DİZİNİ

Tablo 1. **1980-2019 Dönemi Sendikalaşma Oranları (%)** 53

Tablo 2. 1980/**2019 Döneminde Sendika Üye Sayılarında ve Sendikalaşma Oranlarında Değişim (%)** 54

Tablo 3. **1990'lardan İtibaren İşverenlerin Örgütlenme Yoğunluğu** 79

Tablo 5. **1980-2019 Dönemi Toplu Pazarlık Kapsamı (%)** 145

Tablo 6. **İşverenlerin Örgütlenme Yoğunluğunda ve Toplu Pazarlık Kapsamında Değişim (1990-2019)** 147

Tablo 7. **Toplu Pazarlık Kapsamı ve Sendikalaşma Oranlarında Değişim (1980-2019)** 148

Tablo 8. **1980-2019 Toplu Pazarlık Kapsamı/Sendikalaşma Oranı** 149

Tablo 9. **Teşmil vb. Yöntemler ve Uygulamaları** 151

Tablo 10. **2019-2022 Döneminde Dünya Genelinde İşgücü Piyasası Göstergeleri** 175

Tablo 11. **Toplu Pazarlık Konularının Bölgelere Göre Dağılımı (2020-Mayıs 2021)** 181

Tablo 12. **Yüksek Hakem Kurulu Tarafından Değiştirilen Toplu İş Sözleşme Sayısı ve Sözleşmelerin Kapsamı** 226

Tablo 13. **Yüksek Hakem Kurulu Tarafından İlke Olarak Uygulanan Zam Oranları** 227

Tablo 14. **Sendika Üye Sayıları (1984-2009 ve 2013-2022)** 250

Tablo 15. **Sendikalaşma Yoğunluğu (1984-2009 ve 2013-2022)** 251

Tablo 16. **1984-2021 Döneminde Grev Yoğunluğu** 261

Tablo 17. **TİSK'e bağlı İşveren Sendikalarına Göre Grup Pazarlığının Kapsamı** 280

Tablo 18. **YHK Kararlarının Toplam İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı İçindeki Payı (1984-2020)** 304

Tablo 19. **Toplu İş Sözleşmelerinin Kapsama Oranı (1986-2021)** 311

Tablo 20. Toplu İş Sözleşmelerinin İşkollarına Dağılımı (2002-2012 ve 2013-2021) 311

Tablo 21. İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi, Sözleşme Kapsamındaki İşyeri ve İşçi Sayıları..... 313

GİRİŞ

Toplu pazarlık ve ürünü toplu iş sözleşmeleri, Sanayi Devriminin yükselişine koşut ve işçi sınıfının ekonomik ve siyasi mücadelesine bağlı olarak 19. yüzyılda ülkeler arasında farklı dönemlerde, farklı usullerle yaygınlaşmaya başlamış; 20. yüzyılda işçilerin ekonomik ve sosyal haklarının, istihdam ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde bir kural koyma yöntemi olarak kurumsallaşmıştır. [1]

II. Dünya Savaşı sonrasında yaşanan genişleme döneminden sonra 1970'li yıllarda kapitalist sistem dünya ölçeğinde yeni bir bunalıma girmiştir. Bunalıma çözüm olarak geliştirilen neoliberal politikalar kapsamında sendikalar ve toplu pazarlıklar, işçi sınıfının diğer kazanımlarıyla birlikte sistemin işleyişine engel olan katılıklar (rigidities) arasında değerlendirilmekte; toplu iş sözleşmesi düzenlerinin yeni koşullara uyarlanması, yeniden yapılanma sürecinde rolü ve işlevleri tartışılmaktadır. Bu bağlamda çalışmada, neoliberal yeniden yapılanma döneminde farklı toplu iş sözleşmesi düzenlerinde ortak değişim eğilimlerinin belirlenmesi ve Türkiye'nin toplu iş sözleşmesi düzeninin bu eğilimlerle hangi noktalarda örtüştüğünün incelenmesi amaçlanmaktadır.

Üç ana bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde, öncelikle terimde ve terimin içeriğinde birlik sağlanması, ülkeler arasındaki farklı uygulamaların ve tarihsel gelişimin kapsanması amacıyla çalışmanın kavramsal çerçevesi belirlenmiştir. Toplu iş sözleşmelerine ayırt edici niteliğini verdiği kabul edilen "taraflar", "muhteva" ve "hukuki etki" unsurları, farklı ülkelerin mevzuat ve uygulamaları üzerinden

[1] Dünya genelinde 206 devletten (BM'ye üye 193 ve gözlemci 2 devlet, ayrıca en az bir devlet tarafından tanınmış 11 devlet) 168'inin mevzuatında, toplu pazarlık ve/veya toplu iş sözleşmesine ilişkin hükümler yer almakla birlikte toplu iş sözleşmeleri, çalışma koşullarının düzenlenmesinde 86 ülkede fiilen esas alınmaktadır. Bkz. ILO: https://ilostat.ilo.org/topics/collective-bargaining/, (Erişim: 29.11.2022).

açıklanmıştır. Toplu pazarlığın niteliğine ilişkin farklı yaklaşımlar, toplu iş sözleşmesi kavramıyla ilişkilendirilerek değerlendirilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümü, farklı toplu iş sözleşmesi düzenlerinde değişim hangi unsurlarda aranabilir ve değişim örüntüleri, eğilimleri nasıl ortaklaştırılabilir soruları ekseninde oluşturulmuştur. Bu amaçla, Clegg tarafından bir karşılaştırma aracı olarak geliştirilen toplu pazarlık boyutlarından[2] yararlanılarak "toplu iş sözleşmelerinin güvencesi", "toplu pazarlığın düzeyi", "toplu iş sözleşmelerinden yararlanma derecesi" olmak üzere üç boyut kabul edilmiştir. Toplu iş sözleşmelerinin güvencesi boyutu, istihdam ve çalışma koşullarının toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmesini sağlayan kurumsal ve örgütsel etkenleri; hem sendikaların işverenleri toplu pazarlık masasına getirebilme kapasitesini hem de toplu pazarlık yetkilerinin, grev ve toplu eylem haklarının işveren (örgütleri) ve devlet tarafından tanınmasını, desteklenmesini ifade etmektedir. Toplu pazarlığın düzeyi boyutu, toplu iş sözleşmesi düzenlerinin temel yapısını; bağıtlanan toplu (iş) sözleşmelerin(in) düzeylerini, düzeyler içindeki ve arasındaki ilişkiyi kapsamaktadır. Toplu iş sözleşmelerinden yararlanma derecesi boyutu ise, toplu iş sözleşmelerinin kişi, konu ve zaman yönünden kapsamını içermektedir. Her bir boyut, toplu iş sözleşmesi düzeninin birbiriyle ilişkili ve birbirini tamamlayan bileşenlerini oluşturmakta; herhangi bir boyutta gözlemlenen değişim, diğer boyutlardaki değişime de işaret etmektedir.

Özgül uygulamaların genelleştirilmesi ve bir olgunun ilgili ülkeye özgü olduğu düşüncesiyle istisnalaştırılması, çalışmanın temel açmazlarından biridir. Bu nedenle her bir boyut içinde, öncelikle OECD, Eurofound, ETUI, ILO gibi kurumlar bünyesinde ve alan yazınında geniş ülke gruplarını esas alan rapor ve araştırmalar çıkış noktası olarak kabul edilmiştir. İkinci aşamada, 1980-2019 dönemine ait kesintisiz, kıyaslanabilir

[2] Clegg, Hugh; Trade Unionism Under Collective Bargaining, Basil Blackwell, Oxford, 1976.

verilerine ve monografilerine ulaşılabilen ülkeler tespit edilmiş; bu ülkeler içinde değişimin nicel verilerle ve farklı kaynaklarla desteklendiği ülkeler de ayrıca tek tek incelenmiştir. Covid-19 pandemisiyle birlikte ülkelere ait veri ve bilgiler kesintiye uğradığından ve bu süreçte yayımlanan araştırmaların temel dinamiği haliyle pandemi koşulları olduğundan 2020 yılından Kasım 2022 dönemine kadar geçen dönem ayrı bir başlık altında değerlendirilmiştir. Bu bölümde tespit edilen genel gelişmelerden ve ortak değişim eğilimlerinden, Türkiye'nin toplu iş sözleşmesi düzeninde gözlemlenen değişimlerle karşılaştırmak amacıyla yararlanılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümününün temel sorusu; Türkiye'deki toplu iş sözleşmesi düzeninin genel değişim eğilimleriyle ne ölçüde ve hangi noktalarda örtüştüğüdür. Bu bölümde ve genel olarak çalışmada, Türkiye'nin toplu iş sözleşmesi düzeni ile diğer ülkelerin toplu iş sözleşmesi düzenlenleri arasında bir karşılaştırma gözetilmemiştir. Toplu iş sözleşmesi düzeninde mevzuatın belirleyiciliği esas olduğundan Türkiye'ye ilişkin incelemelerin ağırlığını kanuni değişiklikler, içtihatlar ve toplu iş hukuku öğretisindeki tartışmalar oluşturmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMANIN KAPSAMINDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

1. Terminoloji Sorunu

Türkiye'de, ilk dönemlerde, 1924 tarihli Mesai Kanunu tasarısında "mukavele-i müştereke", 1926 tarihli Borçlar Kanununda "umumi mukavele", öğretide ve kanun tasarılarında "kolektif mukavele/akit", "toplulukla iş mukavelesi" terimleri kullanılmıştır.[3]

Fransa'da A. Rouast tarafından geliştirilen ve farklı ülkelerde de karşılığı olan yaklaşıma göre, "toplu (kolektif) sözleşme", bireysel sözleşmelerden ayrı, bir toplulukça yapılıp topluluğun tüm üyelerini bağlayan yeni bir tür sözleşme olup toplu iş sözleşmesi de bunun alt kategorisini oluşturmaktadır.[4] Benzer bir yaklaşımla Türkiye'de de, "toplu sözleşme" teriminin toplu iş sözleşmelerini içeren bir üst kavram olduğu yönündeki görüş,[5] toplu iş sözleşmelerini bireysel iş ilişkisi doğuran takım sözleşmeleri ve esas itibariyle idari işlem niteliğindeki tip iş sözleşmeleriyle aynı kapsamda değerlendirdiği için eleştirilmiştir.[6] Öğretinin bireysel iş sözleşmeleri topluluğunu çağrıştırmayan ve normatif etkiyi içeren "işin tanzimine müteallik umumi mukavele", "toplu iş şartları sözleşmesi" yönündeki önerileri uygulamada benimsenmemiştir.[7]

---

[3] Tolga, Muammer Vassaf; İş Hukuku, Raşit Bütün Matbaası, İstanbul, 1943, s. 71-73.
[4] Benzer görüşler ve açıklama için bkz. Sur, Melda; Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Dokuz Eylül Üniversitesi Fakültesi Yayını, Ankara, 1991, s. 16-23.
[5] Mimaroğlu, 1964, s. 7; Saymen, Ferit H.; Türk İş Hukuku, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1954, s. 366.
[6] Eleştiri için bkz. Çelik, Nuri; Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi, İstanbul, 1966, s. 6-8.
[7] Alman öğretisinde önerilen "Arbeitsnormenvertrag", Fransız öğretisinde önerilen "contrat collevtive de reglementation de travail" ibarelerinin karşılığıdır. Bkz. Saymen, 1954, s. 370; Reisoğlu, Seza; Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, Ankara, 1967, s. 2-4.

1961 Anayasasında "toplu sözleşme" terimine yer verilmiş ise de[8] 1963 tarihli 274 ve 275 sayılı kanunların yürürlüğünden itibaren "toplu iş sözleşmesi" terimi kullanılmaktadır. 2012 tarihli Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunuyla toplu iş sözleşmesi düzeni içindeki yeri ve niteliği tartışmalı "çerçeve sözleşme" kabul edilmiştir. Ayrıca 2010 yılında Anayasada ve 2012 yılında 4688 sayılı Kanunda yapılan değişikliklerle kamu emekçileri için tercih edilen terim "toplu sözleşme" dir.

Toplu iş sözleşmelerinin düzeyine, türüne, taraflarına ve konusuna göre terim ayrımları, farklı ülke mevzuat ve uygulamalarında da yer almaktadır. Anglosakson ülkelerinde yerleşik terim, "toplu anlaşma/sözleşme (collective agreement)" dir. Norveç'te toplu iş sözleşmeleri için kullanılan genel terim "tarife sözleşmesi (tariffavtale)" olup; işçi ve işveren konfederasyonları arasında imzalanan toplu iş sözleşmeleri için "temel sözleşme (hovedavtale)", işkolu düzeyinde imzalanan toplu iş sözleşmeleri için "toplu sözleşme (overeenkomst)", üst düzey toplu iş sözleşmelerinde düzenlenmemiş konularda işyeri düzeyinde imzalanan toplu iş sözleşmeleri için "tamamlayıcı sözleşme (særavtale) terimi kullanılmaktadır.[9] Portekiz'de işçi-işveren örgütleri arasında bağıtlanan toplu iş sözleşmeleri için kanuni terim "toplu iş sözleşmesi (contrato coletivo de trabalho, CCT)"; işverenlerin bireysel taraf olduğu toplu iş sözleşmesi için kanuni terim "toplu iş anlaşması (acordo coletivo de trabalho, ACT)" dır.[10]

[8] Değerlendirme için bkz. Mimaroğlu, Sait Kemal; Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1964, s. 1-7.

[9] Eurofound: Collective Agreements and Bargaining Coverage in the EU: A Mapping of Types, Regulations and First Findings from the European Company Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2019, s. 124. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20022.pdf, (Erişim Tarihi: 15.09.2021).

[10] A.g.e., s. 136.

Almanya ve Hollanda'da çalışma konseyi ile işveren arasında, Avusturya'da ayrıca çalışma konseyi komiteleri ile işverenler arasında, kanunda belirlenen konularla ve toplu iş sözleşmesinin verdiği yetkiyle sınırlı olarak imzalanan "işletme anlaşmaları (Betriebsvereinbarungen)", toplu iş sözleşmelerinden farklı nitelik taşımakta ve normlar hiyerarşisinde, kural olarak, toplu iş sözleşmelerinden sonra, bireysel iş sözleşmelerinden önce gelmektedir.

Ülke araştırmaları incelendiğinde, bir toplu iş sözleşmesi niteliği taşımakla birlikte parasal konuları içermeyen sözleşmelerin kapsam dışında tutulduğu ya da bir toplu iş sözleşmesi niteliği taşımayan işletme anlaşmaları ve hükümetlerin taraf olduğu sosyal paktların toplu pazarlık veya toplu sözleşme başlığı altında değerlendirildiği tespit edilmektedir.[11]

Çalışmanın kapsamını kamu ve özel sektör işçileri oluşturduğundan, kamu görevlileri çalışmanın kapsamı dışında tutulduğundan çalışmada "toplu iş sözleşmesi" terimi tercih edilmiş; işçi işveren çatı örgütleri arasında sosyal politika uygulamaları kapsamında imzalanan ve genellikle ilgili ülkenin mevzuatında toplu iş sözleşmelerinden ayrı sınıflandırılan sözleşmeler (veya anlaşmalar) için "toplu sözleşme" terimi kullanılmıştır.

2. Çalışmanın Kapsamında Toplu İş Sözleşmesi

Toplu iş sözleşmesinin şekline ve taraflarının ehliyetine ilişkin geçerlilik şartları, sözleşmenin konusuna getirilen sınırlandırmalar ve bu bağlamda pozitif hukukta yer

[11] Schulten, Thorsten; "Changes in National Collective Bargaining Systems Since 1990", EIROnline, 2005, https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2005/changes-in-national-collective-bargaining-systems-since-1990; Eurofound: Collective Bargaining in Europe in the 21st Century, Luxembourg, 2015; Visser, Jelle; "What Happened to Collective Bargaining During the Great Recession", IZA Journal of Labour Policy, 5(9), University of Amsterdam, 2016, https://doi.org/10.1186/s40173-016-0061-1 (Erişim: 19.06.2017).

alan tanımlar ülkelere, döneme, toplu iş sözleşmesinin düzey ve türlerine göre farklılık göstermektedir.

Türkiye'de 1926 tarihli Borçlar Kanunu döneminde toplu iş sözleşmesi, işçi topluluklarını da içerecek şekilde tanımlanmıştır: "Toplulukla iş mukavelesi, bir yandan işveren (işverenler veya teşekkülleri) ile işçi teşekkülleri veya toplulukları tarafından ileride yapılacak olan iş akitlerinin umumi hükümlerini tayin etmek ve kolektif mukaveleye taraf olanların hak ve borçlarını tespit eylemek üzere akdedilen mukaveledir."[12] [13]

Öğretide güncel tanımlamalar genel hatlarıyla aşağıdaki şekildedir:

> "Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümleri düzenlemek için yapılan, tarafların karşılıklı hak ve borçlarına, sözleşmenin uygulanması, denetimi ile uyuşmazlıkların çözümü yollarına ilişkin hükümleri de içerebilen yazılı bir sözleşmedir."[14]

---

[12] Saymen, 1954, s. 368. Ayrıca bkz. Esener, Turhan; İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1964, s. 4. Karş. Mimaroğlu, 1964, s. 70.

[13] Talas tarafından yapılan farklı bir tanımlamaya göre; "toplulukla iş mukavelesi, işçi sendikaları ile işveren sendikaları yahut bir veya birkaç işveren ile bir işçi sendikası arasında bir mesleği veya bir mıntıkayı alakadar etmek üzere muayyen veya gayri muayyen bir müddet için imzalanan ve bir meslekte çalışma şartlarını heyeti umumiyesiyle tarafların toplulukla olan münasebetlerini tanzim eden mukavelelerdir." Bkz. Talas, Cahit; "Toplulukla İş Mukaveleleri", Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt:5, Sayı:1-4, 1950, s. 166-167. Aynı yazarın 275 sayılı Kanunun yürürlüğü dönemindeki tanımlaması ise şu şekildedir: "Toplu iş sözleşmesi, emek ile sermaye, daha somut bir deyimle, işçiler adına hareket eden sendikalarla işverenler ya da onların sendikaları arasında bir toplu pazarlık sonunda yanların karşılıklı hak ve menfaatlerini bir süre için düzenleyen ve belirleyen bir yazılı belgedir." Talas, Cahit; Sosyal Ekonomi, S. Yayınları, Ankara, 1979, s. 255, 256.

[14] Tuncay, A. Can; Toplu İş Hukuku, Beta, 2. Baskı, İstanbul, 2010, s. 148. Ayrıca bkz. Çelik, Nuri; İş Hukuku Dersleri, 18. Basım, Beta Yayınevi, İstanbul, 2005, s. 468. Karş. Tunçomağ, Kenan; Centel, Tankut; İş Hukukunun Esasları, 4. Bası, Beta, İstanbul,

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1951 tarih ve 91 sayılı Toplu Sözleşmeler Tavsiyesinin amacı doğrultusunda toplu iş sözleşmeleri;

> "Çalışma ve istihdam koşullarına ilişkin bir tarafta bir işveren, bir grup işveren veya bir ya da birden fazla işveren örgütü ile diğer tarafta bir veya daha fazla sayıda işçi örgütünün temsilcileri veya bu örgütlerin yokluğunda ulusal kanun ve düzenlemelere uygun olarak seçilmiş ve yetkilendirilmiş işçi temsilcileri arasında yazılı olarak yapılan tüm sözleşmelerdir."[15]

1957 yılında yapılan değişiklikten sonra İsviçre Borçlar Kanununa göre bir toplu iş sözleşmesi (Gesamtarbeitsvertrag); işverenler veya işveren örgütleri ile işçi örgütlerinin, işçiler ile işverenler arasındaki iş ilişkisinin kurulması, içeriği ve sona ermesini düzenleyen kuralları kararlaştırdıkları bir sözleşmedir. Bir toplu iş sözleşmesi, işçiler ile işverenler arasındaki ilişkiyle ilgili olmak kaydıyla veya bu tür kuralların oluşturulmasıyla sınırlı başka hükümler de içerebilir. Ayrıca, bir toplu iş sözleşmesi sözleşme taraflarının karşılıklı hak ve borçlarını ve önceki fıkralarda belirtilen kuralların uygulanması ve denetimini düzenleyebilir (Obligationenrecht-OR, m. 356).[16]

Almanya mevzuatında toplu iş sözleşmesi (Tarifvertrag); işçi sendikası ile işveren veya işveren örgütü arasında, sözleşme taraflarının hak ve borçlarını düzenleyen ve iş ilişkisinin kuruluşuna, içeriğine ve sona ermesine ilişkin hukuk kurallarını

2005, s. 331; Sur, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Ankara, 2019, s. 249; Narmanlıoğlu, Ünal; İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, Beta, İstanbul, 2016, s. 313. Anayasada öngörülen "ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenleme" amacını içeren tanımlar için bkz. Elbir, Halid Kemal; İş Hukuku, 9. Baskı, Filiz Matbaası, İstanbul, 1987, s.223-224; Şahlanan, Fevzi; Toplu İş Sözleşmeleri, Acar Matbaacılık, İstanbul, 1992, s. 10.

[15] Tavsiye, Türkiye tarafından onaylanmamıştır. Metin için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429:NO, (Erişim: 14.10.2020).

[16] Kanun metni için bkz. https://www.fedlex.admin.ch, (14.10.2020).

(Rechtsnormen) içeren, ayrıca işletme ve işletmenin temel düzenine ilişkin konuların da düzenlenebileceği bir sözleşmedir (Tarifvertragsgesetz-TVG, m.1/I). [17]

Belçika'da toplu iş sözleşmesi (la convention collective de travail); bir veya birden fazla sendika ile bir veya birden fazla işveren örgütü veya işveren arasında, işyerindeki veya belirli bir faaliyet alanındaki işçi ve işveren arasındaki bireysel ve toplu ilişkilerin koşullarını belirleyen, ve sözleşme taraflarının hak ve yükümlülüklerini düzenleyen sözleşmedir. (1968 Toplu Sözleşmeler ve Pariter Komiteler Kanunu, Loi sur les conventions collectives et les commissions paritaires-LCCCP) Kısım 2, m.5).[18]

Birleşik Krallık'ta, 1990'larda gerçekleşen değişiklikler sonrasında kanunda yer verilen tanıma göre toplu iş sözleşmesi (collective agreement); "bir veya birden fazla sendika ile bir veya birden fazla işveren veya işveren örgütleri tarafından veya bunlar adına, kanunda sayılan konulardan bir veya birkaçını kapsayan herhangi bir sözleşme veya düzenlemedir." (Sendikalar ve Çalışma İlişkileri Kanunu, Trade Union and Labour Relations Consolidatin Act-TULRCA, sec.178(1)).[19]

İspanya'da, 2015 yılından itibaren toplu iş sözleşmesi (convenio collectivo), "işçilerin ve işverenlerin temsilcileri tarafından yürütülen müzakereler sonucunda, toplu özerklik gereğince serbestçe ulaştıkları anlaşmanın ifadesidir. Toplu iş sözleşmeleri, sözleşmenin kapsadığı alanda işçilerin çalışma koşullarını ve üretkenliği düzenler. Ayrıca, tarafların yükümlülükleri kapsamında çalışma barışı da düzenlenebilir" (La Ley del Estatuto de los Trabajadores-ET, m. 82.1).[20]

---

[17] Kanun metni, https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/, (Erişim: 14.10.2020).
[18] Kanun metni, https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2537/Loi%20de%201968.pdf, (Erişim: 14.10.2020).
[19] Kanun metni için bkz. https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents, (Erişim: 14.10.2020)
[20] Kanun metni için bkz. https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf, (Erişim: 14.12.2021).

Çalışmanın kapsamında, sözleşmelerin tarihsel gelişimini ve farklı ülke uygulamalarını da içermesi amacıyla, toplu iş sözleşmesi; i*şçi tarafını bir veya birden fazla sendikal örgütün, belirli koşullarda işçi veya işyeri temsilcilerinin veyahut işyeri temsil organlarının, işveren tarafını bir veya birden fazla işverenin, işveren örgütünün oluşturduğu, istihdam ve çalışmanın ilke ve koşullarını, sözleşmenin yapılmasına ve uygulanmasına ilişkin usul ve esasları, sözleşme taraflarının hak ve borçlarını düzenleyen sözleşmedir*.

Geçerlilik şartları, bir toplu iş sözleşmesine niteliğini, ayırt edici özelliğini veren unsurlar olarak kabul edilmediğinden tanımda, tarafların ehliyetine, pozitif hukukun "normatif-borç doğurucu" hükümler ayrımına ve yazılı olma gibi sözleşmenin şekline ilişkin şartlara yer verilmemiştir.

Öncelikle ilk toplu iş sözleşmeleri genellikle sözlüdür. Sözleşmelerin yazılı yapılması, işverenlerin sözünden dönmesini engellemek, sözleşmelerin aleniyet kazanmasını sağlamak, sözleşme hükümlerinin uygulanmasında yaşanan uyuşmazlıkları asgariye indirmek ve uyuşmazlık konusu olduğunda delil olarak göstermek üzere tercih edilmiş; sözleşmelerin kapsamı genişledikçe yaygınlık kazanmıştır.[21] Fransa'da 1919, Avusturya'da 1920, Finlandiya'da 1924, Norveç'te 1927 ve Yunanistan'da 1935 tarihli kanuni düzenlemeler öncesinde yazılı olma şartı aranmamaktadır.[22] ABD'de 1947 tarihli Taft Hartley Kanunuyla geçerlilik şartı olarak; Japonya'da 1949 tarihli ve Birleşik Krallık'ta 1974 tarihli kanunla bağlayıcılık şartı olarak yazılı olma koşulu

[21] Chamberlain, Neil W.; Collective Bargaining, McGraw-Hill Book Company Inc., Toronto, 1951, s. 95.
[22] ILO: Collective Agreements, ILO Studies and Reports, Series A, No. 39, Geneva, 1936, s. 122; ILO: "Denmark", Legal Database on Industrial Relations (Irlex), https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/WCMS_507552/lang--en/index.htmIrlex, (Erişim: 02.09.2021).

getirilmiştir. Danimarka ve İtalya'da günümüzde de bir sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesi yazılı olma koşuluna bağlı değildir.[23]

Biçimsel koşullara uyulmaksızın imzalanan toplu iş sözleşmeleri için hukuki nitelendirme de ülkelerin hukuk düzenine göre değişmektedir. İtalya'da, şekli koşullar konfederasyonlar arasında imzalanan sözleşmelerle belirlenmekte, bu koşullara uyulmaksızın imzalanan ve "korsan" olarak adlandırılan sözleşmeler, bağlayıcılığı olan bir toplu iş sözleşmesi olarak değerlendirilmektedir.[24] Koşulların mevzuatta ayrıntılı olarak düzenlendiği Fransa'da, "a-tipik" sözleşmeler, işverenin irade beyanı olarak nitelendirilmekte; geçersizliğine hükmedilmedikçe, mevzuat ve toplu iş sözleşmeleriyle işçilere sağlanan haklardan daha aleyhe olmamak koşuluyla, işçiler yönünden talep hakkı doğurduğu kabul edilmektedir.[25] İspanya'da mevzuatın aradığı tüm koşulları karşılayan "formel toplu iş sözleşmeleri (estatutarios convenio colectivo)", bir kanun gibi değerlendirilmekte; sözleşmeden doğan hak ve yükümlülüklerin herkese karşı ileri sürülebileceğini ifade eden *erga omnes* etkisine sahiptir. Buna karşılık biçimsel koşullardan herhangi birini karşılamayan "enformel toplu iş sözleşmeleri (extraestatutarios convenio colectivo)", özerklik ve sözleşme serbestisi ilkeleri çerçevesinde geçersiz sayılmamakta, hukuki etkisinin sadece sözleşmeyi imzalayan taraflar ve tarafların onay veren üyeleriyle sınırlı olduğu kabul edilmektedir. Hukuki niteliği konusunda Anayasa Mahkemesinin görüşü, normatif nitelikte olduğu, hukuk

---

[23] Ring, Gerhard; Ring Olsen, Line; "Danimarka'da Toplu Sözleşme Sistemi", Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri Mevzuat ve Uygulamalar, Alpay Hekimler (Ed.), Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 156. İtalya için bkz. ILO: "Collective Agreements – How They Work in Various Countries", XIVth Meeting of European Labour Court Judges, 4 September 2006, Paris, https://www.ilo.org/ifpdial/events/meetings/WCMS_159922/lang--en/index.htm, (Erişim: 02.09.2021).

[24] Pedersini, Roberto; "Italy: Institutionalisation and Resilience in a Changing Economic and Political Environment", Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; Waddington, Jeremy (Ed.), Collective Bargaining in Europe: Towards An Endgame, Vol: II, European Trade Union Institute, Brussels, 2019, s. 343.

[25] Eurofound, 2019, s. 65-66.

kaynağı olduğu yönünde iken Temyiz Mahkemesinin görüşü, özel hukuk sözleşmesi niteliğinde olduğu yönündedir.[26] Bu çerçevede, ülkelerin mevzuat ve uygulamalarına göre koşulları değişiklik göstermekle birlikte, "taraf", "muhteva" ve "hukuki etki" toplu iş sözleşmelerine ayırt edici niteliğini veren unsurlar olarak kabul edilmiştir.

2.1. Toplu İş Sözleşmelerinin Tarafları

Toplu iş sözleşmeleri, iki taraflı sözleşmelerdir. Toplu iş sözleşmesine taraf olma sıfatına sahip olmaya karşılık gelen toplu iş sözleşmesi ehliyetine,[27] işçiler yönünden kural olarak sendikal örgütler, istisnai olarak da seçilmiş işçi temsilcileri, sendika işyeri temsilcileri, işyeri temsil organları, fili işçi grupları; işverenler yönünden bireysel işverenler ve işveren örgütleri sahiptir. Sözleşmelerin birden fazla sendikal örgüt ile birden fazla işveren ve/veya işveren örgütleri arasında bağıtlanması hali sözleşmenin iki taraflı olma niteliğini değiştirmemektedir. Hükümetlerin, devleti temsil eden kurum ve organların, işveren sıfatı dışında sendikalar ile bağıtladıkları sözleşmeler, bir toplu iş sözleşmesi niteliğini taşımamaktadır. Sendikalar, işveren örgütleri ve hükümetler arasında imzalanan üç taraflı sosyal pakt vb. sözleşme ve anlaşmalar da toplu iş sözleşmesi niteliğine sahip değildir.

2.1.1. Toplu İş Sözleşmelerinin İşçi Tarafı

Toplu iş sözleşmelerinin öncülleri olarak nitelendirilen ücret listelerinin tarafları, genellikle, işçi topluluklarının kendi aralarından belirledikleri temsilcileri ile işverenlerdir. İşçiler yönünden gerekli "toplu olma" koşulu, örgütlenme yasaklarının da etkisiyle, İngiltere, ABD, Almanya ve Fransa'da tespit edilmiş 18. ve 19. yüzyıla ait örneklerde, her durumda, sendika dahil biçimsel bir örgütün varlığına işaret

[26] Blasco, Juan García; de Val Tena, Luis Ángel; "Collective Bargaining in Spain", Collective Bargaining in Europe, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Spain, 2004, s.279; ILO, "Collective Agreements", 2006. (Erişim: 19.01.2022)
[27] Başterzi, Süleyman, Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, Beta, İstanbul, 2016, s. 13.

etmemektedir.[28] Örgütlenme yasakları kaldırıldıktan sonra, kurumsallaşma aşamasında fiili oluşumlar yerine sendikal örgütler, çoğu durumda, işverenler ve devletler tarafından tercih ve teşvik edilmiştir. 1911 tarihli İsviçre, 1919 tarihli Fransa, 1929 tarihli Romanya ve 1932 tarihli Brezilya mevzuatında sendikaların yanı sıra işçi gruplarına da toplu iş sözleşmesi ehliyeti tanındığı tespit edilmektedir.[29] Brezilya mevzuatı 1943'te, Fransa mevzuatı 1936 ve 1946'da, İsviçre mevzuatı 1956 yılında toplu iş sözleşmesi ehliyetinin sendikalara özgülenmesi yönünde değiştirilmiştir. ILO'nun yaklaşımı, işçi örgütlerinin yokluğunda, seçilmiş veya temsil yetkisi verilmiş işçi gruplarına da toplu iş sözleşmesi ehliyeti tanınması yönündedir (91 No.lu Tavsiye, m.2). Toplu iş sözleşmelerinin işçi tarafını sendikal örgütlerin oluşturması genel kural olarak devam etmekle birlikte, 1990'lardan itibaren ademi merkezileştirme uygulamaları kapsamında işyeri düzeyinde "sendika dışı" işçi, işyeri temsilcilerine, ortak karar alma organlarına toplu pazarlık yetkisinin tanınması yönünde bir eğilim gelişmektedir.

Sendikal örgütlerin münhasır yetkisinin korunması amacının yanı sıra denetiminin sağlanmasına ve çoğu durumda sendika tekellerinin oluşmasına, toplu iş sözleşmelerinin imzalanmasının sınırlandırılmasına da hizmet eden temsil (yetki) koşulları, zamanla artmış olup; ülkelere göre farklılık göstermektedir. Almanya, Avusturya, Danimarka, Finlandiya, Hollanda, İsveç, İsviçre ve Japonya'da, sendikal örgütler için belirli bir oranda temsil koşulu aranmamaktadır. Norveç ve Portekiz'de %5 oranında temsil koşulu, kamu görevlileri için geçerlidir.

[28] İngiltere için bkz. Webb, Beatrice; Webb, Sidney; Industrial Democracy, New Edition In Two Volumes Bound In One, Longmans, London, New York, Bombay, 1902, s. 173-175, 178. ABD için bkz. Chamberlain, 1951, s. 1-26; Fransa için bkz. Dolleans, Edouard; Histoire du travail en France, mouvement ouvrier et législation sociale, Domat, 1955. Almanya için bkz. Krüger, Nicalo; Der Grundsatz der Tarifeinheit und die Folgen seiner Aufgabe für Das Arbeitskampfrect, Verlag Dr. Kovac, 1st Edition, Hamburg, 2013, s. 8-9.

[29] ILO, 1936, s. 77.

Almanya'da yetki (Tarifzustandigkeit) kavramı, işçi örgütünün tüzüğünde belirttiği faaliyet alanına karşılık gelmektedir. Bir işçi örgütünün kolektif endüstriyel örgüt, sendika olarak kabul edilebilmesini de ifade eden ehliyet (Tariffähigkeit) koşulları ise kanunla düzenlenmemiş, içtihatlarla geliştirilmiş olup Federal İş Mahkemesi tarafından somut duruma göre değerlendirilmektedir. İçtihatlara göre, bir işçi örgütünün sendika olarak nitelendirilmesi ve toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olduğunun kabul edilmesi için, belirli bir süreyle sınırlı olmaksızın kurulmuş olma; serbest kuruluş ve demokratik örgütlenme; işveren ve diğer sendikalara, siyasi partilere, devlete, kiliseye ve üçüncü kişilere karşı bağışık ve bağımsız olma; toplu iş sözleşmesi bağıtlama amacı gütme; sosyal baskı gücüne sahip olma gibi koşullar aranmaktadır.[30] 2010 yılında Federal İş Mahkemesi, sendikanın demokratik meşruiyeti ve temsil kabiliyeti olmadığı, toplu pazarlığın etkinliğine ilişkin iyi niyetin korunmadığı ve yasal asgari standartları düşürmeye hizmet ettiği gerekçesiyle, Hristiyan Geçici Çalışma ve Personel Hizmet Acenteleri Sendikasının (Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen-CGZP) toplu pazarlık ehliyetinin olmadığına ve sendika tarafından 2003 yılında imzalanan toplu iş sözleşmelerinin iptaline karar vermiştir.[31] Yönetici konumundaki işçilere ait sendikal örgütler toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip değildir. Alman Sendikalar Konfederasyonu (Deutscher Gewerkschaftsbund-DGB), herhangi bir hukuki engel olmamakla birlikte, üye sendikaları adına ve onları temsilen istisnai olarak toplu pazarlık yürütmekte, toplu iş sözleşmelerine taraf olmamaktadır.[32]

[30] Engin, Murat; Toplu İş Sözleşmesi Sistemi, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1999, s. 112-116.
[31] BAG, 14.12.2020, 1 ABR 19/10. https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=BAG&Datum=14.12.2010&Aktenzeichen=1%20ABR%2019%2F10. (06.11.2020).
[32] Rieble, s. 36-41; Müller, Torsten; Schulten, Thorsten; "Germany: Parallel Universes of Collective Bargaining", Müller/Vandaele/Waddington (Ed). a.g.e., Vol: II, s. 242-243.

Avusturya'da toplu iş sözleşmesi ehliyeti, kavramsal olarak Alman sistemine koşut olmakla birlikte yapısal olarak Alman sisteminden farklıdır. Toplu iş sözleşmesi ehliyeti, doğrudan kanundan kaynaklanabileceği gibi Federal Uzlaşma Dairesi (Bundeseinigungsamt-BDA) tarafından da talep üzerine tanınabilmektedir. Kanun gereğince oluşturulan ve üyeliği zorunlu olan işçi odaları (Arbeiterkammer-AK) ile taraf bağımsızlığı olan gönüllü sendikal örgütler, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahiptir. Bununla birlikte AK'nın toplu iş sözleşmelerine taraf olması genel uygulama değildir. Genel toplu iş sözleşmeleri (Generalkollektivvertag), Avusturya Sendikalar Konfederasyonu (Österreichischer Gewerkschaftsbund-ÖGB) tarafından; işkolu ve uygulaması sınırlı işyeri toplu iş sözleşmeleri konfederasyona bağlı sendikalar tarafından bağıtlanmaktadır. Sendikalar bağımsız tüzel kişiliğe sahip olmadığından toplu iş sözleşmelerine kendi adlarına değil, konfederasyonun bir organı sıfatıyla taraf olmaktadır.[33]

Hollanda'da tüzel kişiliğe sahip, ana tüzüğünde taraf ehliyetine ilişkin hüküm bulunan, "bağımsız" sendikal örgütlerin toplu iş sözleşmesi ehliyeti bulunmaktadır. Bunun dışında hangi sendikanın toplu pazarlık yürüteceği ve toplu iş sözleşmesi imzalayacağına dair kural mevcut değildir.[34] Danimarka'da da işçi örgütlerinin taraf sıfatına ve temsil gücüne ilişkin herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. İçtihatlar gereğince, işçi sınıfını temsilen sürekliliği olan, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda davacı-davalı olarak hareket etme ve yargı dışında da toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını sağlama kapasitesine sahip kurumsal işçi örgütleri ve sendikalar toplu iş sözleşmelerine taraf olmaktadır.[35] İsveç ve Norveç'te, ana tüzüğüne göre esas olarak işveren karşısında işçilerin çıkarlarını korumak amacıyla

[33] Wachter, Gustav; Kollektives Arbeitsrecht, 2. Auflage, Lexis Nexis, Österreich, 2014, s. 30, Aktaran Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz; Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2018, s. 198.
[34] ILO, "Collective Agreements", 2006.
[35] A.g.e.

kurulmuş sendikal örgütler toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahiptir. Finlandiya'da, ayrıca tescille tüzel kişilik kazanmış olma şartı da aranmaktadır. Söz konusu dört ülkede de işçi konfederasyonları, merkez toplu iş sözleşmelerine taraf olmaktadır. Danimarka ve İsveç'ten farklı olarak Norveç'te, Sendikalar Konfederasyonu (Landsorganisasjonen-LO), üye federasyonlarının toplu iş sözleşmelerine taraf olmasını sözleşmelerde verilen yetkiyle sınırlayabilmektedir.[36]

Tescil koşulu Portekiz ve Japonya'da da aranmaktadır. Portekiz'de tescil edilmiş, ana tüzüğünde yetki verilmiş, İş Kanununda düzenlenen tanımları karşılayan sendika, federasyon, birlik ve konfederasyonlar, sözleşmenin düzeyine göre toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahiptir.[37] Japonya'da mevzuata göre; herhangi bir düzeyde veya türde (ulusal, bölgesel, işkolu, işyeri, meslek dalı veya kolunda) faaliyet gösteren tescil edilmiş tek bir sendika, herhangi bir temsil oranı aranmaksızın, işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesine taraf olmaktadır. Bir sendikanın tescil edilmesi için; işçilerin ekonomik durumlarını ve çalışma koşullarını korumak ve geliştirmek amacıyla işçiler tarafından gönüllü olarak kurulmuş olması, faaliyetinin yardım, sigorta gibi sosyal hizmetlerle sınırlı olmaması, politik ve sosyal amaçla kurulmuş olmaması, üyeleri arasında işyerinin yönetim kadrosunun yer almaması, işverenden mali destek almaması gereklidir.[38]

Belçika, Fransa, İspanya ve Yunanistan'da toplu iş sözleşmesine taraf olabilmek için; ABD'de tanıma ve Birleşik Krallık'ta zorunlu tanıma halinde belirli bir oranda temsil şartı da aranmaktadır. İtalya'da, kamu sektörü için aranan temsil koşulu, 2000'li yıllarda özel sektör için de işçi-işveren konfederasyonlarının inisiyatifiyle yerleşik

[36] Løken, Espen; Stokke, Torgeir Aarvaag; Nergaard, Kristine; Labour Relations in Norway, Fafo, Oslo, 2013, s. 23-24; ETUI, "Norway", National Industrial Relations.
[37] Eurofound, 2019, s. 136; ETUI, "Portugal", National Industrial Relations.
[38] ILO, "Japan", Irlex,"; Araki, Takashi; "Japan's Decentralized Industrial Relations, Internal Flexicurity, and Challenges Japan Faces", 2015, s. 6, https://islssl.org/wp-content/ uploads/ 2015/ 10/Japan-TakashiAraki.pdf, (08.10.2021)

uygulama haline getirilmeye çalışılmaktadır. En fazla temsil gücüne sahip olma koşulu, bu ülkelerin hiçbirinde, birden fazla sendikal örgütün birlikte toplu pazarlık yürütmesine ve toplu iş sözleşmesine taraf olmasına engel değildir.

İngiltere'de, toplu iş sözleşmesine taraf olabilmek için sendikanın işveren tarafından tanınması, tanınma talebinin kabul edilmesi için de, uygulamada farklı olmakla birlikte sendikanın bağımsızlık sertifikasına sahip olması gereklidir. Gönüllülük esasından hareketle, işverenin herhangi bir sendikal örgütü toplu pazarlık yapmak üzere muhatap kabul etmesini, kanunda belirtilen konularda sendikayla görüşme yürütmesini ifade eden "tanıma", kural olarak ihtiyaridir. İşverenin tanınma talebini reddetmesi halinde, 1979'da Thatcher hükümeti tarafından kaldırılan ve 1999'da İşçi Partisi tarafından tekrar getirilen, Merkezi Tahkim Kurulu tarafından sonuçlandırılan yasal prosedürle de tanıma gerçekleşebilmektedir. Bu durumda, toplu pazarlık birimini oluşturan işçilerin en az %10'unun sendikanın üyesi ve çoğunluğunun sendikanın temsil yetkisini kabul etmiş olmasına bakılmaktadır (TULRCA, Schedule A1, par. 22).[39] ABD'de de işverenlerin, Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu (National Labor Relations Board-NLRB) tarafından temsil sıfatı belgelenmemiş işçi örgütlerinin veya sendikaların toplu pazarlık talebini kabul etme yükümlülüğü bulunmamaktadır. 1935'den bu yana, toplu pazarlık biriminde çalışan işçilerin çoğunluğu tarafından temsile yetkili seçilen veya tayin edilen işçi örgütleri veya sendikalar toplu iş sözleşmesi bağıtlamaktadır (National Labor Relations Act-NLRA, m.9/a).[40]

Belçika'da sendikalar işlevsel tüzel kişiliğe sahiptir. "En fazla temsil gücüne sahip örgütlenmeler" koşulu, farklı dönemlerde ve en son 1968 tarihinde kabul edilen

[39] 1999 öncesi için Roberts, Benjamin C; "Recent Trends in Collective Bargaining in the United Kingdom", Collective Bargaining in Industrialised Market Economies: A Reappraisal, ILO, Geneva, 1987, s. 284-285; Günay, Cevdet İlhan; Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, İlksan Matbaası, Ankara, 1991, s. 120-121. Güncel bilgi için bkz. Başterzi, 2016, s. 19-22.

[40] Tanıma sürecine ilişkin ayrıntılı güncel bilgi için bkz. ILO, "USA", Irlex.

kanunla getirilmiş; sadece üç çatı örgütün ve bunlara bağlı sendikaların toplu iş sözleşmesi bağıtlamasına yol açtığı için eleştirilmektedir. Temsilci sıfatına, işkolları arasında ve ulusal düzeyde kurulmuş, Merkez Ekonomi Konseyi (Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, CRB) ile Ulusal Çalışma Konseyinde (Nationale Arbeidsraad, NAR) temsil edilen, en az elli bin üyeye sahip ve bu tür örgütlerden birine üye veya bu tür örgütlerin bir parçasını oluşturan işçi örgütleri sahiptir.[41] NAR içinde konfederasyonlar tarafından merkez toplu iş sözleşmeleri, sektör ve alt endüstrilere göre oluşturulan Ortak Komitelerde ulusal sendikalar tarafından işkolu toplu iş sözleşmeleri ve sayısı temsil gücü oranına göre belirlenen sendika delegeleri tarafından işyeri toplu iş sözleşmeleri imzalanmaktadır. [42]

Fransa'da, 2000'li yıllarda değiştirilen koşullara göre bir işçi örgütünün temsilci niteliği; cumhuriyet değerlerine saygı, bağımsızlık, finansal açıdan şeffaflık, müzakerelerin kapsadığı coğrafi ve mesleki alanda en az iki yıllık tecrübe, kanuni toplu pazarlık düzeylerine göre yerleşik kitle, etkililik, üyelik aidatı ve üye sayısı ölçütlerine göre belirlenmektedir (CT, m. L2121-1). Ayrıca temsil gücünün belirlenmesinde toplu iş sözleşmelerinin düzeyine göre gerekli koşul ve temsil oranı da değişmektedir. Temsil oranı belirlenirken Ekonomi ve Sosyal Komite üyelerinin veya işyeri temsilcilerinin seçimlerinde kullanılan oylar esas alınmaktadır. İşyeri düzeyinde, en az %10 oy oranına sahip sendikalar; işkolu düzeyinde, ilgili işkolu ve meslek kolunda sürekli faaliyet gösteren ve en az %8 oy oranına sahip sendika, federasyon ve birlikler; ulusal düzeyde

[41] Bu örgütler; Hristiyan Sendikalar Konfederasyonu (Algemeen Christelijk Vakverbond, ACV), Belçika Liberal Sendikalar Genel Konfederasyonu (Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, ACLVB) ve Belçika Genel Emek Federasyonu (Algemeen Belgisch Vakverbond, ABVV)'dur. Bkz. Hendrickx, Frank; "Belçika'da Toplu Sözleşme Sistemi", Duygu Doğan (Çev.), Hekimler, Aplay (Ed.), a.g.e., s. 86-91.

[42] Hendrickx, s. 99; ILO, "Belgium", Irlex; Vilroks, Jacques; Leemput Jim Van; "Belgium: A New Stability in Industrial Relations?", Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed), a.g.e., 1993, s. 318.

ise sanayi, inşaat, ticaret ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren ve %8 oy oranına sahip konfederasyonlar toplu iş sözleşmesine taraf olabilir (m. L2122-2 ila L2122-9).[43]

İspanya'da işkolu ve birden fazla işyerini kapsayan grup toplu iş sözleşmeleri devlet, özerk topluluk, yerel (il-ilçe-belediye) olmak üzere farklı idari-coğrafi alanlarda uygulanmak üzere bağıtlanmaktadır. En fazla temsil gücüne sahip olma koşulu, toplu iş sözleşmesinin kapsadığı ve sendikaların örgütlü olduğu idari-coğrafi veya işlevsel alana göre işçi komite ve temsilci seçimlerinde kullanılan toplam oyların belirli bir yüzdesine sahip olmayı ifade etmektedir. Devlet düzeyinde, tüm sektörlerde ve ülke genelinde temsilcilerin en az %10'una; özerk toplulukta, temsilcilerin en az %15'ine sahip sendikalar ve bunların bağlı olduğu federasyon ve konfederasyonlar toplu iş sözleşmesi bağıtlayabilmektedir. Özerk toplulukta en fazla temsil gücüne ve 1500'den fazla temsilciye sahip sendikal örgütler, devlet düzeyinde de toplu iş sözleşmelerine taraf olabilmektedir. Yerelde, belirli bir coğrafi veya işlevsel alanı kapsayan toplu iş sözleşmeleri, sözleşmenin kapsadığı alanda temsilcilerin en az %10'una sahip ve bu alanda örgütlü sendikalar tarafından bağıtlanmaktadır.[44]

Yunanistan'da ise en fazla temsil gücüne sahip sendikal örgüt, son sendikal seçimlerde alınan oyların çoğunluğuna (en fazla) göre belirlenmektedir. Temsil gücüne sahip, bağımsız, en az yirmi işçinin gönüllü katılımıyla oluşan birinci derece işçi örgütü niteliğindeki sendikalar, örgütlü oldukları düzeye göre işyeri/işletme, meslek kolu, işkolu ve meslek dalında toplu iş sözleşmeleri imzalayabilmektedir. Federasyonlar ve işçi merkezleri, ikinci derece sendikal örgütler olup grev çağrısında bulunma yetkisine sahip işçi merkezlerinin toplu iş sözleşmesi bağıtlama yetkisi bulunmamaktadır. Yetkili federasyonlar, ulusal veya yerel kapsamı olan işkolu ve meslek toplu iş sözleşmelerine

[43] ILO, Irlex, "France"; Eurofound, 2019, s. 57-65.
[44] Köhler, Holm Detlev; "İspanya'da Toplu Sözleşme Sistemi", Hekimler, Oktay (Çev.), Alpay Hekimler (Ed.), a.g.e., s. 206-207; Eurofound, 2019, s. 162-167.

taraf olmaktadır. Üçüncü derece sendikal örgütler, federasyon ve işçi merkezlerinden oluşan konfederasyonlardır. Kamu Görevlileri Konfederasyonunun (ADEDY) toplu iş sözleşmesi bağıtlama ehliyeti bulunmamaktadır. Ulusal genel toplu iş sözleşmeleri, Yunan Genel İşçi Konfederasyonu (GSEE) tarafından bağıtlanmaktadır.[45]

İtalya'da, Anayasa ve ilgili mevzuatta "bu amaçla kurulacak kurumlara kaydı olan sendikal örgütlerin en fazla temsil gücüne sahip olduğu" düzenlenmiştir. Ancak, faşist-korporatist deneyim nedeniyle sendikalar kayıt altına alınmakta direndiğinden gerekli yasal düzenlemeye gidilmemiştir. [46] Toplu iş sözleşmelerinin coğrafi kapsam ve düzeyine göre tüzel kişiliği bulunmayan bir yapıda faaliyet gösteren işçi örgütleri, sendikalar ve çatı örgütler sözleşmelere taraf olmaktadır. Uyuşmazlık konusu olduğunda bir sendikanın veya işçi örgütünün temsilci sıfatı belirlenirken; genel bilgiye dayalı üye sayısı, toplu pazarlık süreçlerine fiili ve sürekli katılımı ve toplu iş uyuşmazlıklarını yürütme kapasitesi gibi ölçütlere bakılmaktadır. Bir konfederasyon söz konusu olduğunda ulusal ekonominin farklı sektör ve işkollarında aktif örgütlülük koşulu da aranmaktadır. Anayasa Mahkemesinin 231/2013 sayılı son kararına göre, ulusal düzeyde örgütlü bir konfederasyonun üyesi olması ya da toplu pazarlık biriminde uygulanan bir ulusal veya bölgesel toplu iş sözleşmesinin imzacı tarafı olması sendikanın (işçi örgütünün) temsilci sıfatının kabulüne karinedir. Kamu sektöründe, ayrıca, sendika üye sayısı ile RSU seçimlerindeki oy sayısının ortalamasına göre toplu pazarlık biriminin en az %5'ini temsil yeteneğine sahip olma koşulu aranmaktadır. [47] 2009-2015 döneminde imzalanan konfederasyonlar arası sözleşmeler (Acordo interconfederale-AI) ve uzlaşı belgeleriyle, kanuni bir düzenlemenin olmadığı özel

[45] Patra, Eleni; Social Dialogue and Collective Bargaining in Times of Crisis: The Case of Greece", ILO, Geneva, 2012, s. 6-9; Eurofound, 2019, s. 70-71.
[46] Bu durum, anayasal ilke ile fiili durum arasındaki zıtlık olarak da adlandırılmaktadır. Bkz. Ferner, Anthony; Hyman, Richard; "Italy: Between Political Exchange and Micro-Corporatizm", Industrial Relations in the New Europe, Ferner, Anthony; Hyman, Richard (ed.), Blackwell Publications, Oxford, 1998, s.524.
[47] ILO, "Italy", Irlex,.

sektörde, toplu pazarlık yürütebilmek için %5 oranında temsil gücüne sahip olma ve sözleşmelerin çoğunluğu (%50+1) sağlayan örgüt(ler) tarafından imzalanması kabul edilmiştir. [48] İşçi-işveren konfederasyonları ile devlet sosyal güvenlik birimi INPS ve iş teftiş kurulu arasında 2019 yılında imzalanan sözleşmeyle de, işyeri seçimlerinde esas alınmak ve sendikaların temsil yetkisini belirlemek üzere sendika üye sayılarının toplanması konusunda anlaşmaya varılmıştır. Sözleşmeler, sadece imzalayan konfederasyonları ve bunlara üye sendikalar ile işveren ve işveren örgütlerini bağladığından temsil koşulu genel uygulama haline gelmemiştir. Ulusal İş ve Ekonomi Konseyinin (CNEL) verilerine göre, 2008-2019 döneminde, tescil edilen özel sektör işkolu sözleşmelerinin sayısı 308'den 824'e yükselmiş olup, bu sözleşmelerin 2/3'ünü, AI'lerle belirlenen temsil koşullarına uyulmaksızın imzalanan "korsan" toplu iş sözleşmeleri oluşturmaktadır.[49] Temsil yeteneğine ilişkin biçimsel şartların uygulama ve içtihatlara dayanması sorgulanır hale gelmiş olmakla birlikte Berlusconi döneminin tek taraflı uygulamalarının olumsuz tecrübeleri nedeniyle konfederasyonların temsil konusunu yasamaya devretmeyeceği öngörüsünde de bulunulmaktadır.[50]

2.1.2. Toplu İş Sözleşmelerinin İşveren Tarafı

Toplu iş sözleşmesine taraf olabilecek işveren örgütlerinin niteliğinin, işverenlerin bireysel taraf ehliyetinin mevzuata konu edilmesi istisnai olup toplu iş sözleşmelerinin düzeyine bağlı olarak gelenekselleşmiştir.

[48] Toplu pazarlığın koşullarını ve toplu iş sözleşmeleri arasındaki ilişkiyi belirleyen Ocak 2009, 28 Haziran 2011, 31 Mayıs 2013, 10 Ocak 2014 ve 19 Eylül 2019 tarihli konfederasyonlar arası sözleşmeler Confindustria ile CSIL, UIL ve CGIL (2009 hariç) arasında imzalanmıştır. Benzer sözleşmeler hizmet sektöründe 2014 yılında Confservizi ile UGL, CISAL ve CONFSAL arasında da imzalanmıştır. Pedersini, 2019, s. 343; ETUI, "Italy", National Industrial Relations.
[49] ETUI, "Italy", National Industrial Relations.
[50] Pedersini, 2019, s. 356.

Almanya'da, esnaf ve sanatkâr, sanayi ve ticaret odaları, birlikleri ve dernekleri toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahiptir. Uygulamada, toplu iş sözleşmeleri, tüzüğünde bu konuda hüküm bulunan işveren dernekleri tarafından bağıtlanmaktadır.[51]

İngiltere'de, "geçici veya sürekli, çoğunluğunu veya tamamını işverenlerin veya bireysel işyeri sahiplerinin veyahut bunların birliklerinin oluşturduğu, temel amacı işçiler veya sendikalar ile işverenler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi olan işveren örgütleri", toplu iş sözleşmesi imzalayabilmektedir (TULRCA, c.52, s.122).

Avusturya'da işveren örgütlerinin ehliyeti, işçi örgütlerinin ehliyetine paralel düzenlenmiştir. Bu bağlamda taraf bağımsızlığı olan, üyeliği zorunlu kanuni temsilci kuruluşlar, bunlara bağlı olmayan kamu tüzel kişileri, kanunun toplu iş sözleşmesi bağıtlama yetkisi tanıdığı kurum ve kuruluşlar, Federal Uzlaşma Dairesi tarafından ehliyet talebi onaylanan gönüllü meslek örgütleri ile işveren dernekleri toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahiptir. Gönüllü meslek örgütleri ile dernekler önceliğe sahiptir. Kamu tüzel kişiliğine sahip kurum ve kuruluşların gönüllü meslek örgütlerinden birine veya kanuni temsilci kuruluşlardan birine üye olmaları halinde toplu iş sözleşmesi ehliyetleri sona ermektedir. Gönüllü bir meslek örgütünün toplu iş sözleşmesi ehliyetinin tanınması halinde üyeleri yönünden ilgili zorunlu kanuni temsilci kuruluşun toplu iş sözleşmesi yetkisi düşmekte ancak, gönüllü örgütlerin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün sona ermesi halinde zorunlu kanuni temsilci kuruluşun bağıtlamış olduğu sözleşme yeniden yürürlüğe girmektedir.[52] Toplu iş sözleşmelerinin çoğunluğu, toplu iş sözleşmesinin düzeyine göre zorunlu temsilci kuruluş Avusturya İktisat Odası (Wirtschaftskammer Österreich-WKO), [53] odaya bağlı federasyon ve yerel

[51] Müller/Schulten, s. 244.
[52] Löschnigg, Günther; "Avusturya'da Toplu Sözleşme Sistemi" Alpay Hekimler (Çev.), a.g.e., Alpay Hekimler (Ed.), s. 64, 68-70.
[53] WKO; esnaf ve zanaatkarlar, sanayi, ticaret, bankacılık ve sigortacılık, ulaşım ve iletişim, turizm ve eğlence, enformasyon ve danışmanlık olmak üzere yedi ayrı sektöre

odalar tarafından bağıtlanmakta; Sanayiciler Birliği (Industriellenvereinigung-IV) bu yetkisini kullanmamaktadır.[54] 1990'ların sonuna doğru, özellikle bilişim teknolojileri, özel eğitim ve AR&GE, sosyal hizmetler gibi işkollarında WKO'ya üye olmayan gönüllü işveren örgütlerinin oluşturduğu toplu pazarlık kartelleri toplu iş sözleşmeleri bağıtlamaya başlamıştır.[55]

İtalya'da toplu iş sözleşmeleri, özel sektörde sözleşmenin düzeyine göre çeşitli mesleki işveren örgütleri ve örgüt üyesi olmayan bireysel işverenler tarafından; kamu sektöründe kamu yöneticilerinin ve siyasi iktidarın toplu pazarlık sürecine doğrudan dahil olmasını önlemek amacıyla merkezi/sektör düzeyinde, üyeleri, bağımsız uzmanlar arasından parlamento tarafından seçilen ARAN adlı bağımsız bir yapı tarafından bağıtlanmaktadır.[56]

Belçika, Fransa, İspanya ve Yunanistan'da toplu iş sözleşmelerine taraf olabilmek için işveren örgütlerinin de temsil gücüne sahip olması gereklidir. Belçika'da, işveren meslek örgütlerinin, belirli bir endüstride temsilci sıfatı, Ulusal Çalışma Konseyinin talebi üzerine Kraliyet kararnamesiyle kabul edilmektedir. Sendikal örgütler gibi en fazla temsil gücüne sahip kabul edilmesi ve dolayısıyla toplu pazarlık yürütebilmesi için; meslekler-arası örgütlerin ulusal düzeyde kurulmuş olması, CRB ve NAR'da temsil edilmesi, meslek örgütlerinin ise herhangi bir ulusal meslekler arası örgütün üyesi veya bu tür bir örgüte bağlı olması gereklidir (LCCP, m. 3).[57]

---

ve her bir sektör de kendi içinde ayrı endüstri dallarına ayrılmakta, odalar bu gruplara göre altı eyalette bölgesel veya federatif yapılar oluşturmaktadır. Glassner, Vera; Hofmann, Julia; "Austria: From Gradual Change to An Unknown Future", Müller/ Vandaele/Waddington (Ed.), a.g.e., Vol: I, s. 34-35.

[54] Eurofound, 2019, s. 4.

[55] Glassner V., Hofmann J.,2019, s. 39.

[56] Ales, Edoardo; "İtalya'da Toplu Sözleşme Sistemi", Elif Gezgin (Çev.), Hekimler, Alpay (Ed.), a.g.e., s. 222.

[57] ILO, "Belgium", Irlex.

Fransa'da 2014 yılında gerçekleşen ve 2017 yılı itibariyle uygulamaya konulan kanuni değişiklikle, işveren örgütleri için de toplu iş sözleşmesinin düzeyine göre belirli oranda temsil koşulu getirilmiştir. Öncelikle bir işveren örgütü, sendikalar için geçerli olan cumhuriyet değerlerine saygı, bağımsızlık, finansal açıdan şeffaflık gibi şartlara sahip olmalıdır (m. L2151-1). Bu koşullara ek olarak işkolunda; belirli bir coğrafi alanda faaliyet göstermesi, üyelik aidatı ödeyen işyeri ve örgütlerin, sektördeki profesyonel işveren örgütlerine üye tüm işyerlerinin en az %8'ini temsil etmesi gereklidir (m.2152-1). Ulusal ve birden fazla meslek kolunda (national et multi-professionnelles); en az on toplu iş sözleşmesinde temsil edilme, kanunda sayılı alanlardan en az birinde faaliyet gösteren en az on beş üye örgüte sahip olma ve ülke genelinin en az 1/3'ünü temsil etme koşulları aranmaktadır (m. L2152-3). Ulusal ve meslek kolları arasında (national et inter-professionelles); sanayi, inşaat, ticaret ve hizmetler sektörlerinde temsil gücüne sahip olmalı ve ayrıca %8 temsil oranını karşılamalıdır (m. L2152-4).

Yunanistan'da, dernek statüsünde, aynı veya bir birine yakın işkolu veya meslek kollarında veyahut meslek dallarında bölgesel veya ülke çapında faaliyet gösteren, en fazla temsil gücüne sahip işveren örgütleri toplu iş sözleşmelerine taraf olmaktadır. Ulusal düzeydeki genel ve meslek toplu iş sözleşmelerinin işveren tarafı, ülke çapında örgütlü veya çoğunluğa sahip üçüncü derece işveren örgütleridir.[58] İşkolu ve bölgesel meslek toplu iş sözleşmeleri, ilgili toplu pazarlık birimine dahil işyerlerinde en fazla temsil gücüne sahip birinci ve ikinci derece işveren örgütleri tarafından bağıtlanmaktadır. Temsil gücüne sahip işveren örgütünün olmaması halinde, işçilerin %70'ini istihdam eden bireysel işverenler, işkolu toplu iş sözleşmelerine taraf

[58] Ulusal genel toplu iş sözleşmelerine taraf olan belli başlı işveren çatı örgütleri; büyük ölçekli işletmeleri temsil eden Yunan Sanayi Sendikaları Birliği (SEV), küçük ölçekli işletmelerin temsil edildiği Yunan Usta, Zanaatkâr ve Tüccarlar Konfederasyonu (GSEVEE), ticaret sektöründeki KOBİ'leri temsil eden Yunan Ulusal Ticaret ve Girişimcilik Konfederasyonu (ESEE)'dur. Bkz. Patra, s. 6.

olabilmektedir. İşyeri düzeyinde toplu iş sözleşmelerinin tarafını, örgüt üyesi olsun veya olmasın tek bir işveren oluşturmaktadır. Birden fazla bireysel işverenle birden fazla işyeri için tek bir toplu iş sözleşmesinin imzalanması, öğretide aksi yönde görüşler olmakla birlikte, uygulamada kabul görmemektedir. Bu durumda işyerlerinin benzer veya aynı işkolunda (iş dalında) faaliyet göstermesi halinde işkolu toplu iş sözleşmelerine ilişkin kurallar uygulanmaktadır.[59]

İspanya'da dernek statüsündeki işveren örgütlerinin toplu iş sözleşmesi yetkisi sendikalarla aynı koşullara tâbidir. Devlet düzeyinde en az %10, özerk toplulukta en az %15 ve yerelde en az %10 temsil oranı, işveren örgütleri ve çatı örgütleri için de geçerlidir. Temsil oranı, toplu iş sözleşmesinin idari-coğrafi kapsamında istihdam edilen toplam işçi sayısına göre belirlenmektedir. Yetkili işveren örgütünün olmadığı işkollarında veya yerelde belirli bir coğrafi alanda toplu iş sözleşmeleri, devlet veya özerk topluluk düzeyinde en fazla temsil gücüne sahip işveren örgütleri tarafından bağıtlanmaktadır. İşveren örgütleri işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip değildir.[60]

2.2. Toplu İş Sözleşmelerinin Muhtevası

İlk toplu iş sözleşmelerin konusunu ücretler oluşturmuştur. 20. yüzyılın başında toplu iş sözleşmelerinin konularının; 1) toplu iş sözleşmesinin taraflarına, yer ve kişi yönünden kapsamına, 2) sendikaların tanınması ve işyerindeki sendikal faaliyetlerin güvencesine, 3) ücret dahil mali ve sosyal haklar ile çalışma süreleri gibi diğer çalışma koşullarına, 4) iş uyuşmazlıkları, şikayet çözüm mekanizmalarına, 5) ortak komite ve

[59] Patra, s.6-7; Eurofound, 2019, s. 70.
[60] Eurofound, 2019, s. 162-167; ILO, Irlex, "Spain".

kurullara, 6) sözleşmelerin yapılma sürecine, 7) sözleşmenin yürürlük süresi, feshi ve yenilenme usulüne dair konuları kapsayacak şekilde genişlediği görülmektedir.[61]

Toplu iş sözleşmelerinin konuları, uygulamada, sözleşmenin türüne, düzeyine, taraflarına göre farklılaşmıştır. Almanya'da ücrete ilişkin niceliksel düzenlemeler "ücret toplu iş sözleşmesiyle (Gehaltstarifvertrag)" yapılmaktadır. Daha uzun bir süre için bağıtlanan, toplu iş sözleşmeleri arasındaki hiyerarşide kural olarak üst sırada değerlendirilen "çerçeve ücret toplu iş sözleşmesiyle (Gehaltsrahmentarifvertrag)", ücretlerin derecelendirilmesi, ödeme zamanı ve şekli gibi ücrete ilişkin niteliksel konular; "manto toplu iş sözleşmesiyle (Manteltarifvertrag)" çalışma süreleri, deneme süresi, izinler, nakil, fesih gibi çalışma koşulları ve geçici iş göremezlik, erken emeklilik gibi sosyal politika konuları düzenlenmektedir.[62]

Toplu iş sözleşmelerin muhtevasına ilişkin diğer bir ayrım, sözleşme konularının kanunla ve/veya teoride normatif hükümler-borç doğurucu hükümler şeklinde sınıflandırılmasıdır. Toplu iş sözleşmesinin maddi anlamda kanun gibi genel ve objektif hukuk kuralları etkisine sahip hükümleri, normatif hükümler; sözleşme taraflarının karşılıklı hukuki ilişkilerine dair hükümler ise "borç doğurucu hükümler" olarak nitelendirilmektedir.[63] Bu ayrım, çoğu ülke yönünden teorik düzeyde kaldığı gibi; gerek içeriği ve gerekse doğurduğu hukuki sonuçlar yönünden de ülkelere göre farklılık göstermektedir.

[61] ILO, 1936, s. 9-11.
[62] Eurofound, 2019, s. 68; Müller/Schulten, s. 258.
[63] Çelik, 1966, s. 15; Reisoğlu, 1967, s. 48; Esener, 1978, s. 414-415; Şahlanan, 1992, s. 12; Tunçomağ/Centel, s. 335; Narmanlıoğlu, s. 373; Kılıç, s. 9; Sur, 2019, s. 250; Tuncay/ Savaş Kutsal, 2019, s. 204-205. Karş. Mimaroğlu, 1964, s. 115; Elbir, s. 209-210; Ekmekçi, 2019, s. 205-214.

2.2.1. Farklı Hukuk Düzenlerinde Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevasının Kapsamı

Almanya ve İsviçre mevzuatında toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri, kanunda sayılmak suretiyle sınırlandırılmıştır. Normatif hükümler, bireysel iş sözleşmesinin kuruluşuna, içeriğine ve sona ermesine ilişkin hükümleri kapsamaktadır (TVG m.1/I ve 4/II; OR m. 356/I; 6356 S.K. m. 33/1 ve 2). Kanuni düzenlemede, iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin hükümlerden (içerik normlarından) ayrı olarak yer verilmiş olan işyerinin çalışma düzenine (işçi-işveren ilişkilerine) dair hükümlerin de, normatif etkiye sahip olduğu, genel olarak, kabul edilmektedir.[64] Avusturya'da, toplu iş sözleşmeleriyle; 1. Sözleşme tarafları arasındaki hukuki ilişki, 2. İşveren ile işçilerin iş ilişkisi kapsamında karşılıklı hak ve borçları, 3. İş ilişkisi sona eren işçilerin sözleşmelerden yararlanacakları hükümlere ilişkin sosyal planlar, 4. İş ilişkisinin düzenlenmesinde, işletme anlaşmalarının ve sosyal planların belirlenmesinde işçilerin katılım hakları, 5. Sözleşme taraflarının ortak kullanım alanları, 5. Kanun gereğince sözleşme kapsamında düzenlenmesi gereken diğer konular, düzenlenebilir (ArbVG, § 2.2).[65] Toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümleri, "sözleşme taraflarının hukuki ilişkilerine dair olmayan hükümlerini" kapsamakta ve bireysel iş ilişkisine etki eden ve etki etmeyen şeklinde sınıflandırılmaktadır. Örneğin işyeri organizasyonuna ilişkin hükümler, iş ilişkisine etki etmeyen normatif kısımda değerlendirilmektedir.[66] Avusturya'da ve benzer şekilde Almanya'da toplu iş sözleşmelerinin "ortak kurumlar (gemeinsame Einrichtungen)" kapsamındaki tatil fonları, sosyal yardım ve dayanışma fonları, ek güvence sandığı gibi hükümlerin de sözleşmeyle bağlı işçi ve işveren

[64] Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 68-70; Çelik, 2005, s.519; Rehbinder, Manfred, Schweizerisches Arbeitsrecht, Auflage, Bern, Verlag Stämpfli, 2002, s.248-249, Aktaran Tuncay/Savaş Kutsal, s. 213-214.
[65] Löschnigg, s. 70.
[66] Wachter, Gustav; Kollektives Arbeitsrecht, 2. Auflage, Lexis Nexis, Österreich, 2014, s. 24-26, Aktaran Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 45-49; Löschnigg, s. 71.

ilişkilerinde normatif etkiye sahip olduğu kabul edilmektedir.[67] Her üç ülkede de, toplu iş sözleşmesinin varlığı açısından normatif hükümler zorunlu bir unsur olmayıp; borç doğurucu nitelikteki hükümler bir toplu iş sözleşmesi içinde düzenlenebileceği gibi, bu tür hükümlerin ayrı bir sözleşme konusu yapılmasında hukuken bir engel bulunmamaktadır.[68]

Belçika, İspanya ve Yunanistan'da toplu iş sözleşmeleri, kanunda sayılan zorunlu hükümler ile normatif ve/veya borç doğurucu hükümler içermelidir. Belçika'da toplu iş sözleşmeleri; sözleşmenin tarafları, kişi ve yer yönünden kapsamı, imza ve yürürlük başlangıç tarihi, yürürlük süresi, fesih koşullarına ilişkin kuralları içermek zorundadır (LCCCP, Kısım 2, m. 16). Sözleşmelerin normatif kısmını, "işçi ve işveren arasındaki bireysel ve toplu ilişkilerin koşulları"; borçlar hukuku kısmını, "sözleşme taraflarının doğrudan hak ve borçlarına dair düzenlemeler" oluşturmaktadır (Kısım 2, m. 5). Belçika mevzuatına göre, cezai şart gibi borç doğurucu hükümlerin dava konusu edilebilmesi için sözleşmede bu hususta açık bir hükmün bulunması gereklidir (Kısım 2, m.4).[69]

İspanya'da zorunlu hükümler; taraflar, sözleşmenin uygulanma alanı, uyuşmazlık çözüm yöntemi, sözleşmenin uygulanması ve yorumlanmasında yetkili organ, yürürlük süresi, fesih usulü ve ortak komitelere ilişkin konulardan oluşmaktadır (ET, m. 85). Toplu iş sözleşmeleriyle, "ücret, çalışma ve istihdam koşulları ve farklı düzeylerdeki toplu ilişkilerin düzenlenebileceği" kuralı, 2015 tarihinde değiştirilmiştir. Yürürlükteki düzenlemeye göre, toplu iş sözleşmeleri, zorunlu konularla birlikte

[67] Löwisch, Manfred; Caspers, George; Klumpp, Stefen; Arbeitsrecht, 11. Auflage, Vahlen Verlag, 2017, s. 1021-122, Aktaran Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 44.
[68] Çelik, 1966, s. 15; Yayvak İrem; Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi, (Türk-Alman Hukuku Karşılaştırmalı), Beta, İstanbul, 2014, s. 86; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018, dipnot: 417, s. 47; Tuncay/Savaş Kutsal, 2019, s. 206.
[69] Eurofound, 2019, s. 8; ILO, Irlex, "Belgium".

"çalışma ve üretkenlik koşullarını düzenler. Ayrıca, üzerinde anlaşmaya varılan yükümlülükler yoluyla çalışma barışını düzenleyebilir" (ET, m. 83/2).[70]

Yunanistan'da, genelde borç doğurucu hükümler kapsamında değerlendirilen konuların kanunda zorunlu konular arasında sayıldığı görülmektedir. Sözleşmelerin zorunlu hükümler bölümünde; taraflar, sendikal hakların kullanılması, sendikaların barış yükümlülüğü, sadece toplu iş sözleşmesi taraf ve üyeleri için uygulanacak hak ve yükümlülüklere ilişkin konular yer almaktadır. Normatif bölümü ise, kanunların ilgili maddelerinde toplu iş sözleşmelerine atıf yapılan konular, çalışma koşulları ve işletme kuralları oluşturmaktadır.[71]

Finlandiya, Hollanda, İsveç ve Norveç'te bir sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi ve hukuki sonuç doğurabilmesi için kanunda düzenlenen tanımın kapsamında kalan konulardan en az birini içermesi gereklidir. Finlandiya'da "*bireysel iş sözleşmesiyle düzenlenebilen veya genel olarak istihdama ilişkin konular*" (1946 Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, m.1)[72]; Hollanda'da, "*esas olarak veya münhasıran bireysel iş sözleşmelerinde gözlemlenebilir çalışma koşulları*" (Toplu Sözleşmeler Kanunu, m.1);[73] İsveç'te, "*istihdam koşullarına ya da işçi-işveren ilişkisine dair konular*" (1977 İşyerinde Ortak Yönetim Kanunu, Sec.23)[74]; Norveç'te, "*istihdam ve ücret koşulları veya diğer çalışma koşulları*" (2012 İş Uyuşmazlıkları Kanunu, § 1, e)[75] toplu iş sözleşmelerinin zorunlu muhtevasını oluşturmaktadır. Uygulamada, kanuni tanım kapsamındaki konular, geniş yorumlanmakta, konuların mevcut işçi-işveren ilişkileriyle ve doğrudan işçilerle ilgili olması aranmamaktadır. Norveç ve İsveç'te toplu iş

[70] ILO, Irlex, "Spain".
[71] Eurofound, 2019, s. 70; Gavalas, Nicos; "Yunanistan'da Toplu Sözleşme Sistemi", Alpay Hekimler (Çev.), a.g.e., Alpay Hekimler (Ed.), s. 399-400.
[72] Eurofound, 2019, s. 47; ILO, "Collective Agreements", 2006.
[73] Eurofound, 2019, s. 120; ILO, a.g.e.
[74] Eurofound, 2019, s. 168; ILO, ag.e.
[75] Eurofound, 2019, s. 124; ILO, a.g.e.

sözleşmelerinin bir sendika ve bir işveren (veya örgütü) arasında işyerine ve işçilere dair uyuşmazlık konusu olması muhtemel herhangi bir konuyu kapsayabileceği kabul edilmektedir. Bununla birlikte, kanun kapsamdaki hükümlerin normatif etkiye sahip olduğu; doğrudan ve sadece sözleşme tarafları arasındaki ilişkiyi düzenleyen borç doğurucu hükümlerden ibaret bir sözleşmenin, tarafları arasında yasal bağlayıcı olduğu kabul edilmektedir.[76]

Birleşik Krallık ve Fransa'da ise toplu iş sözleşmeleri, kanunda sayılan konulardan en az birisini içermelidir. Birleşik Krallık'ta kanunda sayılan konular şunlardır: 1. Çalışma ilke ve koşulları veya fiziksel çalışma koşulları. 2. Bir veya birden fazla işçi için iş sözleşmesinin kurulması, askıya alınması, feshedilmesi veya çalışma ödevleri. 3. İş paylaşımı veya işçiler arasındaki görev paylaşımı veya işçi grupları. 4. Disipline ilişkin konular. 5. İşçinin sendika üyesi olması veya olmaması. 6. Sendika yöneticilerinin faaliyetleri 7. Müzakere ve danışma mekanizmaları veya sayılan konulara ilişkin bir sendikanın müzakere veya danışmada işçileri temsil hakkının işveren tarafından tanınmasını da içeren diğer usuller (TULRCA, 178(2)). Fransa'da ise toplu iş sözleşmeleri, "istihdam, mesleki eğitim ve çalışma koşulları ile sosyal güvenceler/teminatlar" şeklinde belirlenen konulardan en az birini içermelidir (CT m. L2221-1 ve L2221-2). Sözleşmede aksi öngörülmedikçe sözleşmenin geçersizliğini doğurmayan, ihtiyari konular ise; toplu pazarlığın yöntemi, müzakerelerin program ve aşamaları, sözleşmenin izleme, yenileme, gözden geçirme, fesih usul ve koşullarına ilişkin hükümlerdir (CT m.2222-3 ila 2222-3-2).

ABD ve Japonya mevzuatında toplu iş sözleşmelerinin konusu, doğrudan düzenlenip sınırlandırılmamıştır. ABD'de toplu iş sözleşmesi, toplu pazarlık tanımına

[76] Malmberg, Jones; "The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions", Scandinavian Studies in Law, Vol. 43, 2002, s. 197-201.

atıfla düzenlenmiş olup mevzuat çerçevesinde toplu pazarlık konuları, "ücretler, çalışma saatleri ve istihdama ilişkin diğer ilke ve koşullar veya bir sözleşmenin görüşülmesine dair veyahut bu hususlardan kaynaklanan herhangi bir soruna dair ilke ve koşullar" olarak belirlenmiştir (NLRA, Sec. 8. [§ 158.] (d)). ABD'de özellikle şikayet ve uyuşmazlık çözüm yöntemlerine, mesleki eğitime ilişkin tamamlayıcı veya bağımsız toplu iş sözleşmeleri imzalanmaktadır.[77]

Japonya'da, İş Kanununun 14. maddesinde "çalışma koşullarına ve diğer konulara ilişkin" ibaresine yer verilmiştir. Anayasanın toplu pazarlık hakkını düzenleyen 28. maddesinin amacı ve İş Kanunun toplu iş sözleşmesi esaslarına ilişkin maddelerinin yorumu esas alınarak "çalışma koşullarına ve işyeri uygulamalarına, işçi-yönetim ilişkilerine dair" her türlü konunun toplu iş sözleşmesiyle düzenlenebileceği kabul edilmektedir. Doğrudan çalışma koşullarıyla ilgili konular, işverenin toplu pazarlıkla yükümlü olduğu konular arasında değerlendirilmektedir. Japonya'da toplu iş sözleşmelerine, işe alındıktan belirli bir süre sonra sendikaya üye olmayı zorunlu kılan "sendikalı işyeri (union shop)"; yalnızca sendika üyelerini işe almayı ve işçinin de istihdamda kalabilmesi için sendika üyeliğini koruması gereken "kapalı işyeri (closed shop)" hükümlerin konulması, bu yönde ayrı bir anlaşma yapılması yaygın bir uygulamadır. Sendikadan istifa eden veya çıkartılan işçinin bir başka sendikaya üye olması veya sendika kurması halinde işverene iş sözleşmesini feshetme yükümlülüğü getirmedikçe bu tür hüküm ve anlaşmalar geçerli kabul edilmektedir. [78]

Danimarka ve İtalya'da, toplu iş sözleşmelerinin muhtevası, sözleşme taraflarınca ve içtihatlarla belirlenmektedir. Danimarka'da, işçi-işveren ilişkisine dair hak ve yükümlülüklere ve/veya toplu iş sözleşmesi tarafları arasındaki endüstri

[77] ILO, "USA", Irlex; Chamberlain, 1951, s. 487 vd.
[78] ILO, "Japan", Irlex; Taira, Koji; "Japan", Rothman, Miriam; Briscoe, Dennis R. ve Nacamulli, Raoul C.D. (Ed.); Industrial Relations Around The World Labour Relations for Multinational Companies, Walter de Gruyter, Berlin ve New York, 1993, s. 221.

ilişkilerine ilişkin her türlü konu toplu iş sözleşmesiyle düzenlenebilmektedir.[79] İtalya'da, sözleşme serbestisi ilkesi kapsamında, bireysel işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen kuralların ve/veya sözleşme tarafları arasında yatay etkiye sahip toplu iş ilişkilerine, endüstri ilişkilerine uygulanacak kuralların toplu iş sözleşmelerine konu olabileceği kabul edilmektedir.[80]

2.3. Toplu İş Sözleşmelerinin Hukuki Etkisi

Taraf kavramı, bir sözleşmeyi yapmaya katılan ve dolayısıyla sözleşmenin hukuki sonuçlarını kendi hâkimiyet alanlarında gerçekleştirip bundan etkilenen kişileri ifade etmektedir.[81] "Sözleşmelerin nispiliği" ilkesi gereğince bir sözleşme, kural olarak yalnızca tarafları için hak ve borçlar doğurur.[82] Toplu iş sözleşmeleri, sözleşme taraflarının yanı sıra taraf sıfatı taşımayan üçüncü kişiler ve bu kişilerin taraf olduğu hukuki ilişkiler üzerinde hüküm ve sonuç doğurması yönünden bu ilkenin istisnalarından birini oluşturmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinin "emredici (zorlayıcı) etkisi", sözleşmenin yürürlüğe girmesiyle bireysel iş sözleşmelerinin, işyeri uygulamaları ve çalışma koşullarının üzerinde hüküm ve sonuç doğurmasını ifade etmektedir. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin başka bir işleme gerek olmaksızın uygulanması ve hukuki sonuç doğurması ise "doğrudan (otomatik) etki" olarak nitelendirilmektedir.[83] Uygulamada genellikle birlikte ve fakat birbirinden bağımsız varlıklarını sürdürebilen[84] emredici etki ile doğrudan etki, toplu iş sözleşmelerinin ayırt edici özelliklerindendir.

---

[79] Eurofound, 2019, s. 37; ILO, "Denmark", Irlex; Ring, s. 155-156.
[80] ILO, "Collective Agreements", 2006; Eurofound, 2019, s. 87; Ales, s. 225-227.
[81] Eren, Fikret; Borçlar Hukuku -Genel Hükümler, 10. Baskı, İstanbul, 2008, s. 203.
[82] Eren, a.g.e., s. 20-21.
[83] Kılıç, s. 17; Ekmekçi, 2019, s. 350-351.
[84] Çelik, 1966, s. 53; Yılmaz, Huriye Hilal; Toplu İş Sözleşmesinin Emredici Etkisi, Onikilevha, İstanbul, 2021, s. 24.

Bireysel iş sözleşmelerinin, kural olarak, toplu iş sözleşmelerine aykırı olmaması, bireysel iş sözleşmelerindeki toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerin yerini toplu iş sözleşmesi hükümlerinin alması ve bireysel iş sözleşmelerinde düzenlenmeyen konularda toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanması toplu iş sözleşmelerinin emredici etkisinin gereğidir. Toplu iş sözleşmelerinde bireysel iş sözleşmeleriyle çalışma koşullarının işçi aleyhinde değiştirilmesine izin verilmesiyle toplu iş sözleşmelerinin emredici etkisinin bertaraf edilmiş olacağı da belirtilmektedir.[85]

"Yararlılık ilkesi" ise; normalar arası hiyerarşik ilişkide üst normun önceliğe sahip olması kuralının istisnasıdır. Bireysel iş sözleşmesindeki işçi lehine hükümlerin toplu iş sözleşmesine göre veya daha alt düzeydeki işçi lehine toplu iş sözleşmesi hükümlerinin üst düzeydeki toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre veyahut işçi lehine toplu iş sözleşmesi hükümlerinin kanuni düzenlemeye göre önceliğe sahip olmasını ifade etmektedir. Yararlılık ilkesi ile toplu iş sözleşmelerinin emredici etkisi arasında işlevsel beraberlik vardır.[86]

Ülke uygulamaları incelendiğinde toplu pazarlıkların, yasaklara rağmen, grevler içinde oluşmaya başladığı; toplu iş sözleşmelerinin, çoğu durumda, 19. yüzyılda kanuni koruma dışında geliştiği gözlemlenmektedir. Uzun bir dönem, işçi gruplarının veya sendikaların bir sözleşmeye taraf olup olamayacakları, sözleşmelerin bağlayıcılığı ve sözleşme hükümlerinin üçüncü kişi konumundaki işçiler için talep hakkı doğurup doğurmayacağı tartışma konusu olmuştur. Toplu iş sözleşmeleri, centilmenlik anlaşması veya işverenin tek taraflı irade beyanı olarak kabul edilmiştir.[87] Toplu iş sözleşmelerinin ve sözleşmelerin hukuki etkisinin tanınması, öz-düzenleme (self-regulation), içtihat ve

[85] Soyer, M. Polat; Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık İlkesi (TSGLK m. 6 f.2), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayını, Ankara, 1991, s. 4.
[86] A.g.e., s. 3.
[87] Chamberlain, 1951, s. 144.

kanun olmak üzere, ülkelere göre farklı yöntemlerle, farklı dönemlerde gerçekleşmiştir. İlk yasama faaliyetleri, toplu iş sözleşmelerinin serbestçe imzalanmasını engelleyen örgütlenme ve grev yasakları gibi yasal düzenlemelerin kaldırılması, sendikaların tanınması, uzlaştırma ve arabuluculuk organlarının oluşturulması, asgari ücret belirleme mekanizmalarının, işsizlik yardımlarının kabul edilmesi gibi dolaylı düzenlemelerdir.[88] Toplu iş sözleşmelerinin taraf, kapsam, bağlayıcılık gibi esaslı unsurlarını içeren temel yasal çerçeve, 20. yüzyılda II. Paylaşım Savaşı öncesinde oluşturulmuştur.[89] Yasal düzenlemelere konu yapıldıkça toplu iş sözleşmelerinin geçerliliğine ve hukuki etki doğurmasına ilişkin koşulların da çeşitlenip arttığı görülmektedir. Yararlılık ilkesine yaklaşım ise döneme, ülkelere ve ülke içinde somut olaya göre; toplu iş sözleşme hükümlerinin asgari kurallar veya azami kurallar olarak kabul edilmesine, kanuni düzenlemelerin emredici veya yedek hukuk kuralı niteliğinde olmasına, işçiyi koruma veya bireysel başarı veyahut rekabeti engelleme amacının esas alınmasına göre değişmektedir.

İngiltere'de 1824-1825 öncesinde toplu iş sözleşmelerinin, örgütlenme ve ticaret kısıtlamaları yasakları kapsamında geçersizliğine karar verilmiş, yasakların kaldırılmasından sonra ve 1871 tarihli Sendikalar Kanunuyla dolaylı olarak toplu iş sözleşmeleri tanınmıştır.[90] 1892 yılında, Ulusal Bot ve Ayakkabı Üreticileri Derneği ile Birleşik Ayakkabı Ticareti İşverenleri Ulusal Federasyonu arasındaki stajyer adı altında çocukların işçi olarak kullanılmasına ilişkin uyuşmazlıkta hüküm kurulurken yasal

[88] ILO: Collective Agreements, ILO Studies and Reports, Series A, No. 39, Geneva, 1936, s. 72.
[89] Almanya (1918), ABD (1926,1935), Avustralya (1928), Avusturya (1934), Belçika (1900,1922), Brezilya (1932), Bulgaristan (1936), Büyük Britanya (1934), Çekoslovakya, Çin (1931), Danimarka, Fransa (1919), Finlandiya (1924), Güney Afrika (1930), Hollanda (1927), İrlanda (1936), İspanya (1931), İsveç (1928), İsviçre (1911), İtalya (1926), Kanada (Quebec-1934), Letonya (1927), Meksika (1931), Norveç (1927), Polonya (1933), Portekiz (1933), Romanya (1929), SSCB (1923), Şili (1931), Venezuela (1936), Yunanistan (1935) ve Yugoslavya (1931). Bkz. ILO, 1936, s. 77-79.
[90] Trade Union Act ve uygulaması için bkz. Webb'ler, 1902, s. 854-862.

düzenleme yerine işçinin lehindeki toplu iş sözleşmesi hükümlerinin esas alınması, sonradan ortak kural (common law) haline gelmiştir.[91] Toplu iş sözleşmelerini doğrudan düzenleyen kurallara, 1970'lerden itibaren kanunlarda yer verilmeye başlanmıştır. Günümüzde de toplu iş sözleşmelerinin yasal bağlayıcılığı, sözleşme taraflarının iradesine bağlıdır. Bir toplu iş sözleşmesinin yasal bağlayıcılığı için mevzuat, sözleşmenin yazılı olmasını ve toplu iş sözleşmesinin içeriğinde sözleşmenin hangi hükümlerinin taraflarca bağlayıcı kabul edildiğinin belirtilmesini ya da bireysel iş sözleşmesinde toplu iş sözleşmesine yapılan bir referans aramaktadır (TULRCA, 1992, m.179).[92] Bireysel iş sözleşmesinde açık bir hükme yer verilmediği, ancak tarafların iradesinin toplu iş sözleşmesi hükümlerini uygulama yönünde olması durumunda da toplu iş sözleşmesi hükümlerinin zımnen bireysel iş sözleşmesi hükmü haline geldiği kabul edilmektedir.[93]

Kanuni bir tanımının olmadığı, geçerliliğinin herhangi bir şekli şarta tâbi olmadığı Danimarka'da, toplu iş sözleşmelerinin usul ve esasları, tarafların iradesiyle ve içtihatlarla belirlenmektedir. 1899 yılında, 3 ay süren bir grevin ardından işçi ve işveren konfederasyonları LO ile DA arasında imzalanan ve Eylül Uzlaşısı (Septemberforliget) olarak adlandırılan temel toplu iş sözleşmesiyle, toplu pazarlığın ilkeleri belirlenmiştir. Sözleşme ilkelerinin uygulanmasını ve ilkelere müdahale edilmemesini sağlamak amacıyla 1908 yılında Yüksek Mahkeme hakiminin başkanlık ettiği işçi temsilcilerinden oluşan komisyon oluşturulmuş ve 1910'da iş mahkemeleri ve resmi arabuluculuğun temelini oluşturan kanuni düzenlemelere gidilmiştir.[94] Uyuşmazlık halinde bir sözleşmenin, toplu iş sözleşmesi niteliğinde olup olmadığı iş

[91] Webb'ler, 1902, s. 484-485.
[92] Wergin, Niels Eric; White, Geoff; "Britanya'da Toplu Sözleşme Sistemi", Elif Gezgin (Çev.), a.g.e., Alpay Hekimler (Ed.), s. 111.
[93] Pitt, Gwyneth; Employment Law, 6 th Edition, Thomson/Sweet & Maxwell, London, 2007, s. 133.
[94] Ring, s. 151.

mahkemeleri tarafından tespit edilmektedir. İçtihatlarla kabul edilen koşula göre bir sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesi, talep hakkı doğurabilmesi için; 1) Konusu, işçi ve işveren ilişkilerindeki hak ve yükümlülükler veya sosyal taraflar arasındaki endüstri ilişkileriyle ilgili olmalıdır. 2) Bir sözleşme niteliğinde olmalıdır. Ayrıca, belirli uyuşmazlıkların uzlaştırma ve çözümüne ilişkin kurumsal anlaşma biçiminde de olabilir. 3) İşçi sınıfını temsilen, sürekliliği olan, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda davacı-davalı olarak hareket etme ve yargı dışında da toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını sağlama kapasitesine sahip kurumsal bir örgüt olmalıdır. İşveren tarafı, kurumsal işveren örgütü olabileceği gibi bireysel işveren de olabilir.[95]

İsveç ve Norveç'te, Danimarka'dan farklı olarak toplu iş sözleşmesi düzeninin çerçevesi, esas olarak kanuni tasarruflarla belirlenmekte; içtihatlar ve temel sözleşmelerle yasal boşluklar tamamlanmaktadır. 1900'lerin başında imzalanmaya başlayan ulusal işkolu toplu iş sözleşmelerinin bir hukuk kaynağı olduğu ve yasal bağlayıcı olduğu içtihatlarla kabul edilmiş; emredici etki İsveç'te 1906 ve Norveç'te 1915 tarihli iş uyuşmazlıklarının çözüm yöntemleri hakkında kanunlarla tanınmıştır. İsveç'te ayrıca, 1928 tarihinde özel kanuni düzenlemeye gidilerek Toplu Pazarlık Sözleşmeleri Kanunu kabul edilmiştir. Toplu pazarlığın usul ve esasları, toplu iş sözleşmelerinin ilkeleri, grev dahil endüstriyel eylemlerin koşulları, günümüzde de yürürlükte olan ve mevzuat arasında kabul edilen Norveç'te 1935'te AFL ile NAF arasında imzalanan temel sözleşme, İsveç'te LO ile SAF arasında imzalanan 1938 tarihli Saltsjöbaden Sözleşmesiyle (Saltsjöbadsavtalet) belirlenmiştir. Ayrıntılı kanuni düzenlemeye gidilmediğinden Finlandiya'da da toplu iş sözleşmesi hükümleri ve içtihatlar düzenleyici role sahiptir. Toplu iş sözleşmelerinin genel esasları, ilk olarak Alman etkisinin olduğu 1924 tarihli Toplu Sözleşmeler Kanunuyla düzenlenmiş, 1946

[95] ILO, "Collective Agreements", 2006; ILO, "Denmark", Irlex.

yılında İsveç mevzuatından etkilenen Toplu Sözleşmeler Kanunu kabul edilmiştir.[96] Konfederasyonlar arasında imzalanan merkezi işgücü piyasası toplu anlaşmaları (Keskitetty työmarkkinaratkaisu) centilmenlik anlaşması niteliğindedir. İşyerinde temsil, tatil ücreti, iş güvencesi, çalışma süreleri gibi belirli konu başlıklarını düzenleyen genel toplu iş sözleşmeleri (Keskusjärjestösopimus) hukuken bir toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmekle birlikte kanunda düzenlenmediğinden sözleşmelerin genel bağlayıcılığı alt düzey toplu iş sözleşmelerinde sözleşmeye yapılan atıfla veya sözleşmenin eki haline getirilerek veyahut sözleşmelere aynen aktarılmak suretiyle gerçekleşmektedir.[97]

İtalya'da, sendikal örgütler tüzel kişiliğe sahip olmadığından toplu iş sözleşmeleri, Medeni Kanunun sözleşmelere ilişkin genel hükümleri kapsamında, sadece sözleşme taraflarını ve üyelerini bağlayan özel hukuk sözleşmesi olarak kabul edilmektedir. [98] Bununla birlikte toplu iş sözleşmesi hükümleri, kapsadığı coğrafi alanda sözleşmeyle bağlı işverenin sendika üyesi olmayan işçilerine *de facto* uygulanmaktadır. Kanunda yer verilen sınırlı sayıdaki kurallardan biri de, bireysel iş sözleşmesi işçi lehine değil ise toplu iş sözleşmesinin öncelikle uygulanacağına ilişkindir. Yerleşik içtihatlar, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin bireysel iş sözleşmeleriyle bütünleştiği ve bundan ötürü yeni toplu iş sözleşmesinin bireysel iş sözleşmesini, kazanılmış haklar dışında, işçi aleyhinde değiştirebileceği yönündedir.[99]

ABD'de 1827 yılında, Philadelphia terzi kalfaları ile bölgenin işverenleri arasındaki uyuşmazlıkta mahkeme tarafından, klasik iki taraflı sözleşme ilkeleri esas

[96] Malmberg, 2002, s.191; Løken et al, s. 9; ILO, "Collective Agreements", 2006.
[97] Eurofound, 2019, 50-52; Saloheimo, Jorma Oskari (Katkıda Bulunan); "Labour Administration in Finland", ILO Department for Government and Labour Law and Administration, Document No. 4, Geneva, 2001, https://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/gllad/finland.pdf, (Erişim: 19.01.2022).
[98] ILO, "Collective Agreements".
[99] A.g.e; ILO, "Italy", Irlex.

alınarak ücret listesinin bir "örtülü sözleşme" olduğuna ve talep hakkı doğurduğuna karar verilmiştir. Sözleşmelerin, 1898 yılında kurulan Endüstriyel Komisyonun raporlarıyla idari organlar nezdinde kabulünün sağlandığı ve 1926 tarihli Demiryolu İş Kanunuyla (Railway Labor Act) sınırlı da olsa yasal güvenceye bağlandığı görülmektedir. 1935'te kabul edilen Ulusal Çalışma İlişkileri Kanunuyla özel sektördeki tüm işçiler için toplu iş sözleşmelerinin yasal bağlayıcılığı kabul edilmiş; işverenin çoğunluk sendikasının toplu pazarlık talebini reddetmesi, haksız iş uygulamaları arasında sayılmıştır.[100]

Fransa'da başlangıçta toplu iş sözleşmeleri, 1804 tarihli Medeni Kanun kapsamında, sadece sözleşmeye taraf olanların üyelerini bağlayan centilmenlik anlaşması olarak nitelendirilmiştir.[101] 1919 tarihli Kanunla, toplu iş sözleşmelerine aykırı olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin geçersiz sayılarak toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanacağı kabul edilmiş ve böylece emredici etki tanınmıştır.[102] 2004, 2008, 2016 ve 2017 yıllarında yapılan değişikliklerle toplu iş sözleşmelerinin geçerliliğine ilişkin şartlar ağırlaştırılmış ve doğrudan etkisi sınırlandırılmıştır. Ehliyet ve yetkiye ilişkin koşullar dışında toplu iş sözleşmelerinin geçerliliği, sözleşmenin düzeyine göre değişen oranlarda veto edilmeme şartına da bağlıdır. Ulusal düzeyde, toplu iş sözleşmeleri, ülke genelinde en az %30 temsil gücüne sahip konfederasyon(lar) tarafından imzalanmış olması ve ülke genelinde çoğunluğu oluşturan konfederasyon(lar) tarafından veto edilmemiş olması halinde geçerlidir.[103] İşkolu düzeyinde aynı kural,

[100] Chamberlain, 1951, s. 144.
[101] Kauffman, s. 171.
[102] A.g.e., s. 172.
[103] Oylamada temsil edilen konfederasyonlar; Fransa Demokratik İşçiler Konfederasyonu (Confédération française démocratique du travail, CFDT), Genel İşçi Konfederasyonu (Confédération générale du travail, CGT), Genel İşçi–İşçilerin Gücü Konfederasyonu (Confédération générale du travail-Force Ouvrière, CGT-FO), Genel İdari-Teknik Personel Konfederasyonu (Confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres, CFE-CGC) ve Fransa Hristiyan İşçiler Konfederasyonu (Confédération française des travailleurs chrétiens, CFTC) olup son

ilgili işkolu ve işkolunda örgütlü federasyon ve sendikalar esas alınarak belirlenmektedir. İşyeri düzeyinde, toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyer(ler)inde işçilerin %50'sinden fazlasını temsil eden sendika(lar) tarafından imzalanan toplu iş sözleşmeleri "çoğunluk toplu iş sözleşmesi" olarak adlandırılmakta ve geçerli kabul edilmektedir. Oy oranının %50'den az ve fakat %30'dan fazla olması halinde bir "azınlık toplu iş sözleşmesi" söz konusu olmakta ve sözleşmenin geçerliliği ve yürürlüğe girebilmesi sözleşmenin ya işçilerin çoğunluğu tarafından onaylanmasına ya da oy oranının %50'den fazlasını sağlayacak diğer sendika(lar) tarafından da imzalanmasına bağlıdır.[104] İşyeri toplu iş sözleşmesinin temsil gücüne sahip sendika(lar) tarafından yetkilendirilmiş işçiler tarafından imzalanması halinde sözleşmenin işçilerin çoğunluğunun oyuyla onaylanması gereklidir (m. L2232-23-1 ve 2232-26).[105]

Yeni Zelanda ve Avustralya'da toplu iş sözleşmesi düzeninin gelişim süreci ve mevcut uygulaması, incelenen diğer ülkelerden farklı ve fakat ayrı bir başlık altında incelenecek Türkiye'nin toplu iş sözleşmesi düzeninin gelişim süreciyle benzer özellikler göstermektedir. Avustralya'da 19. yüzyılın sonuna doğru gelişmeye başlayan toplu pazarlık, zorunlu uzlaştırma ve tahkim sistemine içerilerek kurumsallaştırılmıştır. Her iki ülkenin de Commonwealth üyesi olması ve Birleşik Krallığın üye ülkelerinde yargı vb. kurumların üyelerini belirleme yetkisine sahip olması, tarihsel zeminini oluşturmaktadır. Avustralya'da tahkim süreci içinde yürütülen toplu müzakerelerin sonucunda varılan anlaşmanın hakem kurulu tarafından hükme bağlandığı "mutabakat kararları (consent awards)" ve tahkim sistemi dışında kabul edilip tahkim kurullarının

---

seçimde temsil oranları sırasıyla şu şekildedir: %30.33, %28.56, %17.93, %12.28 ve %10.90. Bazı meslek kollarında %8'in üzerinde temsil gücüne sahip olan UNSA ve Solidaires konfederasyonlarının aldığı oylar çoğunluğun belirlenmesinde dikkate alınmamaktadır. Bkz. ETUI, "France", National Industrial Relations.

[104] A.g.e.

[105] ILO, "France", Irlex.

incelemesinden geçerek onaylanan "resmi-endüstriyel-anlaşmalar (statutory-industrial-agreements)", niteliği gereği bir toplu iş sözleşmesi olmamakla birlikte aynı hüküm ve sonucu doğurmuştur. 1956'da zorunlu tahkimin toplu pazarlığa alternatif olmadığı açıkça düzenlenmiş ise de madencilik, gazetecilik, havayolları işkollarında birden fazla işverenle işkolu düzeyinde; gemi yapımı, tahmil-tahliye, kağıt ve petrol işkollarında işyeri düzeyinde tahkim sistemi dışında yürütülen toplu pazarlıklar sonucunda imzalanan toplu iş sözleşmeleri ise hukuk düzeninde, "ortak hukuk sözleşmeleri (common law agreements)", centilmenlik anlaşması olarak nitelendirilmiştir. 1996 ve 2009 tarihli kanunlarla kabul edilen düzey, tür ve içerik yönünden sınırlı "işletme toplu iş sözleşmeleri (enterprise collective agreements)" doğrudan etkiden yoksundur. Sözleşmelerin yürürlüğe girebilmesi için işverenin talebi halinde kapsamındaki işçilerinin çoğunluğu ve her halde Adil Çalışma Komisyonu (Fair Work Commission) tarafından onaylanması gerekmektedir.[106]

3. Farklı Yaklaşımlara Göre Toplu Pazarlık Kavramı ve Toplu İş Sözleşmesi İlişkisi

Daha çok 18. yüzyıla ait, terzi, ayakkabıcı, marangoz, şapkacı gibi ücretli zanaatkârların birleşerek kendi aralarında belirledikleri ücret listelerini, seçtikleri temsilciyle işverene bildirerek şartlarının kabul edilmemesi veya cevapsız bırakılması üzerine grev yoluyla işverenlerine kabul ettirmelerinin toplu pazarlık; ücret listelerinin, toplu iş sözleşmesi olarak nitelendirilip nitelendirilmeyeceği farklı yaklaşımlara göre değişmektedir. Webb'ler tarafından, ücret listeleri, yetkin bir biçimi olmamakla birlikte toplu pazarlık yöntemiyle, belirli bir grup işçi için ücretleri düzenleyen sözleşmeler

[106] Oluşum süreci ve eleştirisi için bkz. Webb'ler, 1902, s. xxxix-l. Gelişim süreci için bkz. Dabscheck, Braharn; Niland, John; "Australia", ILO, a.g.e, 1987, s.161-167. Kanuni değişiklik için bkz. Buchanan, John; Olivier, Damien; "'Fair Work' and the Modernization of Australian Labour Standards: A Case of Institutional Plasticity Entrenching Deepening Wage Inequality", British Journal of Industrial Relations, Vol. 54, No. 4, 2016, s. 790 vd.

olarak kabul edilmektedir.[107] Webb'lerin vurgusu, fiili veya formel bir yapıda birleşmiş işçilerin ortak iradesinin temsili ve işverenin kuralları belirli bir gruba dahil tüm işçiler için geçerli olacak tek bir anlaşmayla/sözleşmeyle bağlanmış olmasıdır.[108] Chamberlain ise, bu tür uygulamaları, bir toplu pazarlık olarak değerlendirmemekte; ücret listelerini, ekonomik gücün test edildiği bir süreç sonucunda işçilerin kendi aralarında kararlaştırdıklarını işverene kabul ettirdikleri kurallar, işverenin tek taraflı irade beyanı olarak nitelendirmektedir.[109] Chamberlain'e göre, 1799 Philadelphia ayakkabıcı, 1809 New York dizgici kalfalarının grevlerinde olduğu gibi, nihai ücret listelerinin, işçilerin oluşturdukları komiteler veya sendika ile işverenler veya işveren örgütleri arasında gerçekleşen konferanslarda/toplantılarda müzakere edilerek bir teklif ve karşı teklif şeklinde belirlenmesi, toplu pazarlık kavramı kapsamındadır.[110] Grev, bir uyuşmazlık çözüm yöntemi gibi değerlendirilmekte ve toplu görüşme aşamasının sonrasına konumlandırılmaktadır. Webb'leri, işverenlerin ve örgütlerinin toplu pazarlıktaki iradesini görmezden gelmekle ve toplu pazarlığı, işçi topluluklarının grev veya diğer eylemlerle iradelerini işverenlere dayatma [yöntemi] olarak varsaymakla eleştiren[111] Flanders'a göre de, toplu pazarlıkta grevin işlevinin pazarlığın ayırt edici bir özelliği gibi kabul edilmesi bir paradokstur.[112] Toplu pazarlık, "ortaklaşa (jointly)" kararlaştırılan kurallar bütününü temsil eden toplu iş sözleşmelerine ulaşmak için yürütülen bir müzakere sürecidir.[113]

---

[107] Webb, Beatrice; Webb, Sidney; The History of Trade Unionism, [1894], Reprints of Economic Classics, Augustus M. Kelley, New York, 1965, s. 64-75; Webb'ler, 1902, s. 279-324.
[108] Webb'ler, 1902, s. 173.
[109] Chamberlain, 1951, s. 7, 13.
[110] Chamberlain, 1951, s. 8-11.
[111] Flanders aslında "bir şey (something)" kelimesini kullanmıştır. Çalışmada Webb'lerin "yöntem (method)" terminolojisi tercih edilmiştir. Flanders, Allen; "Collective Bargaining: A Theoretical Analysis", British Journal of Industrial Relations, vol: VI, no:2, 1968, s. 3.
[112] A.g.e., s. 7.
[113] A.g.e., s. 25.

Kavramının doğasına ilişkin farklı kavramsal yaklaşımlar, toplu pazarlığın ve dolayısıyla toplu iş sözleşmelerinin ne olduğunun yanı sıra ne olması gerektiğine ilişkin farklı görüşleri de temsil etmektedir.

Beatrice Webb'in, "toplu pazarlık" terimini bilimsel alana taşıdığı 1891 tarihli çalışması[114] ve Webb'lerin 1902 tarihli çalışmaları,[115] toplu pazarlığın bir tanımını içermemektedir. Toplu pazarlığın kavramsallaştırmasının merkezinde, istihdam koşullarının, ekonomik güçleri eşitsiz taraflar arasındaki bireysel pazarlıklara, serbest rekabet koşullarına terkedilmesi yerine asgari ilkelerinin düzenlenmesi görüşü yer alır. Bu bağlamda, toplu pazarlık, sendikaların, işçilerin ve ait oldukları sınıfın yaşam standardını korumak ve geliştirmek için kullandıkları, çalışma koşullarını düzenleme yöntemlerinden biridir.[116] Çalışma koşullarına ilişkin çeşitli düzenlenmelerde esas ilke, asgari koşulların, sendikaların karşılıklı sigorta (mutual insurance), yasal düzenleme (legal enactment) veya toplu pazarlık yöntemleriyle, işçi grubunun tümü için uygulanacak ortak kurallarla (common rules) saptanmasıdır.[117] Ortak kurallar, istihdam şartları için kesinlik ve yeknesaklık getirmesinin yanı sıra altına inilemeyecek ancak daha üstüne çıkılabilecek en iyi ile en kötü arasında yeni bir ortalama oluşturarak çalışma koşullarının geliştirilmesinde sendikaların temel araçlarından biri olarak kabul edilmektedir.[118] Çalışma koşullarının düzenlenmesinde toplu pazarlık yöntemi, çalışma sürelerinin 1871'de teknisyenlerin günlük 9 saat, kömür madencilerinin günlük 7 ve haftalık 37 saatle sınırlandırdığı örneklerde olduğu gibi çoğu durumda bir yasal düzenlemenin konusunu oluşturmayan veya yasal düzenlemelerin üzerinde kazanımlar

[114] Potter (Webb), Beatrice; The Cooperative Movement in Great Britain, Swan Sonnens Chain & Co, London, 1892, s. 217.
[115] Webb'ler, 1902, s. 172.
[116] Webb'ler, 1902, s. xxi. Webb'ler, sendika tanımı verdikleri diğer çalışmalarında "ücretlilerin çalışma yaşamı (wage earners…working lifes)" ifadesini kullanmışlardır. Bkz. Webb'ler, 1965, s. 1.
[117] A.g.e., s. 560.
[118] A.g.e., s. 715-739.

elde edilmesini; yeni koşullara uyum sağlamayı mümkün kıldığından tercih edilmektedir. Buna karşılık, toplu pazarlık yöntemiyle işçilerin geneli için uygulanacak ulusal toplu sözleşmelere ulaşmak daha zor olduğundan, işverenler çeşitli uygulamalarla toplu pazarlıkla belirlenmiş kuralları etkisizleştirebildiğinden sendikaların yasal düzenlemelerde de politik güce sahip olması gerekliliği vurgulanmaktadır.[119]

ABD'deki uygulamalardan hareket eden Chamberlain, toplu pazarlık kavramına ilişkin görüşleri, "pazarlama (marketing)", "idari (governmental)" ve "yönetimsel (managerial)" ve bu görüşlere paralel olarak toplu sözleşmelerini de "sözleşme (contract)", "endüstriyel hukuk sistemi (industrial jurisprudence)" ve "idari standartlar (administrative standarts)" başlıkları altında sınıflandırarak üçlü bir yapıda incelemiştir.[120] Chamberlain'in yaklaşımında, görüşler arası geçişlilik mümkün olup, her üç görüş birbirinden kesin çizgilerle ayrılmamakta; her bir görüş, toplu pazarlık sürecinin/toplu sözleşmelerin gelişimi ile ne olduğunun kabulünün evrelerini ve bu evrelere eşlik eden farklı vurguları temsil etmektedir.[121]

Pazarlama görüşüne göre "gönüllülük" ve "iki taraflılık" ilkelerine dayanan toplu pazarlık, emek gücü arzının hangi koşullarda gerçekleşeceğinin belirlenmesi sürecidir.[122] Koşulları saptayan toplu sözleşme, uygulanması, yorumlanması, bağlayıcılığı bakımından bir akit/sözleşmedir.[123] Sendikalar, işçilerin pazarlık temsilcisidir.[124] Ulus devlet analojisi üzerine kurulu idari teoriye göre, toplu pazarlık bir kendi kendini yönetme biçimidir. Pazarlık gücü dengesi, tarafların karşılıklı bağımlılığından ve karşılıklı "veto etme" gücünden kaynaklanmaktadır. İşçiler

[119] A.g.e., s. 255-257.
[120] "Teori" kelimesi, daha sonraki çalışmada "görüş (viewpoint)" olarak değiştirilmiştir. Chamberlain, 1951, s. 137-138. Karş. Chamberlain, Neil W.; Kuhn James W.; Collective Bargaining, Third Edition, McGraw Hill, New York, 1986, s. 113.
[121] Chamberlain, 1951, s. 137-138.
[122] A.g.e., s. 121.
[123] A.g.e., s. 145.
[124] A.g.e., s. 122.

(yönetilenler) üzerindeki egemenlik yetkisi, yönetim ile sendikalar tarafından paylaşılmakta; özerklik, devlet dahil üçüncü kişilerin müdahalesine karşı ortaklaşa savunulmaktadır.[125] Tıpkı bir anayasa gibi toplu sözleşmelerin temel işlevi de, temel hak ve yükümlülükleri belirlemek, idari organları oluşturmak, hukuki tasarrufların yapılması, yürütülmesi ve yorumlanması için gerekli kurumları ve uygulanması için gerekli yöntemleri (hakem, uzlaştırma vb.) saptamaktır.[126] Yönetim teorisine göre, işletme kararlarının alınması sürecini ifade eden toplu pazarlık, işlevsel bir ilişki; işletme yönetim metodudur. İdari teoride egemenliğin paylaşıldığı varsayılırken, yönetim teorisinde paylaşılan yönetimin kendisidir.[127] Sendikalar ile işletme yöneticilerinin, her ikisinin de yaşamsal çıkarı olduğu konularda kararlara ulaşmak amacıyla bir araya geldiği kabul edilir.[128] Toplu sözleşmeler, yönetimsel yetkiyi bağlayan bir çerçeve; yönetim standartlarını saptayan bir dizi kurallar yönergesidir. Yasal bir belgenin ötesinde, bir "yönetim rehberi" olarak değerlendirilen toplu sözleşmelerin niteliğini belirleyen, ortaklaşa belirlenen hedefler ve sözleşmelerin idaresidir.[129]

Flanders'ın teorik yaklaşımında, Chamberlain'in yönetim görüşünün temel dayanak noktaları kabul edilmekte, geçerliliğini yitirdiği ifade edilen piyasa görüşü ve dolayısıyla Webb'lerin görüşleri eleştirilmektedir.[130] Flanders, toplu pazarlığın kapsamının, piyasanın düzenlenmesinden yönetimin düzenlenmesine doğru genişlediğinde toplu pazarlık kavramının niteliğinin de değiştiği görüşündedir.[131] Webb'leri, toplu pazarlığı bireysel pazarlığın bir alternatifi ve kolektif karşılığı olarak kabul ettikleri, ekonomik olmayan yönünü görmezden geldikleri ve bireysel iş

[125] A.g.e., s. 125, 128-129.
[126] A.g.e., s. 125-126, 148-149.
[127] A.g.e., s. 130-131.
[128] A.g.e., s. 137.
[129] A.g.e., s. 153-155.
[130] Flanders, 1968, s. 20.
[131] A.g.e., s. 23.

sözleşmeleri ile toplu sözleşmeler arasındaki farkı göz ardı ettikleri noktalarında eleştirmektedir.[132] Bununla birlikte, Webb'lerin kavramsallaştırmasında da bu ayrımın belirgin[133]olduğu Fox tarafından da ortaya konulmuştur.[134] Fox, ayrıca, bireysel iş sözleşmelerinin de işçi ve işveren arasındaki ilişkiyi düzenlediğini, bireysel pazarlığın da bir kural koyma süreci olduğunu, dolayısıyla bir kuralsızlıktan kurallılığa geçişin söz konusu olmadığını; toplu pazarlığın, işçilerin piyasanın ve yönetimin insafına bağımlılığını azaltmakla emek gücünün alım-satım yöntemini değiştirdiğini belirtmektedir.[135] Flanders tarafından bu ayrım ortaya konulurken bireysel pazarlık, emek gücünün alınıp satılmasına dair ekonomik bir ilişki, piyasa faaliyeti; toplu pazarlık, kural koymaya yönelik bir güç ilişkisi, politik bir süreç olarak nitelendirilmektedir.[136] Toplu pazarlık ile siyaset ve diplomasinin taviz ve uzlaşma süreçleri arasında benzerlik kurulmaktadır. Toplu pazarlıkta, tarafların kendi içinde homojen çıkarlara sahip olmadığı ve taraflar arasındaki çatışmanın, hem ekonomik çıkar çatışmasını hem de güvenlik, verimlilik gibi değerler çatışmasını kapsadığı kabul edilmektedir.[137] "Pazarlıklar" gerçekte, işçi-işveren örgütleri arasındaki güç çatışmasının uzlaşmaya dayalı çözümlenmesini ifade ettiğinden süreci karşılayan ekonomik çağrışımlı "pazarlık" terimi yerine, gücün diplomatik kullanımını ifade eden "müzakere" terimi tercih edilmektedir.[138] Dolayısıyla partizan politikalar içermeyen baskı grubu ve özerk kural koyucu olarak kabul edilen sendikaların, işverenlerle "pazarlık" etmedikleri; işverenle kendi ilişkilerine dair usulleri ve işletme içinde yönetim yetkisinin kullanılmasını düzenleyecek toplu sözleşmeleri müzakere ettikleri

[132] A.g.e., s. 3-4.
[133] Webb'ler, 1902, s. 176-177.
[134] Fox, Alan; "A Collective Bargaining, Flanders and the Webbs", British Journal of Industrial Relations, vol: XIII, no: 2, 1975, s. 159.
[135] A.g.e., s. 155-157, 166.
[136] Flanders, 1968, s. 6.
[137] Flanders, 1968, s. 17, 23.
[138] A.g.e., s. 6, 25.

kabul edilmektedir.[139] Çalışma ilişkilerinin düzenlenmesine doğrudan veya dolaylı olarak hizmet eden, oluşturulma sürecine ve idaresine ilişkin kuralları da kapsayan çeşitli "iş düzenlemeleri (job regulations)" içinde toplu sözleşmeler, işçi ve işveren temsilcileri tarafından, ortaklaşa kararlaştırılan, esasa ve usule ilişkin kurallar bütünüdür. Toplu sözleşmeler, yönetimsel otoritenin nasıl kullanılacağını düzenler.[140]

Gerek Chamberlain'in idari ve yönetim görüşleri ve gerekse Flanders'in kuramsal yaklaşımında, toplu pazarlığın işçilerin çalışma koşullarının korunması ve geliştirilmesi amacı buharlaşmaktadır. İşçi ve işveren (emek ve sermaye) arasındaki sistematik çıkar çatışmasının maddi temelleri, tarihi antagonizma reddedilmektedir. Çatışma, gerçekleşmemesi istenilen bir sapmaya karşılık gelmekte ve toplu pazarlık bu tür bir sapmanın gerçekleşmemesi, çatışmanın denetim altına alınması için bir araç olarak kabul edilmektedir.[141] Toplu pazarlık, "yönetim" ile işçilerin temsilcileri –bu durumda sendika da şart değildir- arasında bir ilişki olarak nitelendirilmektedir. Flanders'ın yaklaşımı esas alındığında, toplu sözleşmelerle, emek gücünün fiyatı değil; emek gücünün fiyatını belirlemeye ilişkin ilkeler kararlaştırılır (veya kararlaştırılmalıdır). Hyman'ın da belirttiği gibi bu noktada temel çelişki, usule ilişkin hakları temel çıkarlar üzerinde değerlendirme eğilimi; esasın nasıl düzenleneceğine ilişkin usul kuralları üzerine inşa edilmiş karşılıklı ilişkilerin endüstriyel barışı sağlayacağı varsayımıdır.[142] Bu bağlamda, Flanders'ın yaklaşımının döneme ilişkin erken bir tespit olup olmadığı, çalışmanın ikinci bölümünde "üretkenlik toplu iş sözleşmeleri", "taviz toplu pazarlıkları" gibi uygulamalar kapsamında ayrıca değerlendirilecektir.

---

[139] A.g.e., s. 8, 12, 25.
[140] A.g.e., s. 17.
[141] Hyman, Richard; "Pluralism, Procedural Consensus and Collective Bargaining", British Journal of Industrial Relations, vol:16, no:1, 1978, s. 20.
[142] A.g.e., s. 21.

İKİNCİ BÖLÜM

NEOLİBERAL DÖNEMDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

1. Neoliberal Yeniden Yapılanma

1970'lerde yaşanan genel bunalımı aşmanın yolu olarak mal ve hizmet ticaretinin, sermaye hareketlerinin serbestleştirilmesi; işgücü piyasasının katılıklardan arındırılması, kuralsızlaştırma ve yeniden düzenleme; devletin üretimden ve üstlendiği kamusal hizmetlerden çekilmesi ve bu alanların özel sektöre açılması, "refah" harcamalarında kısıntıya gidilmesi; "yalın", "esnek", "Post-Fordist" şeklinde ifade edilen yeni üretim ve emek süreci kontrol teknikleri gibi yöntemler geliştirilmiştir. Bu bağlamda neoliberalizm, hem genel bunalımı aşmak için esas alınan iktisadi kuramsal ilkelere hem bu ilkeler çerçevesinde geliştirilen politika ve uygulamalara hem de bu politika ve uygulamaların gereklilik ve alternatifsizliğini ilan eden ideolojiye karşılık gelmektedir.

Kapitalizmin neoliberal yeniden yapılanma sürecinde niteliksel olarak yeni sayılan, değişim ve dönüşüm pratiklerinin ilki; emek ulusal sınırlara hapsedilirken sermayenin dolaşımının dünya ölçeğinde yayılmış, sermaye hareketlerinin artmış olmasıdır. Ayrıca karar merkezleri, ulusötesi şirketler ve şirketlerin çıkarları doğrultusunda pazara yön veren merkez kapitalist ülkeler ve bu ülkelerin hakim olduğu IMF, Dünya Ticaret Örgütü, G7 Zirvesi gibi uluslararası kuruluş ve yapılara (yönetişim aygıtlarına) kaymıştır. Çevre ülkelerin ulusal düzlemde sosyal ve ekonomik politika üretme ve yaşama geçirme olanakları daralmıştır.[143] Çevre ülkelere yatırımların çekilebilmesi için ucuz ve örgütsüz bir işgücü ordusunun ve bunun ekonomi politik koşullarını hazırlayan hükümetlerin varlığı, yeni uluslararası işbölümünün

[143] Boratav, Korkut; "Emperyalizm mi? Küreselleşme mi?", Küreselleşme: Emperyalizm, Yerelcilik, İşçi Sınıfı, E. Ahmet Tonak (Der.), İmge, Ankara, 2000, s. 24.

oluşturulmasında rol oynamıştır.[144] Çok uluslu şirketlerin üretimi çevre ülkelere kaydırma tehdidi ileride inceleneceği üzere toplu pazarlıklarda sendikalara karşı kullanılan temel ödünleşme noktalarından biri haline gelmiştir.

Çalışmanın kapsamında işgücü piyasası ve emek sürecindeki değişim esneklik kavramı kapsamında ele alınmıştır. Esnek çalışmayı, sayısal esneklik ve fonksiyonel (işlevsel) esneklik olmak üzere iki başlıkta toplamak mümkündür. Sayısal esneklik, işverenin, yeni teknoloji ve üretim yöntemlerinin uygulanmasına ya da arz ve talepteki dönemsel veya yapısal değişikliklere göre çalışma saatlerinin miktarını, dağılımını ve işçilerin sayısını değiştirebilme serbestisidir.[145] Standart çalışma sürelerinin yerine yoğunlaştırılmış iş haftası, çalışma sürelerinin yıllıklaştırılması, kayan çalışma süreleri gibi yöntemleri; süresiz ve tam zamanlı istihdam yerine geçici çalışma, kısmi çalışma, belirli süreli çalışma gibi esnek/a-tipik istihdam biçimlerini kapsamaktadır. Fonksiyonel esneklikte, değişik görevleri yerine getirebilmek için iş tanımlarının/ gruplandırmalarının mümkün olduğunca kaldırılarak; işçilerin gerektiği zamanda ve gerektiği yerde farklı işlerde çalıştırılması sağlanmaktadır.[146]

Enformasyon (mikroelektrik, bilgisayar, telekomünikasyon), otomasyon, enerji, bioteknoloji, malzeme ve uzay teknolojileri olmak üzere beş jenerik teknoloji, üretimin yanı sıra toplumsal yaşamı da etkileyen yeni bir teknoloji sisteminin oluşturulmasına yol açarken; değişim-dönüşüm pratiklerini mümkün kılmış ve kolaylaştırmıştır.[147]

1980'lerin sonuna doğru Sovyet sisteminin yıkılması, iki kutuplu dünya düzenine son verirken neoliberalizmin yaygınlaşmasında önemli bir etken olmuştur.

---

[144] Erdoğdu, Seyhan; Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık, İmge Kitabevi, İstanbul, 2006, s. 134-135.
[145] Şen, Sabahattin; Esnek Üretim-Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri, Turhan Kitabevi, Ankara, 2004, s. 126-127.
[146] A.g.e., s. 123.
[147] Erdoğdu, 2006, s. 42-43.

1990'lardan itibaren süreklileşen küresel, bölgesel veya ulusal krizlerden çıkış arayışları kapsamında geliştirilen veya yönetişim aygıtlarının zorladığı politikalar da, 1980'lerden itibaren genel olarak izlenen neoliberal politikaların yayılmasına, derinleşmesine ve yerleşik hale gelmesine hizmet etmektedir.

Neoliberal görüş ve politikalar ekseninde sendikaların tekel maliyetleri üzerinden yürütülen araştırmalar, genellikle, toplu pazarlığın yokluğunda işgücü piyasasının rekabetçi olacağı yönünde zımni varsayıma dayanmaktadır.[148] Toplu pazarlık, küçük bir işgücü aristokrasisinin çıkarlarını, formel işgücü piyasasının dışında kalan çoğunluğun gelir ve istihdam şanslarını yok etme pahasına koruyan bir araç olarak değerlendirilmektedir. Toplu sözleşmelerin, daha kısa çalışma süreleri, yüksek ücret zamları gibi düzenlemelerle üretkenliği azaltan ve işletmelerin esnekliğini engelleyen kısıtlayıcı pratikleri dayattığı; ücret düzeylerini ve işgücü maliyetlerini istihdamın azaltılmasını gerektiren bir noktaya kadar artırdığı ileri sürülmektedir. İşletmelerin ücret artışlarını tüketicilere fiyat artışı olarak yansıtması hali ise enflasyonun artması, çalışanların ücretlerinde değer kaybı ve makro ekonomik istikrarın bozulmasına karşılık gelmektedir. Bu argümanlar, toplu pazarlığın verimlilik, işsizlik ve ücret eşitsizliği üzerindeki etkilerine dair ampirik çalışmalarla da desteklenmiştir.[149]

OECD'nin araştırma raporlarında 1990'larda istihdamın yaratılması amacıyla "hem kamu sektöründe, hem de özel sektörde daha fazla ücret esnekliğini teşvik edecek politikalara; esnekliğin artırılma olanağının sınırlı olduğu ülkelerde de ücret dışı işgücü maliyetlerini azaltmaya ihtiyaç olduğu" tespiti yapılmakta ve bu yönde alınabilecek önlemler arasında "vergilendirme, sosyal, rekabet ve toplu pazarlık politikalarındaki

[148] Aidt, Toke; Tzannatos, Zafris; Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment, The World Bank, Washington D.C., 2002, s. 25.
[149] Araştırmaların genel değerlendirmesi için bkz. A.g.e., s. 23-38.

değişiklikler" de sayılmaktadır.[150] Toplu pazarlıklarla ilgili olarak, "işletmelere kendi koşullarına göre ücretleri ayarlama konusunda daha fazla alan açılmasını sağlamak için çerçeve sözleşmelere öncelik tanınması, işkolu toplu iş sözleşmelerinde işyeri düzeyinde pazarlıkları mümkün kılan gözden geçirme maddelerine yer verilmesi ve teşmil uygulamalarının aşama aşama kaldırılması" tavsiye edilmektedir.[151] 2019 yılına gelindiğinde; "iş kalitesinin sağlanmasında toplu pazarlık ve işçilerin sesinin temel işçi haklarından ve işgücü piyasasının önemli kurumlarından biri olduğu" belirtilerek; "esneklik ve kapsayıcılık arasında bir dengenin oluşturulması için toplu pazarlık sistemlerinin uyarlanması gerektiği" vurgulanmaktadır. Düzeyler içinde ve düzeyler arasında koordinasyon olmaksızın işkolu pazarlığının işyeri düzeyiyle değiştirildiği ademi merkezileştirme uygulamaları istenmeyen örnekler arasında sayılmakta; işgücü piyasasında istihdam, üretkenlik ve ücretler açısından en iyi sonuçlara ulaşılabilmenin yolu olarak düzenli ademi merkezileştirme, model olarak gösterilmektedir.[152] Toplu iş sözleşmesi düzeni, bir anlamda krizin nedeni gibi sunulmakta ve neoliberal politikalar ekseninde bir dönüşüme tâbi tutulmaya çalışılmaktadır.

2. Toplu İş Sözleşmesi Düzenlerinde Ortak Değişim Eğilimleri

Endüstri ilişkileri alan yazınında çoğulcu okulun temsilcilerinden Clegg tarafından, toplu pazarlığın, -çalışma koşullarını düzenleme yöntemi olarak kabul gördüğü ve sendikaların başlıca önceliği olduğu ülkelerde- sendikaların örgütlenme yapısı ve davranışlarının da belirleyicisi olduğu savunulmaktadır. Clegg'in araştırması, toplu pazarlık kurumlarının görece istikrarlı olduğu, Keynesyen politikaların egemen olduğu 1975 yılı öncesini kapsamakta ve araştırmada toplu pazarlık kurumu bağımsız değişken olarak kabul edilmektedir. Toplu pazarlığın kapsamı (extent of bargaining),

[150] OECD: Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies, OECD Publishing, Paris, 1994, s. 49.
[151] A.g.e., s. 50.
[152] OECD, 2019, s. 135.

düzeyi (level of bargaining), derinliği (depth of bargaining) ve toplu iş sözleşmelerinin içeriği (scope of agreements), sözleşmelerin denetim derecesi (degree of control of agreements) ve sendikaların güvencesi (union security) şeklinde belirlenen altı boyut üzerinden altı ülkenin sendikacılık sistemleri karşılaştırılmaktadır. Birbiriyle ilişkili altı boyutun herhangi birinde gözlemlenen farklılık ve ortaklıklar diğer boyutlarda da ve dolayısıyla sendikaların üye sayısı, iç yönetimi, işyeri örgütlenmesi, grevler ve politik eylemler kapsamında değerlendirilen sendikaların davranış ve organizasyon yapılarında da farklılaşmaya veya ortaklıklara işaret etmektedir.[153]

Çoğulcu okulun ön kabulleri,[154] bu çalışmanın yaklaşımını oluşturmamakla birlikte, Clegg tarafından geliştirilen altı boyuttan, neoliberal politikaların uygulandığı süreçte -1980'den günümüze- farklı ülkelerin toplu iş sözleşmesi düzenlerinde gözlemlenen ortak değişim eğilimlerini belirlemek ve Türkiye'nin toplu iş sözleşmesi düzenindeki değişim eğilimiyle karşılaştırmak amacıyla yararlanılmıştır. Bu bağlamda çalışmada "toplu iş sözleşmelerinin güvencesi", "toplu pazarlığın düzeyi", "toplu iş sözleşmelerinden yararlanma derecesi" olmak üzere birbiriyle ilişkili ve birbirini tamamlayan üç boyut esas alınmıştır.

[153] Clegg, kurumsallaşma veya devlet dahlinin derecesiyle de ilgili olarak form/tip boyutunun da eklenebileceğini ifade etmektedir. Bkz. Clegg, s. 8-11.

[154] Hyman, aralarında farklılıklar barındırmakla birlikte toplu pazarlığın doğasına ilişkin çoğulcu yaklaşımların üç varsayıma dayandığı tespitini yapmaktadır: 1. İşgücü piyasasında ekonomik güç, orantısız bir şekilde yoğunlaşmamıştır; işçilerin örgütlenmesiyle dengelenmiştir. 2. İşçi ve işverenler, uzlaşma ve işbirliği geliştirebilecek farklı çıkar gruplarıdır. 3. Farklı çıkar grupları için ortak toplumsal değerler olan "ulusal çıkar" veya "kamu yararı"nın tarafsız gardiyanı olan devlet, gücünü zayıflar için payanda, nüfuzunu artırmaya çalışanlar için dizgin olarak kullanmalıdır. Bkz. Hyman, 1978, s. 21.

2.1. Toplu İş Sözleşmelerinin Güvencesi

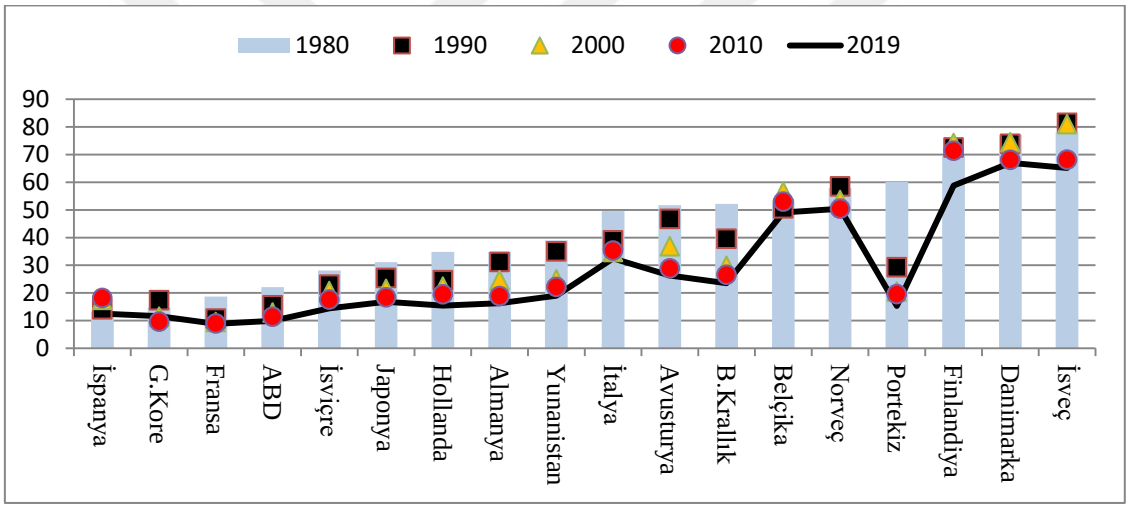
Toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri, Webb'ler tarafından da belirtildiği gibi, "ne sendikalarla eş zamanlı ne de sendikalarla sınırlıdır."[155] Bununla birlikte sendikalar, toplu iş sözleşmelerinin devlet ve işverenler tarafından tanınmasını, toplu iş sözleşmelerinin sürekliliğini, uygulanmasını ve kapsamının genişlemesini sağlamıştır. Zamanla toplu iş sözleşmeleri, sendikaların temel faaliyetlerinden biri haline gelmiş; mali kaynakların sürekliliğinin sağlanmasının, işyerlerinde sendikal faaliyet yürütülebilmesinin bir aracı ve hukuki zemini olmuştur. Toplu iş sözleşmelerinin güvencesini, öncelikle sendikalar ve sendikaların işverenleri toplu pazarlık masasına getirebilme kapasitesi oluşturmaktadır. Toplu pazarlığın "anlamlı" bir nitelik kazanması; toplu pazarlığın görüşmeleri yürütenlerin belagat ve bilgilerine dayalı bir ritüelin ötesine geçebilmesini, işçilerin ve sendikaların grev yürütebilme kapasitesinin ve koşullarının varlığını gerektirmektedir.[156] Toplu iş sözleşmelerinin karşı tarafını oluşturan işverenlerin örgütlenme derecesi, sendikalara ve toplu pazarlık kurumuna karşı geliştirdikleri tutum ve stratejileri toplu iş sözleşmelerinin güvencesi boyutunun üçüncü bileşenidir. Bu kapsamda sendikalaşma oranlarında, grev ve toplu eylemlerde, işverenlerin örgütlenme derecesinde ve işverenlerin toplu iş sözleşmelerine karşı yaklaşımında gözlemlenen değişimler incelenecektir. Sendikal haklara ilişkin mevzuat değişikliklerinin, kurumsal destek başlığı altında değerlendirilmesi yerine tekrara yol açmamak amacıyla değişikliklere ilgili konularda yer vermek tercih edilmiştir.

[155] Webb'ler, 1902, s. 177.
[156] Hyman, Richard; Industrial Relations: A Marxist Introduction, Macmillan, London, 1975, s. 189-190.

2.1.1. Sendikalaşma Yoğunluğu

1980-2019 döneminde sendikalaşma yoğunluğu,[157] ülkeler arasında, sektörler içinde ve dönemsel olarak farklı derecelerde gerçekleşmiş olmakla birlikte, kısmen İspanya dışında ülkelerin genelinde düşmüştür ve düşmeye de devam etmektedir. OECD'ye üye 38 ülkede sendikalaşma yoğunluğunun ağırlıklı ortalaması 1980-2018 döneminde %33'ten %16'ya gerilemiştir.[158] AB'ye üye ülkelerde de 1980'lerde %50 civarında olan ortalamanın 2015 yılı itibariyle yaklaşık %25'e düştüğü tespit edilmiştir.[159]

Tablo 1. 1980-2019 Dönemi Sendikalaşma Oranları (%)



Kaynak: OECD/AIAS: ICTWSS Database, 2021; Fransa için bkz. Visser J., ICTWSS Database. version 6.1., AIAS, Kasım 2019.

İncelenen ülkeler içinde 2019 yılı itibariyle sadece Danimarka, Finlandiya, İsveç ve Norveç'te sendikalaşma oranı %50'in üzerinde olup; ülkeler arasında sendikalaşma oranlarındaki farklılık 2000'li yıllardan itibaren azalmaya başlamıştır. 1980 yılında en

[157] Sendikalaşma yoğunluğu/oranı: Toplam net sendika üyesi sayısının (İşsiz, emekli, kendi hesabına çalışan ve öğrenci sendika üyeleri düşüldükten sonra) maaş ve ücret geliri elde eden işgücüne oranıdır. Bkz. OECD/AIAS, ICTWSS Database, Codebook, s. 19; Visser, Jelle; ICTWSS Database. version 6.1., Codebook, AIAS, Amsterdam, Kasım 2019, s. 21.

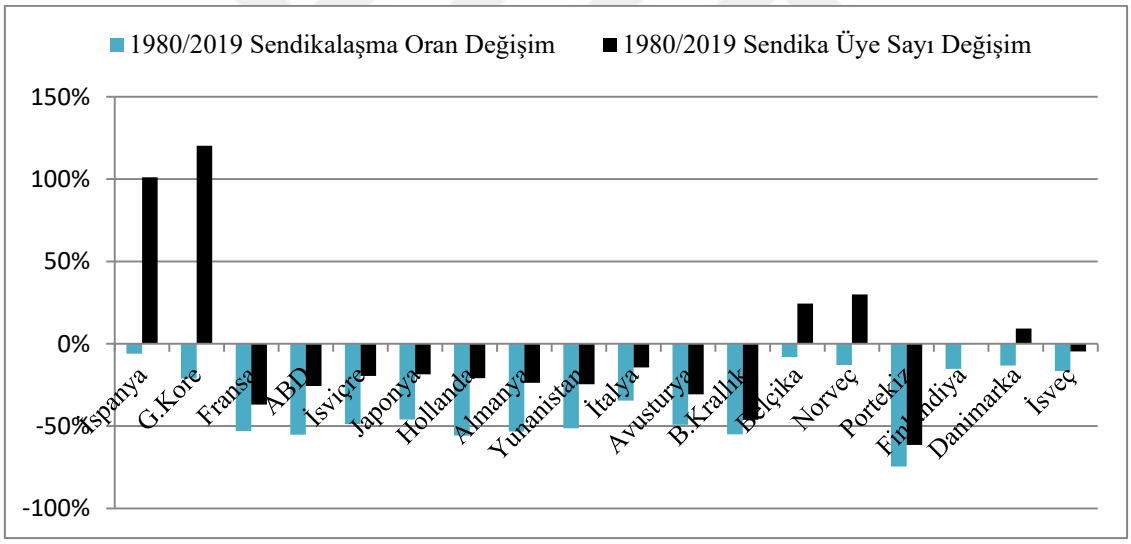
[158] OECD: Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work, OECD Publishing, Paris, 2019, s. 33-34.

[159] Visser, 2016, s. 4.

yüksek ve en düşük sendikalaşma oranları %78,1-%13,3 (İsveç-İspanya) iken 1990'da %81,5-%10,7 (İsveç-Fransa), 2000'de %81-%10,8 (İsveç-Fransa), 2010'de %71,4-%10,8 (Finlandiya-Fransa), 2019'da %67-%8,8 (Danimarka-Fransa) olmuştur.[160]

Üye kayıpları dışında, yeni proleterleşme dalgasıyla birlikte ücretli sayısında yaşanan artışın sınırlı bir bölümü sendikalar tarafından temsil edilmektedir. 1980-2019 döneminde ABD, Almanya, Finlandiya, Hollanda, İsveç, İsviçre, İtalya, Japonya ve Yunanistan'da sendikalaşma yoğunluğundaki kayıp, sendika üye sayısındaki kaybın iki katından fazladır. Belçika, Danimarka, G. Kore, İspanya ve Norveç'te sendika üye sayısında sağlanabilen artış, istihdam artışının gerisinde seyretmektedir.

Tablo 2. 1980/2019 Döneminde Sendika Üye Sayılarında ve Sendikalaşma Oranlarında Değişim (%)



Kaynak: OECD/AIAS: ICTWSS Database; Visser J., ICTWSS Database. version 6.1., AIAS, Kasım, 2019.

2015 yılı itibariyle OECD'ye üye 38 ülkede toplam sendika üyeleri içinde özel sektörde, büyük ölçekli işletmelerde, imalat, inşaat, madencilik, elektrik ve enerji sektörlerinde (%25), eğitim, sağlık ve sosyal hizmetlerde (%35), belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan, orta veya yüksek vasıflı, 25-54 yaş grubu, erkek sendikalı

[160] Bkz. EK:1.

işçilerin oranı daha yüksektir. Sendikalaşma yoğunluğunun ağırlıklı ortalaması, kamu sektöründe yaklaşık %40; istihdamın yoğunlaştığı ticaret, konaklama, iletişim, finans ve emlakçılık hizmetlerinde yaklaşık %10; istihdam edilen işçi sayısının 50'nin altına düştüğü küçük ölçekli işletmelerde %7; a-tipik istihdam (belirli süreli, kısmi süreli, geçici iş ilişkisi vb.) kapsamındaki işçiler için %9; 20-34 yaş grubu işçilerde %7'dir.[161] Bu veriler, toplu pazarlıkların ölçek, sektör, kişi yönünden yoğunlaştığı ve aynı zamanda nüfuz etmeye çalıştığı alanların da genel itibariyle göstergesidir.

Özelleştirmelere, üretimin/hizmet sunumunun piyasalaştırılmasına ve dışsallaştırılmasına, kemer sıkma politikalarına rağmen ABD, Birleşik Krallık, Fransa, İtalya, Norveç ve Portekiz'de kamu sektöründe sendikalı işçilerin sayısı özel sektöre kıyasla daha fazladır. Buna karşılık başta Şili ve Belçika olmak üzere Almanya, Avusturya, Danimarka, Hollanda, İsveç, İsviçre, Japonya ve Yunanistan'da kamu sektörünün toplam içindeki payı küçülmektedir.[162] Yeni iş organizayonlarının, esnek çalışma yöntemlerinin ilk olarak devletin sahipliğindeki veya yönetimindeki işyerlerinde uygulanmaya konulması, kamu ve özel sektör toplu pazarlık koşulları arasındaki farklılıkları da azaltmaktadır.

Genç işçilerin tercihlerinin (daha bireyci olmaları, işyeri ile daha zayıf bağ geliştirmeleri, sendikaları işlevsiz ve modası geçmiş kurumlar olarak algılamaları vb.) sendikalaşma oranlarındaki düşüşü açıklama gücünün sınırlı olduğu; esnek çalışmanın yaygın, sendikal örgütlülüğün zayıf olduğu veya gelenekselleşmediği mesleklerde ve sektörlerde istihdam edilmelerinin daha belirleyici olduğu yönündeki ampirik araştırmaların sayısı artmaktadır.[163]

[161] OECD, 2019, s. 29-31.
[162] OECD, 2017, s. 180.
[163] Araştırmaların genel değerlendirmesi için bkz. OECD, 2019, s. 36-39. Ayrıca bkz. Hodder, Andy; Lefteris Kretsos; Young Workers and Trade Unions: A Global View,

Kadınların sendikalaşma oranlarının, Kanada, Birleşik Krallık ve İrlanda'da erkeklerin sendikalaşma oranıyla eşit; İsveç, Norveç ve Finlandiya'da ise neredeyse erkeklerin sendikalaşma oranını geçmiştir. Erkeklerin sendikalaşma oranındaki düşüşe karşılık kadınların sendikalaşma oranındaki artış, "en büyük ve en derin dönüşüm" olarak nitelendirmektedir.[164] Ancak, OECD'ye üye 38 ülkeden 15'i için bu tespitin geçerli olduğu; kadınların -kayıtlı- istihdama katılım oranlarındaki artışla kıyaslandığında sendikalaşma oranlarındaki artışın sınırlı kaldığı ve kadın sendikalıların toplam sendikalaşma yoğunluğu içinde payının %40 civarında olduğu görülmektedir.[165]

Sendikaların içinde bulunduğu, üstesinden gelmek zorunda kaldığı koşullar, sermaye ve istihdamın yapısal değişiminin yanı sıra sendikalara karşı geliştirilen hasmane tutumun da bir sonucudur. İşverenler, insan kaynakları yönetimi (İKY) politikaları vasıtasıyla işçilere sağladıkları avantajlarla sendikalara duyulan ihtiyacı ortadan kaldırmaya yönelik ikame etme (union substitution) stratejileri geliştirmektedir.[166] Sendika karşıtlığı (anti-unionism) ise işverenlerin işçilere doğrudan uyguladıkları baskı ve tehdit stratejisine dayanmaktadır.[167] ABD ve Birleşik Krallık'ta sendikaların tanınmasında geçen sürenin uzadığı, yargıya taşınan vakaların arttığı, ancak sendikanın tanınmasıyla sonuçlanan seçim ve davaların sayıca azaldığı tespit edilmektedir.[168] Sendikasızlaştırma alanında uzmanlaşmış özel bir sektöre sahip ABD'de işverenlerin, sendikaların örgütlenme faaliyetlerine karşı haksız iş

Palgrave McMillan, London, 2015. Karş. Ebbinghaus, B., C. Göbel and S. Koos; "Social capital, 'Ghent' and workplace contexts matter: Comparing union membership in Europe", European Journal of Industrial Relations, Vol. 17/2, 2011, s. 107-124.

[164] Visser, Jelle; "Union Membership Statistics in 24 Countries", Monthly Labor Review, Sayı: 129/1, Haziran, 2006, s. 47.

[165] Diğer ülkeler; Danimarka, Estonya, İsrail, Kosta Rika, Letonya, Litvanya, Slovenya, Slovakya ve Yeni Zelanda'dır. Bkz. OECD: Employment Outlook 2017, OECD Publishing, Paris, 2017, s. 174-175.

[166] Yıldırım, Engin; Uçkan, Banu "İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri Ve Türkiye Örneği", Cilt: 2, Sayı: 25, 2010, s.166.

[167] Yıldırım, Uçkan, s.166.

[168] Visser, 2016, s. 5; OECD: Employment Outlook: Collective Bargaining in a Changing World of Work, OECD Publishing, Paris, 2017, s. 179.

uygulamaları (unfair labour practices) 1960'a kıyasla 1990'larda %166 oranında artmıştır. Araştırmalar, sendika seçimleri öncesinde, işverenlerin sendikal faaliyetlere yönelik korkutma, sorgulama, taciz, izleme, misilleme ve cezalandırma eylemlerinin genel bir uygulama haline geldiğini; işverenlerin, sendikalaşmanın engellenmesi amacıyla bu alanda uzmanlaşmış danışman ve avukatlardan hizmet satın aldığını veya bu amaçla uzman istihdam ettiğini ortaya koymaktadır. Kamu sektöründe sendikalaşma oranlarının özel sektöre kıyasla istikrarlı olmasının temel etkenleri arasında kamu sektöründe sendikal faaliyetlere karşı haksız ve hukuka aykırı uygulamaların sınırlı olması gösterilmektedir.[169] ABD merkezli bu alanda uzmanlaşmış özel danışmanlık şirketleri, Kanada, Meksika, Güney Amerika, İngiltere, Belçika, Fransa ve Almanya'da çeşitli şubeler açmaktadır.[170] Sendikasızlaştırma uygulamaları, çok uluslu şirketler aracılığıyla şirketlerin faaliyette bulundukları ülkelere de taşınmaktadır. ABD merkezli ve ülkelerin genelinde franchise usulü, sendikasız faaliyet yürüten Toys 'R Us ve McDonalds'ın Danimarka ve İsveç'te toplu iş sözleşmelerini uygulaması uzun soluklu bir kampanya sonunda sağlanabilmiştir.[171]

Neoliberal politikaların uygulamaya konulması sendikalaşmayı teşvik eden mevzuat ve kurumlara doğrudan veya dolaylı müdahalelerle gerçekleşmektedir. Belçika, Danimarka, Finlandiya ve İsveç'de uygulanan Ghent sistemleri, sendikaların işsizlik fonu yönetiminde yetki sahibi olmaları, yüksek sendikalaşma oranlarını korumalarını da sağlamaktadır.[172] Ghent sistemi, sendikalaşma oranlarının düşmesinde temel

[169] Friedman, Gerald; "The United States", Comparative Employment Relations In The Global Economy, Carola Frege ve John Kelly (Ed.), Routledge, London, 2013, s. 159.
[170] Logan, John; U.S. Anti-Union Consultants: A Threat to the Rights of British Workers, TUC, London, 2008, s. 2-4,16, Aktaran Yıldırım E., Uçkan B., s. 167.
[171] Waddington, Jeremy; Hoffmann, Reiner; Trade Unions in Europe: Facing Challenges and Searching for Solutions, ETUI, Brussels, 2000, s. 59.
[172] Ghent sistemi, genellikle sendika üyeliğini işsizlik sigortasından yararlanmak için bir önkoşul olarak aramamakla birlikte, işçilerin sendika üyesi olmaları için bir teşvik unsuru olabilmektedir. Bu nedenle Ghent sistemi ile sendikalaşma arasında kuvvetli bir ilişki bulunduğu kabul edilmektedir. Bkz. Uçkan, Banu; "İşçi Sendikaları ile İşsizlik

etkenlerden biri olan işsizliğe karşı bir tür koruma sağlarken sendikalar içinde aktif olmayan üye sayısının da sürekli artmasını beraberinde getirmektedir. Belçika'da aktif olmayan (işsiz, emekli) sendika üyelerinin sayısı 1990'lar sonrasında istihdamdaki işçilere kıyasla daha fazladır.[173] Finlandiya'da sendika üyelik koşulunun kaldırılarak özel fonlara izin verilmesinin; İsveç'te 2006 yılından sonra üyelik ödentilerinin artırılarak vergi indirimlerinin kaldırılmasının; Danimarka'da 1996'da genç işçiler için koşulların yeniden düzenlenmesinin, 2001'de özel fonların faaliyetine izin verilerek kamu sübvansiyonun kaldırılmasının ve en son 2010'da azami işsizlik ödeneği süresinin dört yıldan iki yıla indirilmesinin akabinde toplam sendika üye sayılarında düşüş yaşanmıştır.[174]

Birleşik Krallık'ta 1979-1997 muhafazakâr sağ hükümetler döneminde gerçekleşen kanuni değişikliklerle sendikalaşma bireysel bir hak olarak yeniden tanımlanırken sendikaların iç işleyişine ilişkin kurallar getirilmiş, sendikanın tanınma koşulları ve usulü zorlaştırılmıştır. Grev ve toplu eylemlerde sendikaların cezai bağışıklığı sınırlandırılmış, haksız fiil sorumluluğunun kapsamı genişletilmiştir. Belirli işkollarında ve belirli yaş grubu işçiler için asgari ücret güvencesi sağlayan Ücret Konseyleri tarım sektörü dışında ilga edilmiştir. Sendika üyelik anlaşmaları, beş yılda bir yapılacak oylamayla işçilerin %80'i tarafından onaylanması gibi koşullara bağlanmış; yalnızca sendika üyelerini işe almayı ve işçinin de istihdamda kalabilmesi için sendika üyeliğini koruması gereken (closed shop) anlaşmaların haksız iş uygulaması, sendikal ayrımcılık kapsamında değerlendirilmesi yönünde mevzuat

---

Sigortası Arasındaki Köprü: Ghent Sistemi", Çalışma ve Toplum, Sayı: 3, 2007, s.29-57. Eurofound, 2015, s.11.

[173] Waddington J., Hoffmann R., s. 56.

[174] Bernaciak, Magdalena; Gumbrell-McCormick, Rebecca; Hyman, Richard; European Trade Unionism: From Crisis to Renewal?, Report 133, ETUI, Brussels, 2014, s. 13; Eurofound, 2015, s.11. Svensson, Torsten; "Sweden", Comparative Employment Relations In The Global Economy, Carola Frege and John Kelly (Ed.), Routledge, London and New York, 2013, s. 232-233.

değişikliğine gidilmiştir.[175] Sonrasında iktidara gelen İşçi Partisi hükümetinin söylemine göre de; "modern dünya standartlarındaki işletmelerde işçi ile işveren arasındaki ilişkiler ortaklığa, güvene ve işletmenin başarısında menfaat paylaşımının tanınmasına dayanmalıdır." Bu söylemde, işçilerin ortak menfaatlerinin toplu temsiline açık bir işlev yüklenmemekte; işletme yönetiminin, ortaklığın vekili olarak bağımsız işlev görebileceği kabul edilmektedir.[176]

Nitekim 1990'lardan itibaren toplu pazarlığı ademi merkezileştirme stratejileri kapsamında işyeri düzeyinde esasen bilgi edinme, danışma, ortak karar alma, işletme anlaşması imzalama gibi konularda yetkileri olan, işçilerin yanı sıra işyerinin çıkarlarını da göz etmekle yükümlü, -İspanya hariç-grev hakkı dahil toplu mücadele araçlarından yoksun "sendika-dışı" işçi temsilcilerinin, işyeri temsil organlarının veya fiili işçi gruplarının yetki ve rollerinin artırıldığı; işyeri düzeyinde sendikaların münhasır toplu pazarlık yetkisinin kırıldığı görülmektedir. Fransa'da temsil gücüne sahip sendikal örgütlerin toplu iş sözleşmelerinin işçi tarafını oluşturması kanuni ilke olarak devam etmektedir (Code du Travail (CT), m. L2231-1). Ancak 2017 ve 2018 yıllarında yapılan değişikliklerle, işyerinin ölçeğine ve sendikal temsilin varlığına göre farklı toplu pazarlık temsilcileri kabul edilmiş, bunların çalışma süreleri ve izinlerle sınırlı toplu pazarlık yetkisi genişletilmiştir. Sendikal temsilin olmadığı ve çalışan işçi sayısının 11'den az olduğu özel sektör işyerlerinde, işverenin tek taraflı hazırladığı sözleşme taslağı, işçilerin 2/3'ünün onayıyla işyeri düzeyinde bir toplu iş sözleşmesi (accord d'entreprise) olarak kabul edilmektedir (m. L2232-21 ve 22). Aynı koşul, çalışan işçi sayısının 11-20 arasında olması, işyerinde sendikal temsilin ve Ekonomik ve Sosyal

[175] Edwards P. et al., s. 13-15.
[176] Hyman, Richard; Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class&Society, Sage Publications, London, 2004, s. 111.

Komite (Comité Social et Économique, CSE)[177] üyeleri arasından seçilmiş bir temsilcinin olmaması halinde de geçerlidir (m. L2232-23). Çalışan işçi sayısının en az 50 olması halinde, CSE içinden işçi temsilcileri veya temsil gücüne sahip sendika(lar) tarafından yetkilendirilmiş işçiler, işyeri toplu iş sözleşmesi imzalama, sözleşmeyi değiştirme ve sona erdirme yetkisine sahiptir (m. L2232-23-1 ve 2232-26).[178]

İspanya'da, 50'den fazla işçinin istihdam edildiği işyerlerinde grev hakkına da sahip, işleyişi toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenen işçi komiteleri, işçi sayısının 10-49 arasında olduğu işyerlerinde işçi temsilcileri, toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahiptir. Mevcut olması halinde bir bütün olarak komite üyelerinin çoğunluğunu oluşturan sendika işyeri temsilcileri de toplu iş sözleşmesi bağıtlayabilmektedir (ET, m. 87/1).[179] Benzer kanuni değişiklikler Estonya, Güney Kore, Hollanda, Letonya, Portekiz ve Yunanistan'da da gerçekleşmiştir.[180] Macaristan'da, işyerinde örgütlü sendikanın bulunmaması halinde işçi komitelerine 1998 yılında tanınan toplu iş sözleşmesi bağıtlama yetkisi, 2002 yılında kaldırılmış, 2012 yılında tekrar kabul edilmiştir.[181]

İtalya'da ise işçi konfederasyonlarının girişimiyle 2015 kanuni değişikliğiyle fiili işçi gruplarının toplu iş sözleşmesi ehliyeti kaldırılmış; sendika temsilciler kuruluna

---

[177] 1386/2017 Macron kararnamesiyle, 12 aylık bir dönemde düzenli olarak 11'den fazla işçi istihdam eden, kamu idaresi dışındaki tüm işyerleri için işyeri temsil organları olan işçi temsilciliği, çalışma konseyi ile sağlık ve güvenlik komiteleri Ekonomik ve Sosyal Komite adı altında birleştirilmiştir. 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, temsil yeteneğine sahip sendikalar tarafından sendika işyeri temsilcileri atanmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. ETUI: "France", National Industrial Relations, https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation, (Erişim: 08.09.2021).

[178] Vincent, Catherine; "France: The Rush Towards Prioritising The Enterprise Level", a.g.e., Vol: I, Müller T., Vandaele K. ve Waddington J. (Ed.), s. 226-227.

[179] ILO, Irlex, "Spain".

[180] Schulten, 2005, s.5. Ayrıca Portekiz için bkz. Campos Lima, Maria da Paz; "Portugal: Reforms and the Turn to Neoliberal Austerity", a.g.e., Vol: III, Müller T., Vandaele K., Waddington J. (Ed)., s. 483. Yunanistan için bkz. Katsaroumpas, Ioannis; Koukiadaki, Aristea Koukiadaki; "Greece: 'Contesting' Collective Bargaining", Müller/Vandaele/Waddington (Ed). a.g.e., Vol: II, s. 49-50.

[181] Visser, 2016, s. 20.

(Rappresentanza Sindacale Unitaria-RSU), kurulun mevcut olmadığı durumda işyeri sendika temsilciliğine (Rappresentanza Sindacale Aziendale-RSA) toplu iş sözleşmesi bağıtlama yetkisi tanınmıştır (81/2015 İş Sözleşmeleri Kanunu, m.51).[182]

Değişen koşullar, geleneksel sendika modellerinin bir yandan zaaflarını, sınırlarını ve çelişkilerini açığa çıkartırken diğer yandan organizasyon yapısındaki dengeleri de değiştirmektedir. 2019 yılı itibariyle Arjantin, Avusturya, Birleşik Krallık, Çin, İrlanda ve Letonya dışında ülkelerin genelinde birden fazla işçi konfederasyonu faaliyet göstermekte; birleşme ve yeni oluşumlar nedeniyle sayıları değişmektedir. Finlandiya, İtalya ve Fransa'da mevcut konfederasyonlardan ayrılan sendikalar tarafından alternatif konfederasyonlar oluşturulmuştur. 1976-1982 döneminde Hollanda'da,[183] 1987-1990 yıllarında Japonya'da,[184] İsviçre'de 2002'de,[185] en son 2019'da Danimarka'da[186] farklı konfederasyonlar arasında birleşmeler gerçekleşmiştir.

[182] RSU; 1991 yılında CGIL (İtalyan Genel İşçi Konfederasyonu), CISL (İtalyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ve UIL (İtalyan İşçi Sendikaları Birliği) arasında imzalanan konfederasyonlar arası sözleşmeyle, işkolu toplu iş sözleşmelerinin işyeri düzeyinde uygulanmasının kontrolünün sağlanması amacıyla oluşturulmuştur. En son 2014 yılında CGIL-CISL-UIL ile Confindustria (İtalyan Genel Sanayiciler Konfederasyonu) arasında imzalanan protokol gereğince; üyeleri, işyerinde uygulanan işkolu sözleşmesiyle bağlı sendikal örgütler ile işyerinde en az %5 temsile sahip sendikalar tarafından belirlenen aday listelerinden işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilmektedir. RSA ise, kanun (1970) ve içtihatlara göre, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesine taraf ve ayrıca sözleşmenin toplu pazarlığına iştirak etmiş sendikalar tarafından seçilen temsilcilerden oluşmaktadır. Pedersini, 2019, s. 341.

[183] Hollanda Sendikalar Fedrasyonu (Federatie Nederlandse Vakbeweging, FNV), 1976-1982 döneminde sosyal demokrat (NVV), katolik (NKV) ve protestan (CNV) sendika çatı örgütlerinin birleşmesiyle oluşturulmuştur. ETUI, "The Netherlands", National Industrial Relations.

[184] Birbirine rakip dört çatı örgüt Domei (Japon İşçi Konfederasyonu), Churitsu Roren (Bağımsız Sendikalar Federasyonu), Shinsanbetsu (Yeni Sanayi Örgütleri Federasyonu) ve Sohyo (Japonya Sendika Birlikleri Konseyi), Rengo (Japon Sendikalar Konfederasyonu) çatısı altında birleşmiştir. Bkz. Taira, s. 223.

[185] Ulusal Hristiyan Sendika Konfederasyonu (CNG) ile İsviçre İşçi Birlikleri Konfederasyonu (VSA) Travail.Suisse adı altında birleşmiştir. ETUI, "Switzerland", National Industrial Relations.

[186] 1 Ocak 2019'da LO ile Profesyoneller Konfederasyonu (Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, FTF) arasında gerçekleşen birleşme sonucunda Sendikalar Konfederasyonu (Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH) kurulmuştur. Ancak, FTF üyelerinden finans sektörü uzmanları, fizyoterapistler ve tasarımcılara ait

Beyaz ve mavi yakalı işçilerin, belirli meslek gruplarının farklı çatılar altında örgütlendiği Danimarka, Finlandiya, İsveç ve Norveç'te yeni kurulan konfederasyonlarla geleneksel çatı örgütlerin tekel gücü kırılmıştır.[187] İsveç'te 2018 yılı itibariyle beş büyük ulusal sendikanın 3'ü Profesyonel İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TCO), 2'si LO üyesidir.[188] Yeni kurulan konfederasyonlar sendika üye kayıplarını kısmen telafi etmiş ise de üç düzeyli toplu pazarlık yapısına sahip bu ülkelerde ücret, çalışma koşullarındaki farklılık konfederasyonların toplu pazarlık stratejilerine yansımakta, pazarlıklarda birlikte hareket etme koşullarını sınırlandırmaktadır.[189]

Konfederasyonlar içinde farklı işkollarında örgütlü bulunan, üye tabanı erimekte olan sendikalar arasında gerçekleşen birleşmeler, konfederasyonlar içinde geleneksel güç dengelerinin istikrarsızlaşmasına ve çoğu durumda konfederasyonların merkezi otoritesinin zayıflamasına eşlik etmektedir.[190] Diğer bir sonucu ise sendikaların gelenekselleşmiş örgütsel yetki sınırları ile toplu pazarlık birimleri arasındaki ilişkinin bozulması, aynı sendikanın birden fazla alanda toplu pazarlık yürütmek veya farklı alanları aynı toplu pazarlık birimi içinde eritmek durumunda kalmasıdır. Diğer taraftan genişleyen hizmet sektörünün heterojen yapısı, gelişmekte olan endüstriler ve endüstriler arası geçişlilik aynı çatı altında örgütlü sendikalar arasında yeni çatışma ve

federasyonlar birleşmeye katılmadıklarından bağımsız faaliyet göstermektedir. ETUI, "Denmark", National Industrial Relations.

[187] Visser, 2010, s. 21; Wallerstein, Michael; Golden, Miriam; Lange, Peter; "Unions, Employers' Associations, and Wage-Setting Institutions In Nothern and Central Europe, 1950-1992", Industrial and Labor Relations Reviews, Vol: 50, No:3, April 1997, s. 387.

[188] Kjellberg, Anders; "Sweden: Collective Bargaining Under the Industry Norm", Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; Waddington, Jeremy (Ed.), a.g.e., Vol: II, ETUI, Brussels, 2019, s. 586.

[189] Lind, Jens; "Denmark: The Sacred Cow of Collective Bargaining is Still Alive", Torsten Müller,vd. (Ed.), a.g.e, Volume: I, s. 153; Kjellberg, 1993, s. 103-104.

[190] Hyman, 1994, s. 111. Merkez ve Doğu Avrupa Ülkeler (MDAÜ) ve Lüksemburg hariç AB'ye üye ülkelerde bu tür birleşme ve katılmalar sonucunda 2000-2008 döneminde konfederasyonların üye sayısı %29 azal(tıl)mıştır. Bkz. Visser, 2010, s. 22.

rekabet alanları yaratmaktadır.[191] İki düzeyli ve model toplu pazarlığın geçerli olduğu Almanya'da 2000'li yıllardan itibaren sendikalar örgütlenirken genel olarak mavi yakalı ve beyaz yakalı işçiler arasında ayrım yapmamaktadır. 1994-2019 döneminde DGB'ye üye sendikal örgütlerin sayısı birleşmelerle 16'dan 8'e düşmüştür. 1994 yılında toplam sendika üyelerinin %30'u, model pazarlığın tarafı IG Metall tarafından temsil edilmektedir. 1998'de Tekstil ve Giyim Sendikasının (GTB), 2000'de Ağaç ve Plastik Sendikasının (GHK) katılımı sonrasında IG Metall, metal, elektrik, demir, çelik, makine mühendisliği, ağaç, plastik, yapı malzemeleri, tekstil, giyim, bilgi ve iletişim teknolojilerinde faaliyet göstermektedir. Aynı yıl üç farklı sendikanın birleşmesiyle kurulan IGBCE kimya, kağıt, seramik, deri, madencilik ve enerji sektörlerinde örgütlenmektedir. Birleşik Hizmet Sendikası (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Ver.di) ise 2001 yılında kamu ve özel hizmet sektörlerinde (Maaşlı işçiler, posta, ticaret, bankacılık ve sigorta, medya, kamu hizmetleri, ulaşım ve trafik) örgütlü beş sendikanın birleşmesiyle kurulmuştur. 2019 yılı itibariyle DGB içinde IG Metall'in payı %38,1, Ver.di'nin payı %32,9 ve IGBCE'nin %10,4'tür.[192] Sonuç olarak öncelikle metal, hizmet ve kimya sektörleri arasında ve sonrasında sektörlerin kendi içinde model pazarlığın türevleri gelişmekte; üye kayıpları devam eden sendikalar farklı alanlarda birden fazla toplu pazarlık yürütmek ve birden fazla toplu iş sözleşmesi imzalamak durumunda kalmaktadır.

Çatı örgütlerin sayısı artarken herhangi bir örgüte üye olmayan bağımsız sendikaların, meslek sendikalarının ve çeşitli işçi örgütlerinin sayısında da artış

[191] Fernández Rodríguez, Carlos J.; Ibáñez Rojo, Rafael; Martínez Lucio, Miguel; "Spain: Challenges to Legitimacy and Representation in a Context of Fragmentation and Neoliberal Reform", Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; Waddington, Jeremy (Eds.), a.g.e, Vol: III, ETUI, Brussels, 2019, s. 570.
[192] DGB: https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/, (Erişim: 18.10.2022)

yaşanmaktadır.[193] Bu tür örgütlerin bir kısmının mevcuda alternatif olarak kurulmuş veya kurdurulmuş olması, bir kısmının ise sadece hizmet sendikacılığı yapması, bir kısmının da temsil koşullarını karşılamaması toplu pazarlıklara farklı şekillerde yansımaktadır. Üyeliğe teşvik için belirli şirketlerden üyeliğe münhasır erişime izin verilmesi temelinde satın alınan kredi kartı avantajları, tatil indirimleri, ipotek planları, sağlık ve ev sigortası poliçeleri gibi finansal hizmet paketleri sunumu ABD, Belçika, Birleşik Krallık, Danimarka, Hollanda, İsveç ve İtalya'daki sendikaların 2000'lere doğru genel olarak benimsedikleri yöntemlerden biridir. Bu tür uygulamalar toplu pazarlık politikası olmayan, sadece hizmet sunumu veren bağımsız sendikaların sayıca artmasını da beraberinde getirmiştir.[194]

Japonya'da 1990'ların sonuna doğru tescil edilmediği için sendika niteliğinde sayılmayan işçi örgütü sayısında yaşanan artış, sendikalaşma oranındaki düşüşün ve işçi-yönetim arasında toplu pazarlık dışında yeni mekanizmaların geliştirilmesinin etkenleri arasında gösterilmektedir.[195] Bağımsız sendika sayısındaki artış, işçilerin mevcut sendikalardan hoşnutsuzluğunun bir göstergesi olmasının yanı sıra işyerinde örgütlü sendikanın gücünü kırmak veya mevcut sendikanın talep ve eylemlerini daha makul ve ılımlı seviyelerde tutmasını sağlamak amacıyla işverenlerin artan haksız işyeri uygulamaları arasında değerlendirilmektedir.[196]

Çatı örgütlere üye olmayan sendikaların, bağımsızlığı tartışmalı sendikaların sayıca çoğalması Fransa'da "a-tipik", İtalya'da "korsan", İspanya'da "enformel",

[193] Danimarka için bkz. Lind, 2019. s. 153; İspanya için bkz. Lucio, 1999, s. 435; İsveç için bkz. Kjellberg, 1993, s. 103-104; İtalya için bkz. Regalia, 1999, s. 470.
[194] Waddington J., Hoffmann, R., s.66-67; Lind, 2019, s. 153.
[195] Taira, s.229-230.
[196] Japonya'da sendikalar en fazla üye kaybını, esasen, ABD önderliğindeki işgal kuvvetlerinin idaresi altında, 1950'li yılların "Kızıl Tasfiye (Red Purge)" hareketi döneminde (1949: %56-1959 %32) yaşamıştır. Bkz. Taira, s.228. Sugeno, Kazuo; "The Role of the State in Japan: The State's Guiding Role in Socioeconomic Development", Niland, John R.; Lansbury, Russel D.; Verevis, Chrissie (ed.); The Future of Industrial Relations: Global Change and Challenges, Sage Publications, California, 1994, s.99.

Hollanda'da "sarı" toplu iş sözleşmelerinin imzalanmasına, Yunanistan'da "sözde", Portekiz'de "sahte" toplu pazarlıkların yürütülmesine olanak sağladığı tespitide yapılmaktadır.

Sendikalar toplu pazarlık masasına, daha az mali kaynakla, daha az kanuni, toplumsal ve politik destekle ve işverenlerin artan hasmane tutumuna karşı daha az sayıda ve fakat gündelik çıkarları farklılaşmış işçileri temsilen oturmaktadır. Sendikaların temsil ve ekonomik gücünün zayıflaması, işçileri mobilize etme gücünü de sınırlandırmaktadır.

2.1.2. Grevler ve Toplu Eylemler

Endüstri ilişkileri alan yazınında, "sınıf çatışmasının dirilişi"[197] olarak nitelendirilen 1960'ların sonuna doğru başlayan ve 1970'lerde yükselerek devam eden grev dalgası döneminin 1980'lerden itibaren yerini "emeğin sessizliği" ne bıraktığı,[198] toplu pazarlık masasında grev tehdidinin değerini yitirmekte olduğu[199] savına karşılık nicel verilerin kapsamının genişletildiği ve nitel verilerle desteklendiği araştırmalar grev örüntüsünün değiştiğini göstermektedir.[200]

---

[197] Bkz. Crouch, Colin; Pizzorno, Alessandro (Ed.); The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968, Vol. 1, National Studies, Macmillan, London, 1978.

[198] Shalev, Michael; "The Resurgence of Labour Quiescence", The Future of Labour Movements, Marino Regini (Ed.), Sage, London, 1992, s.102–132. "Grevlerin sönümlendiği (Withering away of the strike)" tezi, 1960 öncesinde de ileri sürülmüştür. Bkz. Ross, A.M.; Hartman, P.T.; Changing Patterns of Industrial Conflict, Wiley, New York, 1960.

[199] Scheuer, Steen; "A Novel Calculus? Institutional Change, Globalization and Industrial Conflict in Europe", European Journal of Industrial Relations, Vol. 12, No: 2, 2006, s. 161.

[200] Edwards, Paul K.; Hyman, Richard; "Strikes and Industrial Conflict: Peace in Europe?", New Frontiers in European Industrial Relations, Ferner Anthony, Richard Hyman (Eds), Blackwell, Oxford, 1994, s. 259; Dribbush, Heiner; Vandaele, Kurt; "Comprehending Divergence in Strike Activity", Strikes Around the World, 1968–2005: Case-studies of 15 Countries, Van der Velden S. et al. (Eds.), AKSANT, Amsterdam, 2007, s. 366; Bordogna, Lorenzo; Cella, Primo G.; "Decline or

Diğer dönemlerle karşılaştırıldığında ABD, Almanya, Birleşik Krallık, Fransa ve İtalya'da 1980'ler ve sonrası, en az grev yoğun dönemi temsil etmektedir.[201] Grev yoğunluğu,[202] ülkelerin genelinde düşme eğiliminde olup;[203] bu eğilimin, ülkelerin grev verilerinde gözlemlenen dönemsel esaslı azalış ve yükselişler, dalgalanmalardan hareketle konjonktürel olduğu, uzun dönemli genel bir eğilim olmadığı yönünde de yorumlanmaktadır.[204] Danimarka, -2010 sonrasında grev yoğunluğu düşmeye başlamıştır- 1970'lerden itibaren grev yoğun ülkeler arasında yer almakta olup; sendika üye sayısının muhafaza edilmesinin nedenleri arasında 1970'lerin mirası işçi eylemliliğinin sendikalar ve diğer demokratik kitle örgütleriyle birlikte devam ettirilmesi de gösterilmektedir.[205] İsveç'te grev yoğunluğu 1990'lar sonrasında düşmüş, grevlerin sıklığında[206] %40 oranında artış gerçekleşmiştir.[207] Finlandiya'nın grev yoğun, sık, uzun süreli ve görece kitlesel grev örüntüsünde değişim, ulusal işkolu toplu pazarlıklarında grev uygulamalarının 1990'larla birlikte seyrekleşmiş olmasıyla da ilişkilendirilmektedir.[208] G. Kore'de grev yoğunluğunda 1990'larda başlayan düşme eğilimi, 1997 krizi sonrasında tersine dönmüş; 1980-2005 döneminde greve katılım ve grev yoğunluğu artmış, ancak grev sayısı azalmıştır.[209] Belçika'da merkezi IPA görüşmelerinin olduğu yıllarda grev sayısı azalmakta (Ortalama 69.726), diğer

---

Transformation? Change in Industrial Conflict and its Challenges", Transfer, vol. 8, no. 4, 2002, s. 596; Waddington, Müller, Vandaele, 2019, s. 21.

[201] 1950-1991 dönemi için bkz. Edwards, Hyman, 1994, s. 260-261; 1965-2005 dönemi için bkz. Van der Velden, Sjaak; "Introduction", s. 20-23.

[202] Yoğunluk (volume): Grevde geçen gün sayısı/Tarım-dışı toplam ücretli sayısı (Bin).

[203] Bordogna, Cella, s. 591; Edwards, Hyman, 1994, s. 258-262; Scheuer, 2006, s. 155; Dribbusch, Vandaele, 2007, s. 368-369; Waddington, Müller, Vandaele, 2019, s. 21.

[204] Edwards, Hyman, 1994, s. 258; Dribbush, Vandaele, s. 378.

[205] Birke, Peter; "The Persistence of Labour Unrest: Strikes in Denmark, 1969–2005, Van der Velden S. et al. (Eds.), a.g.e., s. 222, 228; Stokke, Torgeir Aarvaag; Thörnqvist, Christer; "Strikes and Collective Bargaining in the Nordic Countries", European Journal of Industrial Relations, Vol:7/3, 2001, s. 234, 249.

[206] Sıklık (Frequency): Grev sayısı/Tarım-dışı toplam ücretli sayısı (1 milyon).

[207] Stokke, Thörnqvist, s. 234, 249; Bordogna, Cella, s. 591.

[208] Hoffrén, s. 209-210.

[209] Byoung-Hoon Lee; "Militant Unionism in Korea", a.g.e., Van der Velden S. et al. (Ed.), s. 164-165, 172.

dönemlerde artış göstermektedir (Ortalama 105.256).[210] Grev sayısı artarken, greve katılım azalmış ve grevlerin süresi kısalmıştır.[211] Geleneksel olarak grev yoğun olmayan ülkeler arasında kabul edilen Hollanda ve Almanya'da da grevlerin süresi kısalmış, ancak grev sayısı ve greve katılan işçi sayısı artmıştır.[212] Grevlerin olağanüstü bir durum olarak nitelendirildiği Avusturya'da ise grevde geçen gün sayısının ve grevlere katılımın arttığı tespit edilmektedir.[213] Grev başına düşen ortalama işçi sayısının arttığı ABD'de, 1982'den itibaren en az bin işçinin katıldığı ve bir vardiya çalışma süresinden daha uzun devam eden grevlerin resmi istatistiklere kaydedilmesi grevleri "görünmez" kılmaktadır.[214] Resmi istatistiklerin somut durumun bir göstergesi olmaktan uzaklaşması,[215] devlet müdahalesinin yanı sıra değişen grev örüntüsüyle de bağlantılıdır.

[210] Vandaele, 2019, Vol: I, s. 66.
[211] Vandaele, Kurt; "From the seventies strike wave to the first cyber-strike in the twenty-first century: Strike activity and labour unrest in Belgium", a.g.e., Van der Velden S. et al. (Ed.), s. 202-205.
[212] Van der Velden, Sjaak; "Strikes Behind the Dykes: Netherlands 1965–2005", a.g.e., Van der Velden S. et al. (Ed.), s. 299-302; Müller T., Schulten T., s. 256.
[213] Glassner V., Hofmann J., s. 42.
[214] Süre ve kişi yönünden getirilen koşul 1947-1981 dönemi verilerine uygulandığında grev sayısında %93, greve katılan işçi sayısında %31, grevde geçen gün sayısında %29 oranında azalma hesaplanmıştır. Perry L.J.; Wilson P.J; Trends in Work Stoppages: A Global Perspective, Working Paper No. 47, ILO, Geneva, 2004, s. 10. Ayrıca bkz. McCartin, Joseph A.; "Approaching extinction? The Decline of Strikes in the United States, 1960–2005", a.g.e., Van der Velden S. et al. (Ed.), s. 152.
[215] İstatistiklerle ilgili temel sorunlardan biri -ILO dahil- endüstriyel eylem başlığı altında grev ve lokavt verilerinin ayrıştırılmadan yayımlanmasıdır. Bunun dışında ülkeler arasında grev tanımı ve istatistiklere yansıyan grev ve eylem türleri farklılık göstermektedir. Çalışmanın reddi, iş yavaşlatma gibi toplu eylemler Belçika, Finlandiya, İtalya, Japonya ve Portekiz dışında istatistiklere yansımamaktadır. Avusturya ve Japonya'da kurumsal olmayan grevler, G. Kore'de dayanışma grevleri ve politik grevler, Birleşik Krallık ve Portekiz'de genel grevler için aynı durum söz konusudur. Ülkelerin genelinde, dönem içinde değiştirilen, farklı oranlarda kişi ve/veya süre yönünden asgari eşik koşulu esas alınmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Perry, Wilson, 2004, s. 10, 33; Lyddon, Dave; "Strike Statistics and the Problems of International Comparison", Strikes Around the World, 1968–2005: Case-studies of 15 Countries, Van der Velden S. et al. (Eds.), AKSANT, Amsterdam, 2007, s. 24 vd.; Edwards, Hyman, 1994, s. 276.

Clegg'in, genel kabul gören savlarından biri de, işyeri toplu pazarlık sisteminin fazla sayıda küçük çaplı, işkolu veya bölgesel toplu pazarlık sisteminin az sayıda kitlesel grevlere sahne olacağı; toplu pazarlığın merkezileşme derecesi, uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin kapsayıcılığı ve etkin kullanımı arttıkça hukuka aykırı ve kurumsal olmayan grev riskinin azalacağı yönündedir.[216] 1980 sonrası grev uygulamaları, Clegg'in tezinden sapmalara işaret etmektedir. Ülkelerin genelinde kısa süreli, sık aralıklı ve kitlesel olmayan mikro ölçekli grevler, toplu pazarlığın düzeyinden bağımsız olarak yaygınlaşmaktadır.[217] Toplu pazarlık masası terkedilmeden grev uygulamaları sayıca artmakta; toplu iş sözleşmelerinin imzalanması sürecinde de istatistiklere yansımayan, hukuk düzeninin grev tanımı dışında kalan, hukuk düzeninin dışına çıkan grev ve eylem türleri çeşitlenmekte; toplu vizite, iş yavaşlatma, alkış, oturma gibi pasif direnişlerin, toplu eylemlerin greve alternatif veya grevlerle birlikte kullanımı yaygınlaşmaktadır.[218]

Almanya'da işyeri toplu iş sözleşmelerinin imzalanması sürecinde uygulanan grevlerin genel toplam içindeki payı yükselmiştir. İşkolu düzeyinde IG Metall, hem mali nedenlerle hem de işverenlerin lokavt uygulamalarının önüne geçmek amacıyla toplu eylem ve gösterilerle desteklenen uyarı grevleri yönünde strateji değiştirmiş, uyarı grevi uygulaması diğer işkollarına da yayılmıştır. Klasik grevlerin daha çok sosyal hizmetler, sağlık, eğitim gibi kamu hizmetlerinde gerçekleştiği tespit edilmiştir.[219] Avusturya'da 2011'de makine ve metal imalatı işkolunda işveren örgütünün (Fachverband Maschinen- und Metallwarenindustrie) toplu pazarlık kartelinden ayrılması nedeniyle 200'e yakın farklı işyerinde gerçekleşen uyarı grevleri, Avusturya tarihinde "olağanüstü bir olay" olarak nitelendirilmekte; 2011-2015 döneminde makine

[216] Clegg, 1976, s. 76, 82.
[217] Dribbusch, Vandaele, s. 373; Edwards, Hyman, 1994, s. 276.
[218] Dribbusch, Vandaele, s. 374.
[219] Müller, Schulten, s. 256; ETUI: Strike Map of Europe, 2000-2019, Kurt Vandaele (Haz.), https://www.etui.org/strikes-map, (Erişim: 07.04.2022).

imalatı ve metal işleme işkollarında grevsiz toplu iş sözleşmesi imzalanmadığı belirtilmektedir.[220] Belçika ve Finlandiya'da kontak kapatmak yerine bilet kesilmemesi gibi çalışmanın tamamen durmasını, hizmetin terkini gerektirmeyecek şekilde yürütülen grevler ve grev kapsamında değerlendirilmeyen iş bırakma ve toplu eylemler yaygınlaşmıştır.[221] Birleşik Krallık'ta, gayretkeşlik grevinin bireysel iş sözleşmesinin ihlali olduğu yönünde gelişen içtihat, işverenin iş sözleşmesini feshetme olanağını azaltmak amacıyla sendikaları önce bir günlük grev uygulamasına, sonrasında iki güne yayılan toplam 24 saatlik grevlere yöneltmiştir. 2002 yılında ulaşım ve depolama işçilerinin, 2005 Heathrow Havaalanı işçilerinin, 2007 yıllında posta memurları ve infaz koruma görevlilerinin grevleri, işçilere maliyeti bir yevmiye olan bu tür süreksiz (discontinuous) grevlerdir.[222] Maddi, hukuki ve iş güvencesi gerekçelerinin yanı sıra tam-zamanında üretim, üretim ve tedarik zincirleri söz konusu olduğunda üretimin stratejik halkalarında daha az sayıda işçiyle kısa süreli iş bırakma veya kısmi grev yöntemleriyle de sonuç alınabilmektedir. Almanya'da 2004 yılında General Motors'da kısa süreli iş bırakma eylemleri, Belçika ve Birleşik Krallık'taki işyerlerinde üretimin bir haftalık kesintiye uğraması sonucunu doğurmuştur.[223]

Toplu iş sözleşmelerinde grev yapmama hükmüne yer verilmesi Almanya ve Hollanda'da sınırlı bir uygulamaya sahiptir. Fransa, İspanya, İtalya ve Portekiz'de grev hakkına müdahale olarak değerlendirilmektedir. Uygulamanın yaygın olduğu Danimarka, Finlandiya ve İsveç'te toplu iş sözleşmelerinin grev yapmama hükümlerini ihlal eden kurumsal olmayan veya vahşi grevler 1970'lerden itibaren süreklilik kazanmıştır. Danimarka'da, 2000 yılında toplam 1081 grevin 813'ü bir toplu iş

[220] Glassner, Hofmann, s. 41-42.
[221] Vandaele, "Belgium", s. 205; Thörnqvist, s. 252.
[222] Dribbusch, Vandaele, s. 374; ETUI: Strike Map of Europe; Lyddon, "The United Kingdom", s. 348.
[223] Vandaele, 2011, s. 31; Dribbusch, Vandaale, s.372.

sözleşmesine rağmen gerçekleşmiş olup 2016 yılında sayı 144'e 139'dur.[224] İsveç'te azalma eğiliminde olmakla birlikte 1980-2005 döneminde gerçekleşen grevlerin yaklaşık %55'i kurumsal değildir.[225] Finlandiya'da EK'nin grev yapmama hükmüne aykırı olduğu gerekçesiyle yargıya taşıdığı endüstriyel eylemlerin sayısında artış olduğu tespiti yapılmaktadır. Ulusal İş Mahkemesinin kararları, bu tür eylemlerin işverenlerin karar ve uygulamalarına karşı gösterilen kısa süreli tepki ve protesto niteliğinde olduğuna dair SAK'ın savunmasına koşuttur.[226] Diğer taraftan SAK-STTK ve EK arasında imzalanan 1993, SAK-EK arasında imzalanan 1997 ve STTK-EK arasında imzalanan 2002 tarihli merkez toplu sözleşmeleriyle dayanışma grevleri ve politik grevler için dört günlük ön bildirim koşulu kabul edilmiştir.[227] Üst düzey toplu (iş) sözleşmelerinin grevlerin sınırlandırılmasına ilişkin hükümlerinin, işyeri düzeyinde geçerli olup olmadığı ise henüz tartışmalıdır.[228]

Ülkelerin genelinde hizmet sektöründe grev oranlarında gözlemlenen sürekli artış, grev örüntüsünün "üçüncülleşme (tertiarization)" yönünde dönüşümü olarak da nitelendirilmektedir.[229] Ülkeler arasında fosil yakıt tüketiminin terkedilmesi, yeni teknolojilerin kullanılması, sermaye yoğun üretime geçilmesi, emek sürecinin yeniden organizasyonu derecesiyle orantılı olarak grev yoğun kömür madenciliğinde, gemi yapımı, çelik üretimi gibi imalat sektörlerinde grev oranları düşme eğilimindedir. Buna karşılık üretimin ve istihdamın değişen yapısı grevlere yansımakta; grevler,

[224] Lind, 2019, s. 163.
[225] Kjellberg, Anders; "Sweden: Restoring The Model", Changing Industrial Relations in Europe, Anthony Ferner, Richard Hyman (Eds.), Reprinted, Blackwell, Oxford, 1999, s. 81; Thörnqvist, Christer; " From Blue-collar Wildcats in the 1970s to Public Sector Resistance at the Turn of a New Millennium: Strikes in Sweden 1970–2005", a.g.e., Van der Velden S. et al. (Eds.), s. 326.
[226] Hoffrén, Paul Jonker; "Finland: Goodbye Centralised Bargaining? The Emergence of a New Industrial Bargaining Regime", a.g.e., Vol: I, Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; Waddington, Jeremy (Eds.), ETUI, Brussels, 2019, s. 207-208.
[227] Warneck, Wiebke; Strike Rules in the EU-27 and Beyond: A Comparative Perspective, European Trade Union Institute, Brussels, 2007, s. 29.
[228] Hoffrén, s. 208.
[229] Bordogna, Cella, a.g.m.

gelenekselin dışındaki meslek kollarında ve beyaz yakalı işçi grupları arasında yaygınlaşmaktadır. Kamu sektöründe ulaşım, eğitim, sağlık, bakım, sosyal hizmetler ve bankacılık gibi hizmetlerde 1970'lerde başlayan grev dalgası bu hizmetlerin piyasalaştırılması veya özelleştirilmesi sonrasında da devam etmektedir. Ancak, hizmet sektöründeki grevler, henüz sektörün heterojen yapısına koşut yaygınlaşmadığı, genel düşüşteki kaybı telafi edecek niceliğe ulaşmadığı gibi imalat sektörünün genel olarak başat olma özelliğini koruduğu tespit edilmektedir.[230] Yemek hizmeti sağlama, perakende, finans, bilişim gibi hizmet sektörlerinde çalışma koşullarının düzeltilmesi amacıyla uygulamaya konulan grevlerin ekseriyeti sendikal hakların tanınması amacını da içermektedir. Amazon işçilerinin ABD ve Almanya'da "tanınma" mücadelesi 2014 yılına kadar uzanmaktadır. Almanya'da 2020 ve 2021 Amazon depo ve dağıtım işçilerinin toplu eylem ve üçer günlük grevleri, Ver.di'nin taraf olduğu işkolu toplu iş sözleşmesinin işveren tarafından tanınması veya bir toplu iş sözleşmesi imzalanması talebini içermektedir.[231] İspanya'da 2004'de tersanelerde, Danimarka'da 2008'de sağlık ve sosyal hizmetlerde, Hollanda'da 2012'de temizlik hizmetlerinde haftalara, aylara yayılan grevler de toplu iş sözleşmesinin yenilenmesini sağlamak, işverenin toplu pazarlıktan çekilmesini engellemek amacıyla yürütülmüştür.[232]

İstatistiklere yansıyan grevlerin çoğunluğunu toplu iş sözleşmesi düzeni içinde gerçekleştirilen ekonomik nitelikli grevler oluşturmaktadır. Bununla birlikte ekonomik nitelikli grev oranları azalma eğilimindeyken hükümetlerin neoliberal politika ve uygulamalarına, yönetişim aygıtlarının dayattığı reformlara karşı yürütülen kitlesel protesto eylemleriyle iç içe geçen politik, "genel" grev uygulamaları artış eğilimindedir. AB'ye üye 15 ülkede 1980-1989 döneminde toplam 20, 1990-1999 döneminde 26,

[230] Edwards, Hyman, s. 264-268; Ferner, Hyman, 1998, s. xxıx, xxx; Müller, Schulten, s. 256; Dribbusch, Vandaele, s. 171-172; Thörnqvist, s. 325-327; Byoung-Hoon Lee, s. 168; Lyddon, "The United Kingdom", s. 350.
[231] Bilgi için bkz. https://www.verdi.de/themen/geld-tarif/amazon, (Erişim: 11.04.2022)
[232] ETUI: Strike Map of Europe.

2000-2009 döneminde 37 ve 2010-2017 döneminde 64 genel grev tespit edilmiş olup; grevlerin 62'si Yunanistan'da, 60'ı ise Belçika, Fransa, İspanya, İtalya ve Portekiz'de gerçekleşmiştir.[233] Ülke deneyimleri, neoliberal politikaların gerçeklenmesini erteleme ve sınırlandırmada görece başarıya ulaşılsa bile top yekûn geri adım attırma, tersine çevirme yönünde sonuç alınamadığını göstermektedir.[234]

Yapısal koşullar sendikaların temsil ve ekonomik gücünü aşındırmış, sendikaların işçileri mobilize etme gücünü sınırlandırmıştır. Ancak, özellikle merkez ve aşırı sağ hükümetlerin dönemlerinde çıkarılan kanuni düzenlemelerle, idari tasarruflarla grevler ve toplu eylemler sınırlandırılmış; grevlere devletin zor gücü kullanılarak müdahale edilmiştir. Kanuni reformlar, grevleri daha maliyetli hale getirmiş ve uygulamaya konulmasını zorlaştırmış ve grev uygulamalarını görece etkisizleştirilmiştir.

Öncelikle toplu iş sözleşmesinin işçiyi koruma, adil gelir dağılımı ve düzenleme işlevlerinin yanı sıra çalışma barışını sağlama işlevinin de olduğu kabul edilmekteyken "barış yükümlülüğü" nün toplu iş sözleşmesine içkin olduğu görüşü, Fransa, İspanya ve İtalya dışında ağırlık kazanmaya başlamıştır.[235] ABD'de toplu iş sözleşmesinin grev yapmama hükmünün tahkime götürülebilir uyuşmazlıklarla sınırlı olup olmadığı, toplu iş sözleşmesinin tahkime ilişkin hükümlerinin dolaylı olarak grev yapmama hükmü olarak yorumlanıp yorumlanamayacağı tartışılmaktadır. Diğer taraftan ülkelerin hukuk düzenlerinde "grev hakkı" veya "grev özgürlüğü" rejiminin benimsenmiş olmasının

[233] ETUI: Strike Map of Europe; Kelly, John; Hamann, Kerstin; "General Strikes in Western Europe, 1980-2008", European Regional Congress of the International Industrial Relations Association, 28 June – 1 July 2010, Copenhagen, https://faos.ku.dk/pdf/iirakongres2010/track4/28.pdf, (Erişim: 08.04.2022).

[234] Kelly, Hamann, s. 20. Ayrıca Avusturya için bkz. Glassner, Hofmann, s. 36. Belçika için bkz. Lind, s. 162-163. Finlandiya için bkz. Hoffrén, s. 209-210. İspanya için bkz. Fernández Rodríguezet vd., 2019, s. 572.

[235] Jacobs, Antoine; "The Law of Strikes and Lockouts", Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Economies, Roger Blanpain (Ed.), Kluwer Law International, The Hague, 2004, s.557.

doğurduğu hukuki sonuçlar arasındaki farklılıklar, 1970 grev dalgasıyla birlikte önemini yitirmeye başlamıştır.[236] 1970'lerin sonuna doğru başlayan grevlerin yeniden veya ilk kez hukuki tasarruflara konu edilmesi süreci devam etmektedir. İsveç'te 1976 tarihinde kabul edilen kanunla ön bildirim, geciktirme koşulları düzenlenmiş ve grev hakkı amacına göre sınırlandırılmıştır.[237] Yeni rejime geçiş sürecinde İspanya'da 1977 yılında kabul edilen Kraliyet Kararnamesinin bazı maddeleri, 1981 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş ise de grevin amacına, grev oylamasına, ön bildirime ilişkin düzenlemeleri yürürlüktedir.[238] İtalya'da 1980 yılında havacılık sektöründe ve 1990 yılında temel kamu hizmetlerinde (su, gaz, telefon, ulaşım, acil tıp ve bakım hizmetleri, eğitim, mahkemeler vd.) grevler, ön bildirim ve zorunlu uzlaştırma koşuluna bağlanmış, kapsamı toplu pazarlık usulüyle belirlenmek üzere asgari hizmet garantisi getirilmiştir.[239] Birleşik Krallık'ta endüstriyel eylemlerde sendikaların sorumluluktan bağışık olması ilkesinin ve bir toplu eylemin iş sözleşmesinin ihlali olarak kabul edilmemesinin kapsamı daraltılmıştır. Grev kararının tanınmış sendikalar tarafından alınmasına, grev oylaması ve bekleme süresine ilişkin düzenlemeler getiren 1971 tarihli Endüstri İlişkileri Kanunu (Industrial Relations Act) 1974'de İşçi Partisi hükümeti döneminde yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak, sonraki yıllarda yine Muhafazakâr Parti hükümetleri döneminde 1980, 1982, 1984, 1988, 1990 ve 1993 yıllarında kabul edilen kanunlarla aşama aşama getirilen sınırlandırmalar,[240] İşçi Partisi hükümetleri (1997-2010) döneminde de esas itibariyle korunmuştur. 1999 tarihli kanunla (Employment Relations Act), oylama ve ön bildirim usulü kolaylaştırılmış; hukuka uygun bir grevin

[236] A.g.e., s.552.
[237] Stokke T., Thörnqvist C., s. 253.
[238] ILO, "Spain", Irlex.
[239] Vandaele, Kurt; Sustaining or Abandoning 'Social Peace'? Strike Developments And Trends in Europe Since the 1990s, ETUI, Brussels, 2011, s.17; Pedersini, 2019, s. 347; ILO, "Italy", Irlex.
[240] Kanuni değişiklikler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Addison, John T. ; Siebert, W. Stanley; "Changes in Collective Bargaining in the U.K.", IZA Discussion Paper No. 562, August 2002, s.3-7. http://www.iza.org/publications/dps/, (Erişim: 19.02.2022).

başladığı tarihten itibaren sekiz hafta (2004 itibariyle on iki hafta) içinde yapılan fesihlerin haksız fesih olarak nitelendirileceği kabul edilmiştir.[241] İşçi Partisi hükümet başkanının (Tony Blair) 1998 tarihli beyanı; "oylamasız grev, kitlesel picketting,[242] dayanışma eylemleri dönemi sona ermiştir." şeklindedir.[243] Grev sayısının (3282) tarihi zirvesine ulaştığı 1976[244] yılının akabinde Finlandiya'da, sosyal demokrat hükümetin başkanının da, "endüstri ilişkilerinde grevler artık modası geçmiş bir silahtır." şeklinde beyanda bulunduğu görülmektedir.[245] Yunanistan'da 3899/2010 sayılı Kanunla, işçilerin inisiyatifiyle tahkim sürecinin başlatılması halinde grevin 10 gün süreyle geciktirilmesi olanağı işverenler için de tanınmıştır. Bu dönemde hükümetlerin grevleri bastırmak amacıyla kullandığı "sivil seferberlik emirleri" uygulamasına Syriza-ANEL hükümeti tarafından 4325/2015 sayılı Kanunla son verilmiş ise de 1982'den günümüze yürürlükte olan ve grev hakkının kullanımını sınırlandırıcı nitelikte addedilmeyen grev mevzuatının değiştirilmesi gündemdedir. Grev oylamasında çoğunluk koşuluna ilişkin 2013 tarihli kanun teklifi sendikaların muhalefetiyle rafa kaldırılmıştır, ancak Troika (AB Komisyonu, AB Merkez Bankası ve IMF) ile imzalanan 2015 tarihli borç anlaşması grev mevzuatının reformu taahhüdünü de içermektedir.[246] Portekiz'de ise toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu dönemde grev uygulanamayacağına ilişkin

[241] Jacobs, s. 553; Lyddon, "The United Kingdom", s. 340.
[242] Picketting; Almanya, Belçika, Danimarka, İsveç, İsviçre, İtalya, Norveç ve Portekiz'de barışçıl olması kaydıyla hukuka uygun kabul edilmektedir. ABD, İrlanda ve Kanada'da, 1992 yılı itibariyle Birleşik Krallık'ta uyuşmazlığın tarafı işveren ve işyeri dışında dayanışma amaçlı (secondary) picketting kanunen yasaktır. İtalya dışında diğer ülkelerde eylem esnasında insan duvarı örülmesi, işyerine giriş ve çıkışların engellenmesi ve işçilerin çalışmaktan alıkonulması hukuki ve cezai yaptırıma bağlanmıştır. ILO'nun görüşü de, bu konuda getirilecek hukuki sınırlandırmaların greve katılmayan işçilerin çalışma özgürlüğünün engellenmesi ve barışçıl olma niteliğini kaybetmesi halleriyle kısıtlı olması yönündedir. Jacobs, s.568-569; Gernigon B., Odero A., Guido H., s. 45, 56; ILO, 2006, s. 27-28.
[243] Lyddon, "The United Kingdom", s. 356.
[244] Stokke T., Thörnqvist C., s. 253.
[245] Jacobs, s. 590.
[246] Katsaroumpas I., Koukiadaki A., s. 274-277.

2003 tarihli kanuni değişiklik, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir.[247] ABD'de grev mevzuatında esaslı bir değişikliğe gidilmemiş, ancak rafa kaldırılmış mevzuat uygulamaya sokulmuştur. Profesyonel Hava Trafik Kontrolörleri Örgütü (Professional Air Traffic Controllers Organization, PATCO) tarafından 1981'de kamu sektöründe yürütülen grev, Başkan Ronald Reagan'ın talimatıyla greve katılan işçilerin iş sözleşmesinin feshedilip yerine işçi alınması yöntemiyle kırılmış; sendikanın sertifikasyonu iptal edilmiştir. Bu dönemden sonra işverenlerin grevcilerin yerine geçici işçi istihdam etmesi, grevlerin hukuka aykırı olduğunun tespiti halinde sendikanın sertifikasının iptal edilmesi, check off uygulamasının askıya alınması yönünde kararlar yaygınlaşmıştır.[248]

Grev ve toplu eylemlerin yargıya taşınmasındaki artış, ABD, Belçika, Birleşik Krallık, Güney Kore ve Hollanda'da işverenlerin grevleri engellemek amacıyla başvurdukları bir strateji olarak değerlendirilmektedir.[249] Bunun hukuk alanında doğurduğu sonuçlardan biri kanuni/hukuka uygun grevler ile kanun-dışı/hukuka aykırı grevler arasındaki ayrımın, özellikle sınırların belirgin olmadığı ülkelerde, birinci durum aleyhinde belirginleşmesidir. Diğer bir sonucu da ceza hukuku ilkelerinin iş hukuku alanına taşınması; keyfi uygulamaların engellenmesi amacıyla geliştirilen "orantılılık", "ölçülülük" gibi ilkelerin bir sınırlandırma aracı olarak kullanılmasının yaygınlaşmasıdır. İngiltere'de, hükümetin telekomünikasyon hizmetlerini özelleştirme planına karşı yürütülen greve ilişkin 1984 tarihli içtihatla, iş güvencesi talebi esas alınmamış, grevin hükümet politikasını değiştirmeye yönelik saf politik amaçlı olduğuna ve sendikaların kanuni dokunulmazlık ilkesinden yararlanamayacağına karar verilmiştir.[250] Almanya'da 1971'de kabul edilen ve İsviçre'de de benimsenen orantılılık

[247] Campos Lima, 2019, s. 491.
[248] McCartin, s.145.
[249] Lyddon, "The United Kingdom", s. 340, 354-356; Dribbush, Vandaele, s. 378.
[250] Jacobs, s. 560.

ilkesi, Hollanda'da Yüksek Mahkemenin 1997 içtihadıyla yerleşik hale gelmiş olup kanuni grev türleri için de uygulanmaktadır. Belçika'da ve Güney Avrupa ülkelerinde de, benzer ilkelerin 1980'lerden itibaren mahkemeler nezdinde hukuka uygunluk kriteri olarak kabul gördüğü belirtilmektedir.[251] Fransa'da 1986 tarihli içtihatla, greve işverenin karşılayamayacağı makul olmayan ve aşırı taleplerle gidilmesi halinde grevin hukuka aykırı sayılması gerektiğine karar verilmiştir.[252] Belçika'da Yüksek Mahkemenin 1999 tarihli içtihadı, toplumun genelinin diğer meşru çıkar ve haklarına karşılık grev hakkının dengelenmesi gerektiği yönündedir.[253] Japonya'da "haksız uygulama" ve "iyi niyet" ilkelerinin grevlere ilişkin davalarda bir kriter olarak kabul edilmesi, hukuka uygun kabul edilen kısmi grevlerin, gayretkeşlik grevlerinin ve iş yavaşlatma eylemlerinin hukuki niteliğini tartışılır hale getirmiştir. ABD, Fransa, İspanya, İtalya ve Portekiz'de uygulaması yaygınlaşan dönen grevlerin, dalgalı grevlerin, kısa süreli ve kısmi grevlerin genel uygulamanın dışına çıkılarak hukuka aykırı nitelendirilme riskiyle karşı karşıya olduğu belirtilmektedir.[254]

2.1.3. İşveren Örgütleri

İşverenlerin örgüt üyeliği, toplu iş sözleşmelerinin düzeyini, kapsam ve içeriğini, toplu pazarlık politikalarını belirleyici etkenlerden biridir. Ülkelerin genelinde bir işveren örgütüne üyelik, kural olarak, işveren örgütünün imzaladığı toplu iş sözleşmesiyle bağlı olmayı gerektirmektedir. Diğer taraftan örgüt üyesi olmayan işverenlerin toplu iş sözleşmesi ehliyeti, Finlandiya, Portekiz ve belirli koşullarda Yunanistan hariç, genel olarak işyeri düzeyinde tanınmıştır. İtalya'da, işverenlerin toplu iş sözleşmelerine taraf olmaları, herhangi bir işveren örgütüne üye olmamaları şartına bağlıdır. Danimarka ve Finlandiya'da, örgüt üyesi olan işverenler bireysel olarak, işkolu

[251] Jacobs, s. 565.
[252] Warneck, s. 30.
[253] Warneck, s. 17.
[254] Jacobs, s. 566.

toplu iş sözleşmelerinde düzenlenmeyen konularda tamamlayıcı işyeri toplu iş sözleşmelerine taraf olmaktadır.[255] Almanya'da bir örgüte üye işverenin, bağımsız toplu iş sözleşmesi imzalaması, işveren ile üyesi bulunduğu örgüt arasındaki ilişki kapsamında değerlendirilmekte; örgüt tüzüğünde belirlenen ilkelere göre işlem yapılmaktadır.[256] Japonya'da, toplu pazarlıkların birden fazla işveren veya işveren örgütü ile yürütülmesi halinde de her bir işveren veya işveren örgütü ile ayrı bir işyeri toplu iş sözleşmesi bağıtlanmaktadır.[257] İşveren çatı örgütü Nippon Keidanren (2002 öncesi Nikkeiren) toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip değildir. Ancak, üyelerinin işyeri düzeyinde uygulayacağı toplu pazarlık ilkelerini belirlemekte ve 1955'ten günümüze her yıl bahar aylarında gerçekleşen Shunto (Spring Offensive-Bahar Mücadelesi) sürecini *de facto* yönetmektedir.[258]

Avusturya ve Slovenya'da toplu iş sözleşmelerinin işveren tarafını esas olarak üyeliği zorunlu meslek odalarının oluşturması, toplu pazarlığın kapsamının %100'e yakın olmasını sağlayan temel etkenlerden biri olarak kabul edilmektedir. Nitekim Slovenya'da 2006 yılında Ticaret ve Sanayi Odasına, 2012 yılında Küçük İşletme ve Zanaatkârlar Odasına üyeliğin gönüllü hale getirilmesi sonucunda özel sektörde toplu pazarlığın kapsamı %73'e düşmüştür.[259] Avusturya'da 2000'li yıllarda milliyetçi Avusturya Özgürlük Partisinin Freiheitliche Partei Österreichs, FPÖ) meslek odalarına

[255] Malmberg, 2002, s. 196-197.
[256] Rieble, Volker; "Federal Almanya'da Toplu Sözleşme Sistemi", a.g.e., Alpay Hekimler (Ed.), Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 37, 45-46.
[257] ILO, 1974, s. 117.
[258] Yoon, Youngmo; A Comparative Study on Industrial Relations And Collective Bargaining in East Asian Countries, ILO, Geneva, 2009, s. 10; Araki, 2015, s. 6.
[259] European Commission, 2015, s. 20; Stanojević, Miroslav; Andreja Poje; "Slovenia: Organised Decentralisation in the Private Sector And Centralisation in the Public Sector", a.g.e., Vol: III, Müller T., Vandaele K. ve Waddington J. (Ed.), ETUI, Brussels, 2019, s. 552.

zorunlu üyelik esasının kaldırılmasına dair teklifinin kabul görmemesi, endüstri ilişkilerinin görece istikrarlı seyretmesinin nedenleri arasında gösterilmektedir.[260]

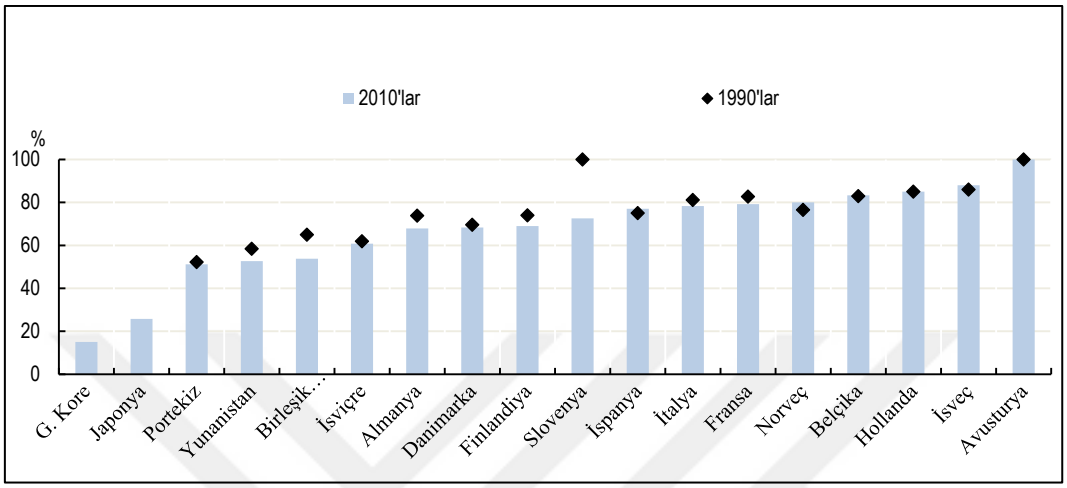
Toplu pazarlıklarda rol ve yetkisi olan işveren örgütlerini kapsayan araştırmalar sınırlı sayıda olup; araştırmaların bulguları beş grupta özetlenebilir: 1) Mevcut örgüt üyeliğini terk ettiğinden, yeni ise örgüt üyeliğini tercih etmediğinden işveren örgütlerinin de üye sayıları düşmektedir. 2) İşveren örgütlerinin işgücü piyasası politikalarının oluşturulma süreçlerine katılımı, sendikalara ve dönem öncesine kıyasla daha yaygın ve daha aktiftir. 3) Üyelere sunulan hizmetler değişip çeşitlenmekte; üye olmayan işverenlere ve devlet kurumlarına bedel karşılığı hizmet sunumu yaygınlaşmaktadır. 4) İşveren örgütlerinin toplu pazarlıktaki aktif rollerinden eğitim, hukuk ve teknik destek gibi hizmet sağlayıcılığı rolü lehinde çekilme eğilimi güçlenmektedir. [261] 5) Gerek birleşmeler ve gerekse politika ve işlev değişikliğine bağlı olarak işveren örgütlerinin "saf" olma niteliği kaybolmaktadır.[262]

ILO tarafından yürütülen araştırmada, 2005-2010 döneminde, 83 ülkenin işveren çatı örgütlerinin %75'i üye sayısında artış, %13'ü üye sayısında azalma gerçekleştiğini bildirmiştir.[263] Buna karşılık işverenlerin örgütlenme yoğunluğuna[264] ait verilere göre, sendikalaşma oranlarında yaşanan düşüşe kıyasla daha sınırlı olmakla birlikte

[260] Glassner V., Hofmann J., 2019, s. 36.
[261] Genel değerlendirme için bkz. Demougin, Philippe; Gooberman, Leon; Hauptmeier, Marco; Heery, Edmund; "Employer Organisations Transformed, Human Resource Management Journal, 29 (1), 2019, s. 1-16. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12222, (Erişim: 14.03.2022). Karş. Traxler, Franz; "Employer Associations, Institutions and Economic Change: A Crossnational Comparison", Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, 11(1/2), 2004, s. 42 vd.
[262] European Commission, 2015, s. 20; Visser, 2011, s. 38.
[263] ILO: Survey of Employers' Organizations, Bureau for Employers' Activities, Geneva, 2010, s. 6.
[264] İşverenlerin Örgütlenme Yoğunluğu: Çatı işveren örgütlerine üye işverenlerin istihdam ettikleri toplam ücretli sayısının toplam ücretli sayısı içindeki oranıdır. Temel bir gösterge oluşturma niteliği tartışmalıdır. Bkz. Barry, Michael; Wilkinson, Adrien; "Reconceptualising Employer Associations Under Evolving Employment Relations: Countervailing Power Revisited", Work Employment and Society, Vol. 25(1), 2011, s. 158-159.

örgütlenme yoğunluğunda Avusturya, Belçika ve Hollanda'da değişimin olmadığı; Almanya, Birleşik Krallık, Danimarka, Finlandiya, Fransa, İsviçre, İtalya, Portekiz ve Yunanistan'da düşüş; İsveç, İspanya ve Norveç'te artış gözlemlenmektedir.[265]

Tablo 3. 1990'lardan İtibaren İşverenlerin Örgütlenme Yoğunluğu



Not: Veriler, faaliyet gösteren çatı işveren örgütlerinin tamamına; 1990'larda Fransa için 1998, İspanya ve İsviçre için 1996, Almanya için 1994, Birleşik Krallık için 1990 ve diğer ülkeler için 1995; 2010'larda Belçika ve Portekiz için 2014, Slovenya ve İsviçre için 2016, diğer ülkeler için 2018 yılına aittir.

Kaynak: OECD/AIAS: ICTWSS Database, 2021.

Danimarka İşveren Konfederasyonu DA, 1987 yılından itibaren üye örgüt sayısını kendi aralarında birleşmeye teşvik ederek azaltmak ve toplu pazarlıklardaki bazı görev ve yetkilerini işkolu işveren örgütlerine aktarmak suretiyle önce kendi yapısını ademi merkezileştirmiştir. 1994'te bireysel işveren ve işyerlerinin üye olamayacağı, sadece işveren örgütlerinin üyeliğe kabul edileceği yönünde iç tüzük değişikliğine gidilmiştir. İşkolu toplu iş sözleşmeleri imzalanmadan önce DA'nın merkez organlarında onaylanmak zorunda olduğundan ve DA, toplu pazarlığın, çalışma

[265] Brandl, Bernd; Lehr, Alex; "The Strange Non-Death of Employer and Business Associations: An Analysis of Their Representativeness and Activities in Western European Countries", Economic and Industrial Democracy, 40 (4), 2019, s. 13, 50; European Commission: Industrial Relations in Europe 2014, Brussels, 2015, s. 25; Behrens, Martin; Traxler, Franz; Employers and Employer Organisations in Europe: Membership Strength, Density and Representativeness, 2004. https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2004/employers-organisations-in-europe, (Erişim: 16.03.2022).

koşullarının genel ilkelerinin belirlendiği temel toplu iş sözleşmelerine taraf olmaya devam ettiğinden toplu pazarlıkların koordinasyonu DA'nın kontrol ve inisiyatifinde ilerlemeye devam etmektedir. Bununla birlikte yeniden yapılanma, DA'nın kaynak ve faaliyetlerinde azalmayla, metal ve genel imalat işkolları örgütlerinin birleşmesiyle kurulan Danimarka Sanayicileri (Dansk Industri-DI)'nin DA içinde ağırlık kazanmasıyla sonuçlanmış; mali haklar için işkolu düzeyi başat hale gelmiştir.[266]

İngiltere'de 1897'de ilk ulusal işkolu toplu iş sözleşmesini (Industrial/National agreement) imzalayan Teknisyen İşverenleri Federasyonu (Engineering Employers' Federation, EEF) gibi ulusal veya bölgesel düzeyde örgütlü işveren federasyon ve birlikleri, toplu pazarlıktan çekilerek üyelerine tavsiye ve destek hizmeti sunmaya başlamıştır. Diğer Avrupa ülkelerinde işveren örgütlerine üye olan veya toplu iş sözleşmelerine taraf olan Ford, Peugeot-Talbot, Vauxhall gibi çok uluslu, I.C.I gibi uluslararası şirketlerin İngiltere'de üyelikten imtina ettiği, toplu iş sözleşmelerine taraf olmadığı; yeni iş alanlarında da işverenlerin örgütlenme ve sendikaları tanıma eğiliminde olmadığı tespit edilmektedir. Resmi verilere göre 1976-2014 döneminde kayıtlı ve kayıtlı olmayan toplam işveren örgütü sayısı 514'ten 97'ye düşmüş olup; %81 oranındaki düşüşün sadece %21'ini örgütler arası birleşmeler oluşturmaktadır.[267] Toplam işveren örgütleri içinde esas amacı toplu pazarlıklara katılmak olan işveren örgütlerinin oranı %13'tür.[268]

[266] Lind, 2019, s. 155-156; Traxler, 1999, s. 352.
[267] Wergin, White, s. 118; Edward, Paul et al.; "Great Britain: From Partial Collectivism to Neo-liberalism to Where?", a.g.e., Anthony Ferner, Richard Hyman (Eds.), 1999, s. 18-19; Gooberman Leon, Hauptmeier Marco, Heery Edmund; "The Decline of Employers' Associations in the UK: 1976–2014", Journal of Industrial Relations, 61(1), 2019, s. 11-32.
[268] Gooberman, Leon; Hauptmeier, Marco; Heery, Edmund; "A typology of employers' organisations in the United Kingdom", Economic and Industrial Democracy, Vol. 41 (1), 2020, s. 236-237.

İşverenlerin örgütlenme yoğunluğunun düştüğü ülkelerden bir diğeri Almanya'da, büyük ölçekli işletmelerin örgüt üyeliğini devam ettirdiği, buna karşılık KOBİ'lerin örgüt üyeliğinden ayrıldığı; Doğu Almanya'da işveren örgütlerinin üye kaybının daha şiddetli olduğu tespit edilmiştir.[269] Birleşme sürecinde Gesamtmetall, Batı Almanya'da taraf olduğu toplu iş sözleşmelerini feshetmiştir. Bunun dışında işveren örgütleri tarafından, "tam üyelik (Vollmitgliedern)", "toplu iş sözleşmesine taraf olmayan üyelik (Ohne Tarifbindung Mitgliedschaft-OT)" biçiminde ikili bir yapılanmaya gidilmiştir. Başlangıçta BDA içinde sınırlı işveren örgütü tarafından ve sadece yeni üyeler için kabul edilen uygulama, 1995 yılında yargı nezdinde hukuka uygun bulunduktan sonra diğer örgütler arasında da üyelik tarihi esas alınmaksızın yaygınlaşmıştır.[270] Ayrıca, üyelikten ayrılma halinde toplu iş sözleşmesiyle bağlılık sözleşme yürürlükte kaldığı müddetçe devam ettiğinden "önelsiz ihbar" yöntemi geliştirilmiştir. 'İstifa yoluyla toplu iş sözleşmesinden kaçış' olarak nitelendirilen ve hukuka uygunluğu tartışmalı bu yöntemle işverenlerin toplu iş sözleşmesi taslağı hazırlandığı, henüz imzalanmadığı aşamada üyelikten ayrılmaları mümkün kılınmıştır.[271] Metal sektöründe üyeliğini devam ettiren ve fakat toplu iş sözleşmesine taraf olmayan işverenlerin oranının 2005-2017 döneminde %24'ten %52'ye yükseldiği; bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayan, ancak İKY politikalarını işkolunda

[269] Schroeder, Wolfgang; Silvia, Stephen J.; "Why Are German Employers Associations Declining? Comparative Political Studies, Arguments and Evidence, Vol. 40, No. 12, Sage Publications, December 2007, s. 1437, 1440-1441. Thelen, Kathleen; van Wijnbergen, Christa; "The Paradox of Globalization: Labor Relations in Germany and Beyond", Comparative Political Studies, 36(8), 2003, s. 874-875.

[270] Behrens, Martin; Helfen, Markus; "Small Change, Big Impact? Organizational Membership Rules and the Exit of Employer Associations From Multi-Employer Bargaining in Germany", Human Resource Management Journal, https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1748-8583.12210. (Erişim:14.03.2022).

[271] Schroeder W., Silvia S.J., 2007, s. 1452-1454; Kittner, Michael "Flucht aus dem Tarifvertrag durch Austritt aus dem Arbeitgeberverband", Arbeit und Recht, Vol. 46, No. 12, Bund-Verlag GmbH, Dezember 1998, s. 469-473.

uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesini emsal alarak belirleyen işyerlerinin toplam işyeri içindeki payının %22 civarında olduğu tespit edilmiştir.[272]

Esasında "sınırlı üyelik", işveren örgütleri için yeni bir uygulama değildir. Yeni olan, işveren örgütlerinin kuruluş amacından bir sapmaya karşılık gelmesi; toplu pazarlık temsil yetkisinin uygulamanın kapsamına dahil edilmiş olmasıdır. İngiltere'de de başta kimya sektörü olmak üzere, işverenlerin üye oldukları örgüte toplu pazarlıklarda temsil yetkisi vermekten imtina ettiği tespit edilmektedir.[273] Almanya'da işveren örgütlerinin geliştirdiği OT üyelik gibi yöntemlerin, üyelerini kaybetmemekten ziyade sendikalardan taviz koparmaya yönelik bir strateji olduğu da ileri sürülmektedir. 1990'larda metal sektöründe yürütülen toplu pazarlıklarda Gesamtmetall'in tehdidinin lokavt değil, örgütün dağılması halinde işkolunda toplu pazarlığın da parçalanacağı yönünde olduğu belirtilmektedir.[274]

Almanya'dan farklı olarak İsveç İşverenler Konfederasyonu (SAF) içinde politika ve işlev değişikliği, KOBİ'lere rağmen büyük ölçekli işletmelerin baskısıyla gerçekleşmiştir.[275] 1970'lerin sonuna doğru yürürlüğe konulan kanunlar, işverenler cephesinde, tarihi uzlaşının ve öz-düzenleme ilkesinin devlet müdahalesiyle sendikalar lehine bozulması, uzlaşı kapsamında saklı tutulan işyerinde yönetim yetkisine müdahale olarak değerlendirilmiştir.[276] Ekonomik kriz sürecinde ücretlerin dondurulması, ücret artışlarına tavan getirilmesi, temel ücret ile fiili ücretler arasındaki farkın sınırlandırılması gibi taleplere mevcut hükümet sessiz kalmış; 1980'de LO'ya karşı uygulamaya konulan geniş kapsamlı lokavt başarıya ulaşmamıştır. LO yetkilileri tarafından süreç, piyasa pazarlık ve politik güçlerinin kırılması amacıyla toplu

[272] Müller T., Schulten T., 2019, s. 242, 251.
[273] Edward, Paul et al., s. 19; Traxler, Franz; "Employers and Employer Organisations: The Case of Governability", Industrial Relations Journal, 30(4), 1999, s. 345.
[274] Schroeder W., Silvia S., 2007, s. 1453-1454; Thelen K., Van Wijnbergen C., s. 870.
[275] 1990'ların başında AB'de faaliyet gösteren ilk beş yüz içinde yer alan uluslararası veya çok uluslu şirketlerin 32'si İsveç menşeilidir. Kjellberg, 1999, s. 77, 82.
[276] Kjellberg, 1999, s. 78; Svensson, 2013, s. 234.

pazarlığın ademi merkezileştirilmesi yönünde SAF'ın tavır ve eylem değiştirdiği şeklinde yorumlanmaktadır.[277] 1974 tarihli Kanunun öngördüğü işyerinde ortak karar alma konusunda temel sözleşme 1982 yılında imzalanabilmiştir. 1983 yılında imzalanan sözleşmede gelenekselin dışına çıkılarak esasa ilişkin düzenlemeye gidilmeyerek metal iş kolunda üye işveren örgütünün (Sveriges Verkstadsindustrier-VI) merkez toplu pazarlığından ayrı toplu iş sözleşmesi imzalamasına göz yumulması, işkolu düzeyinin belirleyici olma sürecini de başlatmıştır. Aynı dönemde SAF, LO ile ve beyaz yakalı işçilerin toplu pazarlık karteli (Privattjänstemannakartellen, PTK) ile farklı yürürlük süreli toplu iş sözleşmeleri imzalamış; 1990 yılında merkez toplu iş sözleşmelerinin pazarlığından çekildiğini ilan etmiştir.[278] Siyasi strateji, lobicilik faaliyetlerinin ötesinde hükümet politikalarına dolaylı olmayan yöntemlerle müdahale etme yönünde değişmiş; liberal-muhafazakâr partilerin seçim kampanyalarına iştirak, kamuoyu oluşturmaya yönelik çalışmalar yoğunlaşmıştır. SAF, 1985-1992 döneminde emeklilik sigorta fonları ve iş mahkemeleri dışında tüm üç taraflı kurumlardan çekilmiştir. Buna karşılık üye yapısının SAF'ın baskısıyla değiştirildiği İşgücü Piyasası Kurulu (1996'dan itibaren iki işçi temsilcisi, iki işveren temsilcisi ve iki hükümet temsilcisi, öncesinde yedi üye LO ve TCO, beş üye SAF) gibi kurumlarda SAF yetkilileri -bireysel olarak- görev almaya devam etmektedir.[279] 2001 yılında İsveç Sanayicileri Birliği (SI) ile birleşme sonrasında oluşturulan İsveç Girişimciler Konfederasyonu (SN) için, bir "işveren örgütü" olma niteliğinden uzak olduğu tespiti yapılmaktadır.[280]

İsveç dışında 1990'larda ve sonrasında Finlandiya, İrlanda, Japonya, Norveç ve Portekiz'de de endüstri ilişkilerinde uzmanlaşmış işveren örgütleri ile işverenlerin

[277] Wallerstein, Michael; Golden, Miriam; The Fragmentation of the Bargaining Society: Wage Setting in the Nordic Countries, 1950 to 1992", Comparative Political Studies, 30(6), 1997, s. 727-728; Kjellberg, 2019, s. 113.
[278] Kjellberg, 1993, s. 109; Kjellberg, 2019, s.584.
[279] Kjellberg, 1999, s. 93-94; Svensson, s. 234-235; Behrens M., Traxler F., 2004, s. 17.
[280] Svensson, s. 234-235.

ekonomik-ticari örgütleri arasında birleşmeler gerçekleşmiştir.[281] Bununla birlikte, farklı alanlarda uzmanlaşmış örgütler arasında gerçekleşen birleşmelerin, gücün yoğunlaşması dışında toplu pazarlık politika ve ilkelerinde, işlev ve görevlerde hangi yönde değişime yol açtığı hususu, mevcut araştırmaların niteliği gereği belirsizdir. Japonya'da bir işveren ticari birliği olan, Shunto geleneğinin öldüğü yönünde açıklamada bulunan ve genel politikası "ya hep ya hiç" olarak tarif edilen Keidanren ile endüstri ilişkilerinde uzmanlaşmış Nikkeiren'in 2002 yılında Nippon Keidanren adı altında birleşme gerekçesi olarak, "ülkenin ekonomik ajandasının emek konularından ayrılamaz hale gelmiş olması" belirtilmiştir.[282] Birleşme gerekçesi, toplu pazarlığın makroekonomik siyasetin çıkarları doğrultusunda şekillendiriliyor oluşunun ilanı olarak da değerlendirilmektedir. Bununla birlikte Shunto görüşme esaslarında temel ücretlerin işyerleri bazında belirlenmesinin, tüm işçilik maliyetlerinin yönetimi ile nitelik ve performansa dayalı ücret sistemlerinin uygulanmasını sağlamaya yönelik değişikliğe gidilmesinin 1990'lardan itibaren Nikkeiren'in de temel talepleri arasında yer aldığı; reel ücretleri korumaya yönelik temel ücret esasının, birleşme öncesinde hükümet müdahalesiyle terkedildiği tespit edilmektedir.[283]

Girişimciler Konfederasyonu (NHO); Norveç İşverenler Konfederasyonu (NAF) ile Norveç Esnaf Birliği (NH) ve Norveç Sanayiciler Birliği (NI) arasında 1989'da gerçekleşen birleşmeyle oluşturulmuştur. Norveç'te işverenler (işletmeler) hem doğrudan NHO'nun hem de NHO'ya bağlı işveren örgütlerinden birinin üyesi olduğundan yeniden yapılanma sürecinde üye örgütleri ile NHO arasındaki güçler dengesinin, Danimarka ve İsveç'ten farklı olarak, görece değişmediği tespiti

[281] Traxler, 2004, s. 54.
[282] Taira, 1993, s. 224; Yoon, 2009, s. 9.
[283] Noboru, Ogino; "What is Shunto?", Japan Labor Issues, vol.5, no.28, January 2021, s. 20-21.

yapılmaktadır.[284] Çatışmanın, eski ile yeni yönetim kadroları arasındaki toplu pazarlık sistemine dair görüş farklılıklarının oluşturduğu görülmektedir. 1995 tarihli belgeyle NHO içinde tartışmaya açılan görüşe göre; *etkin insan kaynakları politikalarının geliştirilmesini engelleyen, bedavacılığı (free-riding) teşvik eden, esnekliği sınırlandıran ve maliyetleri artıran mevcut toplu pazarlık sistemi, merkez ve işkolu düzeylerinde ilkeler ve usulün, işyeri düzeyinde esasın belirlenmesini sağlayacak şekilde değiştirilmelidir.* Yeni içinde eski henüz tamamen tasfiye edilmediğinden toplu pazarlık sistemine dair bu yaklaşımın kısa ve orta vadede radikal sonuçlar doğurmadığı tespiti yapılmaktadır.[285]

Finlandiya'da 1993 yılında önce metal ve ağaç işkollarında iki farklı örgüt arasında, kaynakların etkin kullanımı gerekçesiyle birleşme gerçekleşmiştir. Aynı yıl Finlandiya İşverenler Konfederasyonu (STK) ile Finlandiya Sanayiciler Birliği (TKL), Sanayiciler ve İşverenler Konfederasyonu (TT) adı altında birleşmiştir.[286] Daha sonra 2005 yılında TT, Hizmet Sektörü İşverenleri Birliği (PT) ile birleşerek İşletmeler Konfederasyonu (EK) kurulmuştur. İlk birleşme, 1990'ların ekonomik durgunluk sürecinde gerçekleşmiş; yapısal değişimde bir kaldıraç işlevi görmüştür. Birleşme sonrasında uzman kadrolar işten çıkartılmış; eğitim, danışmanlık, araştırma, yayım, hukuk ve halkla ilişkiler hizmetleri dışsallaştırılarak uzman firmalardan temin edilmeye başlanmıştır. İç organizasyonda, üyelerine insan kaynakları yönetimi, piyasanın işleyişi, işyerinde ortak karar alma vb. alanlarda hizmet vermek üzere yeni birimler oluşturulmuştur.[287] İkinci birleşme sonrasında EK temel politikasının "rekabet edilebilirlik"; işçilik maliyetlerinin düşürülerek rekabet gücünün sağlanması olduğunu

[284] Dølvik, Jon Erik; Stokke, Torgeir Aarvaag; "Norway: The Revival of Centralized Concertation", Anthony Ferner, Richard Hyman (Eds.), a.g.e., Reprinted, Blackwell, Oxford, 1999, s. 123.
[285] Dølvik J., Stokke T., s. 140.
[286] Lilja, Kari; "Finland: Continuity and Modest Moves Towards Company Level Corporatism", a.g.e., Anthony Ferner, Richard Hyman (Eds.), Reprinted, Blackwell, Oxford, 1999, s. 173-174.
[287] Lilja, 1999, s. 178-182.

açıklamıştır. 2008-2011 döneminde ücretlerin belirlendiği, iki taraflı merkez işgücü piyasası sözleşmesi ve üç taraflı ulusal gelir politikası sözleşmesi imzalanamamıştır. EK, 2008 yılında ücretlerin merkez toplu (iş) sözleşmeleriyle belirlenme geleneğinin sona erdiğini, 2016 yılında üyelerini bağlayıcı nitelikteki toplu iş sözleşmelerine taraf olmayacağını ilan ederek iç tüzüğünde bu yönde değişikliğe gitmiş ve 2017 yılında taraf olduğu 30 genel toplu iş sözleşmesinin (Keskusjärjestösopimus) 22'sini tek taraflı feshetmiştir. Lokavt yetkisinin üyelere devredilmeyip üyelerinin lokavt uygulayabilmesinin EK'nin onayına tâbi olması gibi koşullar, toplu pazarlık sürecindeki kontrolün devamlılığını sağlamaktadır.[288]

İtalya'da Fiat-Chrysler vakası, korkulduğu veya beklenildiği üzere toplu pazarlık yapısının genel itibariyle ademi merkezileşmesine yol açmamış ise de işverenlerin ademi merkezileştirme taktiklerini, devlet teşvikini ve ödün pazarlıklarına bir kapı açılmasını sergilemesi bakımından ayrı bir yerde durmaktadır. Metal endüstrilerinde geleneksel olarak Fiom-Cgil, Fim-Cisl ve Uilm-Uil ile Fiat-Chrysler grubunun da üye olduğu işveren örgütü Federmeccanica arasında yürütülen toplu pazarlıklar sonucunda ulusal işkolu (endüstri) toplu iş sözleşmesi ve akabinde tamamlayıcı işyeri toplu iş sözleşmeleri imzalanmaktadır. 2004-2009 döneminde kriz gerekçesiyle işyeri kapatmaları ve toplu işten çıkarmalar yaşanmış, işverenin bazı fabrikaları ülke dışına taşıması tehdidi pazarlıkların kilitlenmesi ve grevlerle sonuçlanmış; gözden geçirme maddesi içeren 2009 tarihli sözleşme Fiom-Cgil tarafından imzalanmamıştır. Fiom-Cgil, işverenin belirli bir miktarda yatırım taahhüdüne karşılık iş organizasyonu, sınıflandırması ve çalışma sürelerinin yeniden düzenlemesine, günlük üç vardiya usulüne ilişkin kurallar ve grev yapmama hükmü içeren 2010 yılı işkolu toplu iş sözleşmesi taslağına karşı kampanya başlatmıştır. Buna karşılık Fiat tarafından Fiom-Cgil üyeleri kara listeye alınmış, üyeleri ya işten

[288] Hoffrén, s. 203, 205; Behrens, Traxler, s. 14; Eurofound, 2019, s. 47.

çıkartılmış ya da işe alınmamış; İtalya'daki her fabrika için işveren örgüt üyeliği olmayan ayrı tüzel kişilikler oluşturularak başlangıçta Pomigliano ve Mirafiori fabrikalarında bağımsız işyeri toplu iş sözleşmeleri imzalanmıştır. Sözleşmeler, aynı yıl (2011) gerçekleşen kanuni değişiklik uyarınca işyerlerinde gerçekleştirilen referandum sonucunda (Pomigliano'da %63, Mirafiori'da %54, Grugliasco'da %93 oranında sözleşme lehinde oy kullanılmıştır.) yürürlüğe konulmuştur. 1 Ocak 2012 tarihi itibariyle Fiat, Confindustria üyeliğinden ayrılarak konfederasyonun taraf olduğu tüm sözleşmelerden çekilmiştir.[289] İtalya'da bağımsız işveren örgütü sayısında yaşanan artış ve Fiat gibi çok uluslu şirketlerin örgüt üyeliğini terk etmesinin, korsan işyeri toplu iş sözleşmelerinin yaygınlaşmasının işçi-işveren konfederasyonlarını, toplu iş sözleşmelerinin işveren tarafının da temsil koşullarına tâbi kılınması yönünde ortak çalışmaya sevk ettiği belirtilmektedir.[290] Fransa'da 2014 yılında gerçekleşen ve 2017 yılı itibariyle uygulamaya konulan kanuni değişiklikle, işveren örgütleri için de toplu iş sözleşmesinin düzeyine göre belirli oranda temsil koşulu getirilmiştir.

Ülke uygulamaları değerlendirildiğinde işveren örgütlülüğündeki değişim, işverenlerin toplu pazarlığı ademi merkezileştirme ve/veya toplu pazarlığın dışında kalma, çalışma ilişkilerini bireyselleştirme stratejilerine işaret etmektedir.

2.2. Toplu Pazarlığın Düzeyi

Toplu pazarlığın düzeyi, bir ülkenin toplu pazarlık yapısının tek veya çok düzeyli, merkezi veya ademi merkezi, bütünsel veya parçalı, özerk veya devlet

[289] Blasi, Marco; "Statutory Employee Representation in Italian and U.S. Workplaces: A Comparative Analysis of the Fiat/Chrysler Case", Eurofound: https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2011/shift-in-fiats-bargaining-strategy-sparks-debate; https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2012/fiat-leaves-confindustria-and-signs-new-company-agreement; (14.11.2021).

[290] Yaklaşık 260 federasyondan oluşan Confindustria, özel sektör işverenlerinin örgütlü olduğu en büyük konfederasyondur. Yerel kamu hizmetlerinde Confservizi, ticaret, turizm ve sağlık hizmetlerinde Confcommercio konfederasyon şeklinde; bankacılık sektöründe ABI birlik şeklinde örgütlü olup diğerleri için bkz. Ales, s. 222; Pedersini, 2019, s. 342.

güdümlü, ademi merkezileştirmenin düzenli (organised) veya düzensiz (disorganised) olduğunu belirleyen değişkenlerden biridir. Toplu pazarlığın birden fazla düzeyde gerçekleştiği, düzeylerin birbiriyle bağlantılı, diğer bir ifadeyle toplu pazarlık yapısının bütünleşik, toplu pazarlığın koordinasyon derecesinin[291] yüksek olduğu ülkelerde toplu pazarlık yapısının kapsayıcı olduğu görülmektedir.

Toplu pazarlığın gerçekleştiği seviyeyi ifade eden düzey kavramı, ülke araştırmalarında analitik birim olarak, özellikle ücretler söz konusu olduğunda ikili veya üç taraflı her türlü görüşmenin dahil edilmesi suretiyle; [292] toplu pazarlığın başat düzeyi ise, toplu iş sözleşmeleri esas alınarak toplu pazarlık kapsamının üçte ikisini oluşturan düzeye göre değerlendirilmektedir.[293] Dolayısıyla öncelikle imzalanan toplu sözleşmelerin düzeyleri ve düzeylerin birbiriyle ilişkisine dair ülke uygulamaları ve toplu pazarlığın kapsamının farklı düzeylere dağılımının göstergesi olan toplu pazarlığın başat/baskın düzeyine ilişkin veriler esas alınarak 1980-2019 döneminde ülkelerin toplu pazarlık yapısı incelenmiştir.

Toplu pazarlığın başat düzeyi veri alındığında istikrar gözlemlenen ülkeler içinde de işkolu (sektör/endüstri/meslek kolu) toplu pazarlıkları önemini korumaya devam etmekle birlikte işyeri toplu iş sözleşmelerinin toplu pazarlık kapsamı içindeki payının görece arttığı ve toplu pazarlık yapısı içinde konumunun değiştiği görülmektedir. Ulusal düzeyde esnekleştirme uygulamalarıyla birlikte toplu

[291] Toplu pazarlığın koordinasyonu, ücret toplu pazarlığının merkezileşme derecesini belirlemek; farklı toplu pazarlık birimlerinin ücret politikalarındaki eşzamanlık ve eşgüdümü açıklamak üzere de kullanılmaktadır. Bkz. Traxler, Franz; Brandl, Bernd; Collective Bargaining, Inter-Sectoral Heterogeneity And Competitiveness: A Cross-National Comparison Of Macroeconomic Performance, Global Union Research Network (GURN), ILO, Geneva, 2009; Kenworthy, Lane "Wage-Setting Coordination Scores", Version 2001, http://www.emory.edu/SOC/lkenworthy, (Erişim: 25.03.2022).

[292] Visser, 2016, s. 12-13; Marginson, 2015, s. 100 vd.; Müller T., Vandaele K., Waddington J., "Conclusion", s. 629. Karş. Wallerstein M, Golden M., Lange P., 1997, s. 393 vd.

[293] Visser, Jelle; ICTWSS Data base. version 6.1. Codebook, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Amsterdam, 2019, s. 8.

pazarlıkların ademimerkezileştirilmesi yönünde bir eğilim gelişmekte iken mal ve hizmet ticaretinin, sermaye hareketlerinin dolaşımı önündeki engellerin kaldırılmasıyla ulusötesi şirketlerin stratejik konum ve rollerinin artmasıyla birlikte bir ulusötesi toplu iş sözleşmesi düzeninin oluşturulmasına dair tartışmalar ve bu yöndeki uygulamalar gelişim göstermektedir. Ademi merkezileştirme uygulamaları kapsamında genel toplu pazarlık yapısı içinde işyeri düzeyinin konum ve işlevinin değişimi, sonrasında ulusötesi şirket sözleşmelerinin gelişimi değerlendirilmiştir.

2.2.1. Toplu Sözleşmelerin Düzeylerine Göre Toplu Pazarlık Yapısı

Toplu pazarlığın düzeyi, ülkeler arasında ve ülkeler içinde ekonomik koşullara, sektörlere, toplu sözleşmelerin konusu ve türüne, mevzuata, hükümetlerin politikalarına, sendikaların ve işveren örgütlerinin organizasyon yapıları ile kendi içlerinde ve karşılıklı geliştirdikleri ilişkilere, dönemsel stratejilerine bağlı olarak farklılık göstermekte ve değişmektedir.

Japonya'da II. Dünya Savaşı sonrasında ve G. Kore'de 1953'te ABD müdahalesiyle, Meksika ve Şili'de 1980'lerde, Yeni Zelanda'da 1990'larda kabul edilen kanunlar gereğince toplu iş sözleşmelerinin düzeyi, işyeri düzeyiyle sınırlandırılmıştır.[294] Avustralya'da 1996 ve 2009 tarihli kanunlarla işyeri düzeyi getirilmiş ise de tahkim sistemi içinde işkolu esasına göre karar verilmeye devam edilmektedir.[295]

Sosyalist rejimden kapitalist rejime geçiş sürecinde MDAÜ'nde işyeri düzeyinin esas, asgari ücret gibi belirli konularda ulusal düzeyde toplu pazarlığın veya hükümetlerle birlikte toplu görüşmelerin yürütüldüğü merkezi yapıdan dağıtılmış bir toplu pazarlık sisteminin oluşturulması yönünde mevzuat değişikliğine gidilmiştir.

[294] Visser, 2016, s. 10.
[295] Buchanan, Olivier, s. 810-814; ILO, "Australia", Irlex.

AB'ye üyelik sürecinde PHARE sosyal diyaloğu güçlendirme programı[296] kapsamında Almanya modeli esas alınarak işkolu düzeyinde toplu pazarlık yapılarının geliştirilmesi teşvik edilmiş ise de Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Romanya, Slovakya ve Slovenya dışında uygulama yaygınlaşmamıştır.[297] Toplu pazarlık yapısının kanunen üç düzeyli olduğu Litvanya'da işyeri toplu iş sözleşmeleri toplu pazarlığın kapsamının %94'ünü oluşturmaktadır.[298]

ABD'de, kanuni bir sınırlama olmamakla birlikte işçi-işveren çatı örgütlerinin[299] toplu pazarlıktaki rollerini geleneksel olarak üyelerine teknik destek sağlamakla sınırlı tutmuş olmaları, kanuni düzenlemeye geçilirken sendikaların işveren tarafından tanınmasında, toplu pazarlık biriminin belirlenmesinde işyer(ler)inin esas alınması gibi etkenlere bağlı olarak işyeri düzeyi esastır. Birden fazla sendika ve işçi örgütü ile işveren ve işveren örgütünün taraf olduğu, bölge, eyalet, belediye gibi idari-coğrafi alanları kapsayan sözleşmeler (master agreements) niteliği itibariyle işyeri/işletme toplu iş sözleşmeleridir.[300]

Toplu pazarlık yapısının *de jure* veya *de facto* tek düzeyli olduğu ülkelerin genelinde, Japonya istisna olmak üzere, toplu pazarlık yapısının da parçalı olduğu

---

[296] PHARE Programı (Poland and Hungary: Assistance for Restructuring their Economies Programme): MDAÜ ekonomilerinin (ilk etapta Polonya ve Macaristan) yeniden yapılanmasını desteklemek amacıyla 1989 yılında oluşturulmuş mali ve teknik destek programıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Avdagic, Sabina; Social Dialogue and the European Union Accession, Research Report. http://www.policy.hu/avdagic/IPFresearchreportMarch2002.htm, (20.06.2017).

[297] Schulten, 2005, s. 17; Eurofound, 2019, s. 14,30, 145, 150, 153.

[298] Eurofound, 2019, s. 99; Visser, 2010, s. 49; Blažienė Inga; Kasiliauskas, Nerijus; Guobaitė-Kirslienė, Ramunė; "Lithuania: will new legislation increase the role of social dialogue and collective bargaining?", Müller, Vandaele, Waddington (Eds), a.g.e, Vol.: II, 2019, s. 389.

[299] ABD'de endüstri ilişkileri alanında faaliyet gösteren işveren örgütleri bir konfederasyon çatısı altında birleşmemiştir. İşverenler, üst düzeyde NAM (Ulusal İmalatçılar Birliği-National Association of Manufacturers) ve ABD Ticaret Odası (U.S. Chamber of Commerce) tarafından temsil edilmektedir. Wever, Kirsten S.; "On the Future of Trade Unionism in the United States", a.g.e., Niland, Lansbury, Verevis (Eds), Sage Publications, California, 1994, s. 193.

[300] A.g.e.; ILO, "ABD", Irlex.

görülmektedir. Ulusal işkolu veya meslek sendikalarının, federasyon ve birliklerinin varlığı ve yapısı, işyerlerinde toplu pazarlığın birden fazla sendika ile birden fazla işveren örgütü arasında yürütülebilmesi sözleşmeler arasında uyumun sağlanmasında kısmen rol oynamakla birlikte genel olarak toplu iş sözleşmeleri birbirinden bağımsız, sözleşmeler arasında eş zamanlılık bulunmamaktadır. Japonya'da ise toplu pazarlık yapısının koordineli olmasını sağlayan temel etken, ücret ve ücrete bağlı hakların her yıl bahar aylarında grev ve toplu eylemlerin eşliğinde, işçi-işveren çatı örgütlerinin de katılımıyla gerçekleşen resmi olmamakla birlikte kurumsallaşmış Bahar Mücadelesi-Shunto sonucunda belirlenmesidir.[301] Shunto pazarlıklarının, 1977-1989 döneminde sosyal gelir dağılımı işlevi görmüş iken 1990'lardan itibaren ücretlerin ılımlaştırılmasında ve denetiminde rol oynadığı; Shunto içinde eşgüdümün bozulduğu tespiti yapılmaktadır. Ekonomik kriz koşullarında ve Keidanren'in baskısıyla 1990'larda temel ücret esası terkedilmeye başlanmış; 2000'li yıllarda birbirine yakın oranlar olmakla birlikte sektörler arasında farklı ilkelere göre ücret artışları gerçekleşmiştir. Örneğin 2002'de Metal İşçileri Birliği (IMF-JC), yıllık ücret artışı+geçmiş mali yıla ait TÜFE oranı+asgari geçim endeksi değişim oranından oluşan bileşik ücret artışı talebinde bulunmayı bırakmıştır. 2007 yılında elektrik-elektronik işkolunda federasyon tarafından meslek esasına göre ücret artışı talep edilmiş; Rengo tarafından, KOBİ işçileri ve kısmi süreli işçiler için işçilerin genelinden farklı ilkelerle pazarlıklar yürütülmüştür. 2013 yılından itibaren Shunto görüşmelerinde "ücret artışlarının ekonomik canlanma ve işletme kâr oranlarıyla bağlantılı olması" esasından hareket edilmektedir.[302] Diğer taraftan kamu sektörü ve sermayenin kurumsal yapısı üç yılda bir imzalanan işyeri toplu iş sözleşmelerinin kilit sektörlerde (metal, demir ve çelik, elektronik, gemi yapımı ve otomotiv) model oluşturmasını sağlamıştır. Demiryolu, posta ve telgraf hizmetleri, tuz ve tütün tekellerinin özelleştirilmesi, 1997-

[301] ILO, 1974, s. 117; Taira, 1993, s. 225-226; Kenworthy, 2001, s. 46.
[302] Noboru, 2021, s. 19-21.

2002 döneminde ticaret mevzuatının değiştirilmesi sonucunda yabancı ortaklıkların artması ve sermayenin yeniden organizasyonu,[303] hem örgütlü sendikaların azınlık konumuna düşmesiyle ve sendikasız işyerlerinin sayısının artmasıyla hem de işletmeler içinde farklı toplu iş sözleşmelerinin imzalanması ve bazı işyerlerinde toplu pazarlığın çözülmesiyle sonuçlanmıştır. [304]

Almanya, Birleşik Krallık, İsviçre'de iki düzeyli toplu pazarlık *de facto* gelenekselleşmiştir. Almanya'da, DGB ile İşveren Örgütleri Konfederasyonu (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA) arasında 2003 yılında özel istihdam bürosu işçilerinin ücret ve çalışma koşulları için toplu pazarlıklar konfederasyonlar arasında yürütülmüş ise de sözleşmeler konfederasyonlara bağlı birden fazla örgüt tarafından bağıtlanmıştır.[305] Birleşik Krallık'ta 1970'lerde gelirler politikası kapsamında imzalanan sosyal anlaşmalar üç taraflıdır. Sendikalar Kongresi (Trades Unions Congress, TUC) ile Sanayi Konfederasyonu (Confederation of British Industry, CBI) arasında 2003 yılında Avrupa çalışma konseyleri, bilgi alma ve danışmaya, 2008 yılında özel istihdam büroları işçilerine dair iki deklarasyon AB direktiflerinin iç mevzuata uyarlanması amacıyla imzalanmıştır.[306]

Hollanda'da toplu iş sözleşmeleri işkolu ve işyeri düzeyinde imzalanmakta; Philips, Shell, Unilever, AKZO, DHL, Heineken, ABM AMRO, ING ve NS gibi çok uluslu şirketlerde imzalanan işyeri toplu iş sözleşmeleri, metal ve inşaat işkolu

[303] Birden fazla sektörde faaliyet gösteren, II. Dünya Savaşı öncesinde tek bir isim ve tüzel kişilik altındaki büyük aile işletmeleri (zaibatsu), sonrasında organizasyon yapısı bağlantılı işletme grupları (keiretsu) kurumsal yapılarını ABD tipi holdingler şeklinde değiştirmektedir. Whittaker, D. Hugh, "Japan", Frege, Carola M; Kelly, John (Ed.); Comparative Employment Relations In The Global Economy, Routledge, London and New York, 2013, s. 253.

[304] Soskice, David. "Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Societies." Oxford Review of Economic Policy, 6(4), 1990, s. 41-42; Taira, s.1993, s. 219.

[305] Müller T., Schulten T., 2019, s. 242-243; Rieble, s. 36-41; ETUI: "Greece", National Industrial Relations.

[306] ETUI: "United Kingdom", National Industrial Relations.

sözleşmeleriyle birlikte model oluşturmaktadır. En büyük çatı örgüt Hollanda Sendikalar Federasyonunun (Federatie Nederlandse- Vakbeweging- FNV) geleneksel olarak işkolu toplu iş sözleşmelerini sendikalarla birlikte imzalaması ve uygun görmediği toplu iş sözleşmelerini imzadan imtina etmesi, sözleşmeler arasında uyum ve koordinasyonu sağlayan diğer bir unsurdur.[307] Üç düzeyli toplu pazarlık, hükümetlerin müdahalelerinin engellenmesi amacıyla ve fakat hükümetlerin baskısıyla istisnai olarak gerçekleşmekte; imzalanan toplu sözleşmeler sadece taraflarını bağlamaktadır.[308]

Tablo 4. Toplu Pazarlığın Kapsamına Göre Başat Düzeyler (1980-2019)

Ülkeler	Toplu Pazarlığın Kapsamına Göre Başat Düzey			
	1980'ler	1990'lar	2000'ler	2010-2019
Belçika	3;4;5	4;5	4;5	4;5
Norveç	3;5	3;4(1991)	3;4	3;4
Finlandiya	3;4	3;4	3;4	4;3 (2017)
İsveç	3;5	3 (1993)	3	3
Danimarka	5;3 (1987)	3	3	3
Avusturya	4;3 (1983)	3	3	3
İspanya	5;3	3	4;3	4;3
Hollanda	3	3	3	3
İtalya	3	3	3	3
Almanya	3	3	3	3
İsviçre	3	3	3	3
Portekiz	3	3	3	3
Fransa	3	3	3	3
Yunanistan	3;5	4	4	4;2 (2011)
B. Krallık	3;2	2;1(1994)	1	1
Japonya	1	1	1	1
G.Kore	1	1	1	1
ABD	1	1	1	1

Notlar: 5= Merkez veya endüstriler arası. 4= Merkez ve endüstri (Karma). 3= Endüstri veya sektör. 2= Sektör ve işletme (Karma). 1= İşyeri (İşletme) .

Kaynak: Eurofound, 2019, s. 10-16; ETUI: National Industrial Relations; OECD/AIAS: ICTWSS Database, 2021; Visser, ICTWSS Database, AIAS, 2019.

[307] Been, Wike; Keune, Maarten; "The Netherlands: Decentralisation And Growing Power Imbalances Within A Stable İnstitutional Context", Müller, Vandaele, Waddington (Ed), a.g.e., Vol: II, s. 449.

[308] Visser, Jelle; "The Netherlands: The Return of Responsive Corporatism", Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed), a.g.e., 1999, s. 288; Been W., Keune M., a.g.e.; ETUI, "Netherlands", National Industrial Relations.

Toplam toplu pazarlık kapsamının üçte ikisini oluşturan düzeye göre ölçülen toplu pazarlığın başat düzeyi[309] veri alındığında, 1980-2019 döneminde, değişim Birleşik Krallık, Danimarka, Finlandiya, İsveç, Yunanistan'da ve kısmen Belçika, Norveç ve İspanya'da gözlemlenmektedir.

Birleşik Krallık'ta 19. yüzyıldan itibaren mühendislik endüstrilerinde (Makine, kimya, elektrik, havacılık), matbaa, dokuma ve gıda perakendeciliği endüstrilerinde imzalanan ulusal işkolu toplu iş sözleşmeleri (Industrial/National agreements), 1980'lerden itibaren işverenlerin örgüt üyeliğinden ayrılması, işveren ve örgütlerinin toplu pazarlıktan çekilmesi oranında yaygınlığını ve model oluşturma niteliğini yitirmeye başlamıştır. Bu tür sözleşmeler, günümüzde kamu sektöründe belediye, sağlık, eğitim, iletişim, gençlik merkezleri ve güvenlik hizmetleriyle; özel sektörde inşaat, enerji, mobilya imalatı, kağıt, matbaa ve özelleştirilen posta, telekomünikasyon, havayolları ve demiryollarıyla sınırlı olup; sözleşmelerin sayısı 1980-2019 döneminde 150'den 30'a düşmüştür.[310] İşyerlerinin özel sektörde 1984'te %18'i, 1990'da %9'u, 1998'de %3'ü ve 2011'de %2'si; kamu sektöründe 2004'te %58'i, 2011'de %43'ü çok işverenli toplu iş sözleşmesinin kapsamındadır. Kamu sektörü toplu pazarlık yapısı içinde ağırlığa sahip ise de model oluşturma niteliği bulunmamaktadır.[311] ESSO ve BP örneğinde olduğu gibi çok işverenli toplu pazarlık parçalanıp işyerlerine dağılırken çoğu durumda toplu pazarlığın çözülmesiyle sonuçlanmıştır.[312]

Yunanistan'da, kanuni düzenlemeler ve Troika'nın müdahalesiyle toplu pazarlık yapısı, hiçbir düzeyin belirleyici olmadığı parçalı, karma bir yapıya dönüştürülmüştür. 1990 öncesinde belediyelerde, kamu hizmetlerinde, devlete ait ve yarı kamu

[309] Visser, 2019, s. 8.
[310] Edwards et al, 1999, s. 20; Visser, 2016, s. 10; Eurofound, 2019, s. 174; Waddington, 2019, s. 612-613.
[311] Waddington, s. 612-613.
[312] Edwards et al., 1999, s. 20; OECD/AIAS: ICTWSS Database, 2021.

kurumlarında çalışan işçileri veya meslek dallarını kapsayan yerel sözleşmeler dışında işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi uygulaması yoktur. 1876/1990 sayılı Kanunla en az 40 işçinin çalıştığı işyerlerinde işçilerin yarıdan fazlasının sendika üyesi olmaması halinde işyeri toplu iş sözleşmesi imzalanması kabul edilmiştir.[313] Mayıs 2010'da imzalanan ilk borç sözleşmesinin gereği uygulamaya konulan Finansal İstikrar Programı kapsamında kabul edilen 4024/2011 sayılı Kanunla, çalışan işçi sayına bakılmaksızın, örgütlü sendikanın bulunmaması halinde, işyerinde çalışan işçilerin en az 3/5'inden oluşan fiili işçi birliklerine toplu iş sözleşmesi ehliyeti tanınmıştır. 2011 yılında ve sonrasında gerçekleşen kanuni değişikliklerle ulusal genel toplu iş sözleşmelerinin (EGSSE) muhtevası ücret dışında kalan konularla, ücrete bağlı hakların kapsamı toplu iş sözleşmesiyle bağlı işverenlerin işçileriyle sınırlandırılmıştır. 2013 yılında işveren çatı örgütü SEV, toplu pazarlık konularının rekabet gücüyle ilişkilendirildiği çerçeve nitelikli bir sözleşmenin imzalanmasına dair teklifinin kabul görmemesi üzerine merkezi toplu pazarlıktan çekilmiştir. Aynı yıl, 4172/2013 sayılı kanunla yıllık günlük ve aylık asgari ücret miktarlarının devlet tarafından tek taraflı ilan edilmesi kabul edilmiştir. 2014 yılında imzalanan ulusal genel toplu iş sözleşmesinde geleneksel toplu pazarlık konularının dışına çıkılarak mesleki eğitim, sosyal adalet, rekabet gücü, inovasyon gibi konularda işbirliğinin sağlanmasına dair hükümlere yer verilmeye başlanmıştır.[314] Kriz döneminde imalat sanayi ve inşaat sektörlerinin çöküşüyle işkolu toplu iş sözleşmeleri de yenilenememiş; 2010-2016 döneminde işkolu düzeyinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinin ve ulusal kapsamlı meslek toplu iş sözleşmelerinin sayısı 65'den 10'a düşmüştür.[315] Merkez toplu iş sözleşmelerinin düzenleyici kapasitesinin ve kapsamının sınırlandırılmasına, işkolu toplu iş sözleşmelerinin yokluğu da eklenince işyeri toplu iş sözleşmeleri önem kazanmıştır. 2010-2012 döneminde işyeri

[313] Kritsantonis, Nicos D.; "Greece: From State Authoritarianism to Modenization", Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed), a.g.e., 1993, s. 624-625.
[314] Katsaroumpas, Koukiadaki, s. 272-273, 286.
[315] A.g.e., s. 283.

toplu iş sözleşmelerinin sayısı 220'den 976'ya yükselmiş ise de sonraki yıllarda sayı düşmeye başlamış; 2017 yılında 318 işyeri toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.[316] Gelinen noktada, işyerlerinde sendikal örgütlenme güçlü olmadığından, asgari ücret devlet tarafından tek taraflı belirlendiğinden işsiz kalmama korkusuyla işverenin tek taraflı kural koyma yöntemini gizleyen sözde (pseudo) pazarlıkların yaygınlık kazandığı; toplu pazarlığın ademi merkezileşmesinin bir retorikten ibaret olduğu ve esasında çalışma ilişkilerinin bireyselleşmesi riskiyle karşı karşıya olunduğu tespiti yapılmaktadır.[317]

Danimarka ve İsveç'te ise başta ücret ve ücrete bağlı haklar olmak üzere çalışma koşullarının belirlenmesinde işkolu düzeyi esas hale gelmiştir. Danimarka'da 1970'lerin sonuna doğru LO (2019 itibariyle FH) ile DA arasında yürütülen toplu pazarlıkların kilitlenmesi ve resmi arabulucunun teklifinin parlamento kararıyla ilan edilmesi -devlet müdahalesi- sıklaşmış; en son 1983 yılında ücret ve çalışma koşullarının merkezi toplu pazarlıklar sonucunda belirlendiği bir sözleşme imzalanmıştır. 1987 yılından itibaren toplu pazarlıklar sanayi, yapı-inşaat, hizmetler-ticaret-ulaşım ve belediye-kamu sektörlerinde LO ve diğer konfederasyonlara üye ulusal sendikaların oluşturduğu toplu pazarlık kartelleri ile işveren örgütleri arasında yürütülmektedir. Sanayi sektöründe CO-industry tarafından imzalanan ulusal işkolu toplu iş sözleşmesi, özel sektörde model oluşturmaktadır. LO ile DA arasında 1986, 1993, 1999, 2006 yıllarında imzalanan sözleşmeler ise, endüstri ilişkilerinin anayasası olarak nitelendirilen temel sözleşmelerin güncelleştirilmesine, sözleşmelere yeni konu ve hükümlerin eklenmesine yöneliktir. [318] İşkolu toplu iş sözleşmelerinin esas olduğu benzer bir sürecin II. Dünya Savaşını takip eden on yıllarda da yaşandığı tespit

[316] A.g.e; Eurofound, 2019, s. 74.
[317] Ag.e., s. 278, 281; Müller T., Vandaele K., Waddington J., "Conclusion", s. 634
[318] Scheuer, Steen; "Denmark: Return to Decentralization", Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed.), a.g.e., 1993, s. 189-190; Lind, 2019, s. 166.

edilmektedir.[319] Şu farkla ki, birden fazla işçi konfederasyonu faaliyet göstermekte; DA, merkezi gücünü korumakla birlikte örgütsel yapısını görece ademi merkezileştirmiştir. Diğer taraftan 1991 yılında toplu pazarlık turlarının kamu sektöründe başlatılmasıyla özel sektörün öncü rolü, 1995 toplu pazarlık turu sonrasında işkolu toplu iş sözleşmelerinin yürürlük sürelerindeki eş zamanlılığın bozulmasıyla sanayi sektörünün model oluşturma işlevi zayıflamıştır. Ayrıca asgari standartların belirlendiği işkolu toplu iş sözleşmelerinin çoğalmasıyla birlikte finans, ulaşım ve kamu sektörü hariç olmak üzere özel sektörde işyeri düzeyinde tamamlayıcı toplu iş sözleşmelerinin imzalanması yaygınlaşmıştır.[320]

İsveç ve Finlandiya'da toplu pazarlık yapısının değişiminde çatı işveren örgütlerinin yapısal ve işlevsel değişimi belirleyici olmuştur. İsveç için, 1981'den itibaren LO'nun merkez sözleşmelere endüstriyel barış hükmünün konulmasını engellemesi,[321] 1983 yılında İsveç Metal İşçileri Sendikasının (IF Metall) pazarlık gücünü korumak amacıyla işveren örgütü VF ile merkez toplu pazarlığın dışında bağımsız toplu iş sözleşmesi imzalaması ve nakdi sosyal yardımların merkez pazarlıkların dışında tutulması diğer etkenler arasında değerlendirilebilir. 1991 yılından itibaren SN ile LO ve PTK arasında ayrı ayrı, endüstri ilişkilerine ilişkin temel sözleşmelerin ve sigorta planlarına dair merkez toplu iş sözleşmelerinin imzalanmasına devam edilmektedir, ancak ücret ve ücrete bağlı hakların düzenlenmesinde işkolu düzeyi esas hale gelmiştir.[322] 1997 yılında imalat endüstrilerinde üç konfederasyona üye ulusal sendikaların oluşturduğu toplu pazarlık grupları ile işveren örgütleri arasında imzalanan "Endüstri Sözleşmesi (Industriavtalet)", işkolu toplu pazarlıklarının ilke ve

[319] Scheuer, 1993, 190.
[320] Scheuer, 1993, 191; Wallerstein, Golden, Lange, 1997, s. 395; Scheuer, Steen; "Denmark: A Less Regulated Model", Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed.), a.g.e., 1999, s. 162-164.
[321] Wallerstein M., Golden M., Lange P., 1997, s. 396.
[322] Kjellberg, 1999, s. 84-87; Kjellberg, 2019, s. 584, 591; ETUI, "Sweden", National Industrial Relations.

koşullarını belirlemekte; mavi ve beyaz yakalı işçiler için toplu pazarlıkları görece ortaklaştırırken sektörler ve düzeyler arasında toplu pazarlığın koordinasyonunu sağlamaktadır. Sözleşmede kabul edilen ilkeye göre, imalat endüstrileri için kabul edilen ücret artışı, diğer işkolu toplu pazarlıklarının da tavanını oluşturmakta ve "endüstri normu" olarak kabul edilmektedir. Perakende, düşük ücretli kadın işçiliğin yaygın olduğu otel, restoran, kafe gibi hizmet sektörlerinde de ücret normunun dışına çıkılmasının engellenmesi amacıyla 2016 yılında LO ile SN arasında protokol imzalanmıştır. Endüstri normu, bir yandan ücret zamlarının ılımlaştırılmasında diğer yandan reel ücretlerde artış sağlanmasında rol oynamaktadır.[323] İşyeri düzeyinde bağımsız toplu iş sözleşmesi imzalanması sınırlı bir uygulamaya sahip olup; genel olarak işyeri düzeyinde tamamlayıcı nitelikte toplu iş sözleşmeleri imzalanmaktadır.[324] Bununla birlikte hemşireler, sosyal hizmet uzmanları ve öğretmenler gibi belirli beyaz yakalı meslek gruplarında endüstri normunun üstünde ücret artışlarının elde edilmesinin ek işyeri toplu pazarlıklarıyla mümkün kılındığı görülmektedir. 2019 yılında mavi yakalı işçilerin yaklaşık %42'sinin, beyaz yakalı işçilerin yaklaşık %1'inin ücret artışları tamamen veya kısmen işkolu toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmiştir.[325] Diğer taraftan Danimarka'da işkolu düzeyinin esas hale gelmesiyle toplu pazarlık sürecine hükümetlerin müdahalesi sınırlandırılırken İsveç'te devlet müdahalesinin daha aktif bir nitelik kazandığı tespit edilmektedir. 1990 yılında ücretlerin 2 yıllığına dondurulmasını, grevlerin yasaklanmasını ve vahşi grevler için para cezalarının artırılmasını, fiyat artışlarına ve temettü ödemelerine tavan getirilmesini içeren kanun teklifi işçi konfederasyonlarının muhalefetiyle yasalaşamamış, hükümet tarafından ücret-fiyat spiralinin engellenmesi amacıyla üç taraflı ulusal arabuluculuk komisyonu oluşturulmuştur. Rehnberg Komisyonu görüşmelerinin sonucunda işkolu toplu

[323] Kjellberg, 2019, s. 585; ETUI, a.g.y.
[324] Kjellberg, 2019, s. 591.
[325] Kjellberg, 2019, s. 594; ETUI, a.g.y.

pazarlıkları için çerçeve oluşturan "istikrar sözleşmeleri (Stabiliseringsavtal)" imzalanmıştır. Bu dönemden sonra özünde gönüllülük esasına dayalı arabuluculuk sistemi, fiilen resmi arabuluculuk sistemine ve devletin toplu pazarlıklara dolaylı müdahale aracına dönüşmüş; 2000 yılında Ulusal Arabuluculuk Dairesi (Medlingsinstitutet, MI) kurulmuştur.[326] Ayrıca, 2012 yılında bir kırılma yaşanmış, işçi-işveren konfederasyonları arasında kısa çalışma ödeneğinin kanunla düzenlenmesi konusunda mutabakata varılmıştır. Kısa çalışma ödeneği planları, işsizlik vb. sigorta planlarından farklı olarak 2014 yılında kabul edilen kanun çerçevesinde devlet bünyesinde belirlenmektedir.[327]

Danimarka ve İsveç'ten farklı olarak Finlandiya'da merkezi toplu pazarlıkların 1968 sonrasında gelenekselleştiği ve hep dalgalı seyrettiği görülmektedir. 1973, 1977, 1982, 1988, 1994, 1995, 2000, 2008-2011 yıllarında ücret düzeyleri işkolu toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmiştir.[328] Ayrıca işçi-işveren konfederasyonları arasında imzalanan genel toplu iş sözleşmeleri ve merkezi işgücü piyasası toplu anlaşmaları dışında üç taraflı ulusal gelir politikası anlaşmaları da ücret düzeyleri dışında çalışma koşullarına ilişkin çerçeveyi belirlediğinden devlet müdahalesi daha belirleyici niteliktedir. Üç taraflı ulusal gelir politikası anlaşmaları hukuken centilmenlik anlaşması niteliğinde olmakla birlikte işkolu toplu pazarlıklarının çerçevesini oluşturmaktadır. Konfederasyonlar arası sözleşme ve anlaşmaların genel bağlayıcılığı ise alt düzey toplu iş sözleşmelerinde sözleşmeye yapılan atıfla veya sözleşmenin eki haline getirilerek veyahut sözleşmelere aynen aktarılmak suretiyle gerçekleşmekte; SAK'a üye sendikaların iki haftalık kabul veya reddetme yetkisi bulunmaktadır. Dolayısıyla işkolu düzeyinde greve gidilerek bağımsız toplu iş sözleşmesi imzalanmasının yaygın bir

[326] Kjellberg, 1999, s. 89-91; Kjellberg, 2019, s. 585.
[327] Kjellberg, 2019, s. 592.
[328] Lilja, 1999, s. 174; Hoffrén, 2019, s.203.

uygulama olduğu belirtilmektedir.[329] Danimarka ve İsveç'te konfederasyonlar arasında toplu pazarlıklar içerik ve niteliği değişmiş ise de devam etmektedir. Finlandiya'da ise, en son 2015 yılında merkez-sağ hükümetin kanuni düzenleme tehdidi ve ihracata yönelik imalat sanayi işverenlerinin baskısıyla konfederasyonlar arasında 'Rekabet Gücü' başlıklı çerçeve nitelikli merkezi sözleşme imzalanmış; 2016 yılında işveren çatı örgütü EK, ana tüzüğünde değişikliğe giderek merkezi sözleşme veya anlaşma imzalanması dönemini sona erdirmiştir. 2017 yılından itibaren ihracata yönelik imalat sektöründe (petrol ürünleri, elektronik, kağıt, metal ve makine imalatı endüstrilerinde) imzalanan ulusal işkolu toplu iş sözleşmeleri her biri kendi içinde model oluşturmaktadır.[330] Her ne kadar işyeri düzeyine daha fazla alan açılsa da, üst düzey toplu iş sözleşmelerinde alt düzeyde hangi konularda ve koşullarda toplu pazarlık yürütüleceği düzenlendiğinden, bazı konular yerel toplu pazarlıklara kapalı tutulduğundan işyeri toplu pazarlıklarının tamamlayıcı niteliğini koruduğu belirtilmektedir.[331]

İspanya'da faşist rejimden parlamenter rejime geçiş sürecinde, 1977-1986 döneminde, genel olarak CCOO'nun soyutlandığı veya taraf olmadığı üç veya iki taraflı ekonomik ve sosyal sözleşmeler, işkolu düzeyinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinin ve endüstri ilişkilerinin kurumsal çerçevesinin oluşturulmasında rol oynamıştır. 1985 yılında işçilerin sadece %21'inin, 1986 yılında %8'sinin sözleşmede belirlenen düzeyin üstünde ücret zammını içeren bir toplu iş sözleşmesinin kapsamında olduğu tespit edilmiştir.[332] 1986 yılında AB'ye tam üyeliğin gerektirdiği yükümlülükler ve ekonomik darboğaz, sosyal demokrat PSOE hükümeti ile UGT arasındaki bağların zayıflamasıyla, 1988 genel grevinden itibaren UGT ile CCOO'nun, işveren konfederasyonu CEOE ile

[329] Saloheimo, a.g.e; Eurofound, 2019, 50-52; Lilja, 1999, s. 174; Hoffrén, 2019, s.198.
[330] Hoffrén, 2019, s. 197-198.
[331] Hoffrén, 2019, s. 211-212; ETUI: "Finland", National Industrial Relations.
[332] Martínez Lucio, Miguel; "Spain: Constructing Institutions and Actors ina Context of Change", Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed.), a.g.e., 1993, s. 504-505.

hükümetlerin ortak tutum geliştirmesiyle sonuçlanmış; 1987-1996 döneminde sosyal diyalog kapsamında görüşmeler yürütülmüştür.[333] 1997'de CCOO ve UGT ile CEOE ve CEPYME arasında toplu pazarlığın hedef ve ilkelerini belirleyen konfederasyonlar arası sözleşmenin (Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, ANC) imzalanmasıyla üç taraflı sözleşme/anlaşma ilişkisi istisnai hale gelmiştir.[334] 2002 yılından itibaren (2009 ve 2017 hariç) ücret ve ücrete bağlı haklar ile istihdam koşullarının genel çerçevesini belirleyen üç yıl yürürlük süreli, sadece imzalayan taraf ve üyelerini bağlayan konfederasyonlar arası toplu iş sözleşmeleri imzalanmaktadır.[335] ANC, alt düzey toplu pazarlıklar için bir çerçeve oluşturmakla birlikte farklı düzeyleri, idari-coğrafi alanları ve meslek gruplarını kapsayan toplu iş sözleşmeleri arasında bir koordinasyonun sağlanmasında işlevi sınırlı olup, model toplu pazarlık gelişmediğinden toplu pazarlık yapısı "yamalı bohça (patchwork of agreements)" olarak nitelendirilmektedir. Ulusal işkolu toplu iş sözleşmesinin imzalandığı kimya sektörü ve finansal hizmetler dışında özellikle bölgesel işkolu toplu iş sözleşmelerinin imzalandığı metal, gıda ve inşaat sektörlerinde toplu pazarlığın koordinasyon sorununun daha kritik bir hal aldığı belirtilmektedir. Birden fazla türde hizmet sunan işletmelerin sayısında artış, işyeri düzeyinde belirli bir ulusal veya bölgesel işkolu toplu iş sözleşmesinin doğrudan uygulanmasını zorlaştırmakta; endüstriler arası işyeri alanı (space) gibi yeni hibrit toplu pazarlık alanları yaratmaktadır.[336] İşkolu düzeyi başat olma niteliğini korumakla birlikte toplu iş sözleşmelerinin sayısı azalmaktadır. 2000-2017 döneminde

[333] Martínez Lucio M., s. 517-518.
[334] Blasco J., de Val Tena L., s. 277-278.
[335] Eurofound, 2019, s. 159; ETUI, "Spain", National Industrial Relations.
[336] Fernández Rodríguez, Carlos J.; Ibáñez Rojo, Rafael; Martínez Lucio, Miguel; "Spain: Challenges to Legitimacy and Representation in a Context of Fragmentation and Neoliberal Reform", Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; Waddington, Jeremy (Eds.), a.g.e., Vol. III, s. 570.

ulusal veya bölgesel işkolu toplu iş sözleşmelerinin sayısı 1403'ten 470'e, işyeri toplu iş sözleşmelerinin sayısı 3849'dan 1378'e düşmüştür.[337]

Belçika'da ise toplu pazarlık yapısı içinde belirli bir düzeyin ağırlığının değişmesi şeklinde değişim yaşanmamaktadır. Kanuni kurumsal yapının dışında gelenekselleşmiş, 1960'lardan itibaren iki yılda bir işçi-işveren konfederasyonlarının eşit sayıda temsilcilerinden oluşan on kişilik heyet arasında yürütülen toplu pazarlık sonucunda imzalanan ve işkolu toplu iş sözleşmelerinde *de facto* referans alınan sektörler arası sözleşmelerin (interprofessionele akkoord, IPA) sürekliliği ve rolü değişmiş, özerkliği kaybolmuştur. Asgari ücret, çalışma süreleri, işsizlik ve emeklilik yardımları gibi konuların düzenlendiği bu sözleşmeler, ülkenin sosyal ve istihdam politikasının, sosyal refah devletin oluşturulmasında temel kabul edildiğinden "sosyal planlama sözleşmeleri (social planning agreements)" olarak da adlandırılmaktadır.[338] IPA pazarlıkları, 1976-1986 döneminde bir sözleşmeyle sonuçlanmamış; bu dönemde ücret düzeyleri devlet tarafından tek taraflı belirlenmiştir.[339]1986 yılından itibaren IPA'nın rolünün ücret düzeylerinin belirlenmesiyle sınırlandırıldığı ve amacının istihdam ve rekabet gücünün sağlanmasıyla değiştirildiği; devletin sözleşmelerin örtük tarafı haline geldiği görülmektedir. 1989 tarihli İstihdamın ve Rekabet Gücünün Korunmasına Dair Kanunla, tarafların bir anlaşmaya varamaması halinde ücret düzeylerine devletin müdahalesi kurumsallaştırılmış ve 1996 tarihli kanunla "ücret normu" kabul edilmiş 2017 kanun değişikliğiyle ücret pazarlıkları belirli bir koridora hapsedilmiştir.[340] 1996-2019 döneminde sadece 6 adet IPA imzalanabilmiş, diğer

[337] Fernández et al., s. 571.
[338] Vilroks, Jacques; Leemput Jim Van; "Belgium: A New Stability in Industrial Relations?", Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed), a.g.e., 1993, s. 318; Vandaele,Kurt; "Belgium: Stability on the Surface, Mounting Tensions Beneath", Müller, Vandaele, Waddington (Ed)., a.g.e., Vol: I, 2019, s. 56.
[339] Vilroks J., Van Leemput J., 1993, s. 384.
[340] Ücret normu; her yıl CRB tarafından ülke içinde ücret ortalaması, Almanya, Fransa ve Hollanda'da saatlik işçilik maliyetlerinin ağırlıklı ortalaması gibi değişkenler esas

dönemlerde ücret artışları devlet tarafından belirlenmiş, örneğin 2013-2014 döneminde ücretler dondurulmuştur. 2000'li yıllardan itibaren sözleşmelere, tüm işçi konfederasyonlarının katılımı söz konusu olmayıp 2011'de sadece CSC/ACV, 2015 ve 2019'da CSC/ACV ve CGSLB/ACLVB taraf olmuştur.[341] Süreç, diğer ülkelerde olduğu gibi ademi merkezileştirme yoluyla ücret düzeylerinin tarafların toplu pazarlık gücüne ve piyasa değişkenlerine bırakılması yerine ücret düzeyleri için devletin "tek taraf" olma yolunu tercih ettiği yönünde de yorumlanmaktadır.[342] İşkolu ve işyeri sözleşmelerinde ücret ve ücrete bağlı hakların taban ve tavanını IPA, IPA'nın yokluğunda ücret normu veya devletin tek taraflı tasarrufları belirlemektedir. Toplu pazarlık yapısının değişiminde rol oynayan diğer bir unsur bölgeselleşmedir. 1980-1993 dönemi Anayasa değişiklikleri sonucunda din, dil ve siyasi özerkliğe sahip federal yapı oluşturulmuş; devletin idari yapısındaki bu değişim, sendikal örgütlenme ve dolayısıyla toplu pazarlık yapısı içinde bölgesel farklılaşmayı artırmıştır.[343] Ortak komiteler içinde belirli bölgelerde kümelenmiş limanlar, yerel hizmetler gibi ekonomik faaliyet alanları için oluşturulan alt komitelerde yürütülen toplu pazarlıklar aynı endüstri içinde farklı bölge ve topluluklar için işkolu toplu iş sözleşmelerinin imzalanmasını mümkün kılmaktadır.[344] Belçika için toplu pazarlık yetkilerinin federal düzeyden bölge ve topluluklara doğru kayması anlamında olmakla ademi merkezileşmenin bölgeselleşme şeklinde gerçekleştiği tespiti yapılmaktadır.[345] Diğer taraftan işyeri toplu iş sözleşmeleri düzensiz, ancak sürekli olarak artış göstermektedir. İşyeri toplu iş sözleşmelerinin sayısı 1980'de 341 iken, 1990'larda binli rakamlara ulaşmış ve 2017 yılı itibariyle yaklaşık 5000 civarındadır. Ancak, bu eğilim, işkolu toplu iş sözleşmelerinin sayısında veya

---

alınarak hesaplanmakta ve taban ve tavan miktarlar belirlenmektedir. Vilroks, Jacques; Leemput Jim Van; "Belgium: A Great Transformation", Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed), a.g.e., 1999, s. 339; Vandaele, "Belgium", 2019, s. 60, 65.

[341] ETUI, "Belgium", National Industrial Relations.

[342] Vilroks J., Van Leemput J., 1999, s. 343; Vandaele, "Belgium", 2019, s. 72.

[343] Vilroks J., Van Leemput J., 1993, s. 316; Vandaele, "Belgium", 2019, s. 60.

[344] Vandaele, "Belgium", 2019, s. 60.

[345] Schulten, 2005, s.15; Vandaele, "Belgium", 2019, s. 60.

düzenleyici kapasitesinde bir azalmayla birlikte gerçekleşmediğinden, bağımsız işyeri toplu iş sözleşmeleri inşaat, ulaşım, sağlık gibi endüstrilerde büyük ölçekli sınırlı sayıda işyeri için imzalandığından ve kanuni hiyerarşik yapı korunarak işyeri toplu iş sözleşmeleri genel olarak tamamlayıcı niteliğini korumaya devam ettiğinden dar anlamda ademi merkezileştirme kapsamında değerlendirilmemektedir.[346]

Ülke araştırmalarında Avusturya için 1980'lerin başında, Portekiz için 1990'lardan itibaren toplu pazarlığın endüstriler-arası düzeyden endüstri düzeyine doğru ademi merkezileştiği; merkezi veya endüstriler arası ücret toplu sözleşmelerine son verildiği tespiti de yapılmaktadır.[347] Traxler tarafından da belirtildiği üzere ilişkili kavramlar olmakla birlikte toplu pazarlığın düzeyi ile toplu pazarlığın koordinasyonu farklı kavramlardır. Avusturya için ademi merkezileşmeden söz edilecekse başlangıcı 1950'li yıllardır. Zira çatı örgütler arasında ücret düzeylerine ilişkin bir merkez toplu (iş) sözleşmesinin bağıtlanması ve bu amaçla toplu pazarlık yürütülmesi 1950'den itibaren söz konusu değildir.[348] ÖGB ve WKO arasında ücretli tatil süreleri, haftalık çalışma süresinin 40 saatle sınırlandırılması, ücretlerin ödeme zamanı, ücrete bağlı hakların belirlenme koşulları gibi konuları düzenlemek üzere 1950'lerde ve 1968-1979 döneminde imzalanan "genel toplu iş sözleşmeleri (generalkollektivvertrag)" hâlâ yürürlüktedir.[349] Milliyetçi FPÖ hükümetinin tek taraflı hareket etmesine karşılık 2000-2006 döneminde kanuni tasarruflarda esas alınması amacıyla ilkelerin; 2007 ve 2017 yıllarında kanuni asgari ücret uygulamasına geçilmesini engellemek amacıyla işkolu toplu iş sözleşmelerinde esas alınmak üzere aylık minimum ücret miktarlarının

[346] Vilroks J., Van Leemput J., 1993, s. 334; Vandaele,"Belgium", s. 61.
[347] Waddington J., Müller T., Vandaele K., 2019, s.12; Visser, 2016, s. 12.
[348] Traxler, Franz; "Austria: Still the Country of Corporatism", Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed.), a.g.e., 1999, s. 256; ETUI: "Austria", National Industrial Relations.
[349] Eurofound, 2019, s. 2,3; Sözleşme metinleri için bkz. https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/generalkollektivvertraege.html, (4.6.2022).

belirlendiği çerçeve toplu iş sözleşmeleri imzalanmıştır.[350] Toplu pazarlık yapısında 1980'lerde ve sonrasında değişim, toplu pazarlığın koordinasyonunda gözlemlenmektedir.[351] 1957-1983 döneminde farklı sektörler arasında toplu pazarlığın koordinasyonunda Ücret ve Fiyatlar için Pariter Komisyon (Paritätische Kommission für Lohn und Preisfragen) rol oynamıştır. Her ne kadar komisyon toplu pazarlık konuları ve neticeleri hususunda nihai söze sahip değil ise de işkolu toplu pazarlıklarına ilgili komiteden onay alındıktan sonra başlanılmış ve böylelikle toplu pazarlıkların ve toplu iş sözleşmelerinin eş zamanlılığı, ücret düzeyleri arasında uyumluluk sağlanmıştır.[352] Metal, Maden ve Enerji İşçileri Sendikasının (GMBE, 2009'dan itibaren Pro-Ge) ücret düzeylerinin belirlenmesinde makroekonomik büyümeye ilişkin göstergelerin esas alınması, uluslararası ve ücret maliyetleri üzerinden yürütülecek rekabete duyarlı sektörlerin model oluşturması gerektiği yönündeki politikasının genel kabul görmesi yeni bir dönem başlatmıştır.[353] 1980'lerin başından itibaren her yıl sonbahar aylarında metal endüstrilerinde toplu pazarlık turu başlatılmakta ve buradan çıkan sonuç diğer sektörler için de model oluşturmaktadır. 1990'lardan itibaren de Pro-Ge ile GPA arasında varılan mutabakat sonucunda toplu pazarlıklar ortak yürütülmekte, örgütlü oldukları sektörlerde mavi ve beyaz yakalı işçiler için tek bir ulusal işkolu toplu iş sözleşmesi (Branchenkollektivvertrag) imzalanmaktadır. Toplu pazarlıklarda eş zamanlılık sağlanmış olmakla birlikte metal sektörü ortalama ücret artışları için model oluşturduğundan sektörler arasında giydirilmiş ücret farklılıklarının giderilmesinde

[350] ETUI, "Austria", National Industrial Relations; Glassner V., Hofmann J., s. 40.
[351] Traxler, "Austria", 1999, s. 256.
[352] Komisyon, resmi olmayıp gönüllülük esasına dayanmakta; devlet, işçi-işveren odaları ile işçi-işveren konfederasyonları temsilcilerinden oluşmaktadır. Konu başlıklarına göre çalışan komitelerde oybirliğiyle karar alınmaktadır. Ücretlerin ve dolayısıyla toplu pazarlığa ilişkin görüşmelerin yürütüldüğü komitede devlet temsilcisi yer almamaktadır. Bkz. Traxler, "Austria", 1999, s. 256. Ayrıca bkz. Eurofound, https://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/parity-commission-for-pay-and-prices, (30.06.2022).
[353] Traxler, "Austria", 1999, s. 257.

model toplu pazarlığın yeterli olmadığı tespiti yapılmaktadır.[354] Avusturya, toplu pazarlık kartelleri veya gruplarının kırılganlığını, toplu pazarlıklarda model oluşturma rolünün sınırlılığına da göstermektedir. 2011 toplu pazarlık turunda Makine ve Metal Eşya Endüstrisi İşverenleri Derneği (Fachverband Maschinen und Metallwarenindustrie, FMMI) toplu pazarlık kartelinden ayrılarak bağımsız toplu iş sözleşmesi imzalamasından sonra model toplu pazarlık, grevler eşliğinde, demir olmayan metaller, makine mühendisliği, dökümhane, madencilik ve çelik üretimi ile taşıt imalatı endüstrileriyle sınırlı olarak yürütülmeye başlanmıştır. Diğer taraftan 1990'ların sonuna doğru WKO üyeliği zorunlu olmayan bilişim teknolojileri, özel eğitim ve ar-ge kurumlarında işveren dernekleri toplu pazarlık kartelleri oluşturmuş; sosyal hizmet sağlayıcıları ile 2003 tarihinde ulusal işkolu toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır.[355] Sınırlı uygulamay sahip işyeri toplu iş sözleşmeleri, genellikle özelleştirilen işletmelerde imzalanmaktadır.[356] Ademi merkezileştirme uygulamaları kapsamında değerlendirileceği üzere Almanya'da olduğu gibi, çalışma konseylerine verilen yetki kapsamında işyeri düzeyine alan açılmakta ve dolayısıyla işyeri toplu iş sözleşmelerinden ziyade işletme anlaşmaları önem kazanmaktadır.

Portekiz'de, toplu pazarlık yapısı kanun gereğince üç düzeylidir, ancak işçi ve işveren konfederasyonları arasında merkez veya sektörler arası toplu iş sözleşmeleri imzalanmamakta; tarım sektöründe Çiftçi Konfederasyonu (CAP) ile sendikalar arasında imzalanan bölgesel toplu iş sözleşmeleri de işkolu düzeyindedir.[357] 1986 yılında imzalanmaya başlanan üç taraflı sosyal paktlar, hükümetlerin gölgesinde imzalanan iki taraflı sosyal ve ekonomik sözleşmeler, Portekiz Genel İşçi Konfederasyonu CGTP'nin muhalefetine rağmen, diğer işçi konfederasyonu UGT ile

[354] Traxler, a.g.e.; Glassner V., Hofmann J., 2019, s.41.
[355] Glassner V., Hofmann J., 2019, s. 38, 41-42.
[356] Eurofound, 2019, s. 3; Glassner V., Hofmann J., 2019, s. 41.
[357] Eurofound, 2019, s. 136; Campos Lima, 2019, s. 493.

işveren konfederasyonu CIP ve hükümet tarafından 1984'te kurulan üç taraflı Sosyal Ortak Tutum için Daimi Komite (Comissão Permanente de Concertação Social-CPCS) görüşmelerinin ürünüdür. CGTP, komitede yürütülen görüşmelere katılmakla birlikte çoğunlukla sosyal paktlara taraf olmamakta; mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği gibi belirli konuları içeren sınırlı sayıda sosyal sözleşmelere taraf olmaktadır. Sosyal pakt ve sosyal sözleşmeler, bazı yıllarda kanuni asgari ücrete ve ücret artışına ilişkin ilkeleri de içermekle birlikte esas olarak bireysel ve toplu iş ilişkilerine dair kanuni değişikliklerin zeminini oluşturmaktadır.[358] 1990'ların başında kamu sektöründe her yıl yenilenen işyeri toplu iş sözleşmeleri, özel sektörde ise belirsiz süreli işkolu sözleşmeleri yaygın olup işyeri toplu iş sözleşmeleri toplam sözleşmelerin %5'ini oluştururken[359] 2019 yılında işyeri toplu iş sözleşmelerinin toplam içindeki payı %56'ya yükselmiştir. Bu oransal değişimde işyerinde toplu iş sözleşmelerinin imzalanmasının kolaylaştırılmasının ve 2008 krizi sonrasında işkolu toplu iş sözleşmelerinin yenilenmemesinin ve dolayısıyla imzalanan toplam toplu iş sözleşmesi sayısının azalmasının payının daha fazla olduğu belirtilmektedir.[360] 2008-2019 döneminde imzalanan toplu iş sözleşmelerinin sayısı 296'dan 240'a düşmüştür. İşkolu düzeyi başat olma niteliğini korumakta, işkolu toplu iş sözleşmeleri toplu pazarlık kapsamının %89'unu oluşturmaktadır.[361] Buna karşılık işyeri toplu iş sözleşmelerinin toplu pazarlık yapısı içindeki konumu değişmiştir.

2.2.2. Ademi Merkezileştirme Uygulamaları

Toplu pazarlık yapısının ademi merkezileşmesi, üst düzey toplu pazarlık yetkilerinin ve toplu iş sözleşmelerinin düzenleme işlevinin alt düzeylere devrini ifade

[358] Barreto, Jose; "Portugal: Industrial Relations Under Democracy", Ferner A., Hyman R. (Eds.), a.g.e., 1993, s. 417, 479; Campos Lima, 2019, s. 485.
[359] Barreto, 1993, s. 469-473.
[360] Campos Lima, 2019, s. 494.
[361] https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/03/IRCT-pub.-2019.12.pdf, (Erişim: 09.06.2022); ETUI, "Portugal", National Industrial Relations.

etmektedir.[362] Toplu pazarlık düzeylerinin düzenleme kapasitesi, nicel olarak imzalanan toplu iş sözleşmelerinin sayısına ve toplu pazarlık kapsamının her bir düzeye dağılımına ve nitel olarak toplu iş sözleşmelerinin muhtevası ile hükümlerinin niteliğine göre belirlenmektedir. Bu bağlamda ademi merkezileşme, üst düzey toplu iş sözleşmelerinin düzenleyici kapasitesinin zayıflamasına ve alt düzey toplu iş sözleşmelerinin düzenleme kapasitesinin artmasına karşılık gelmektedir.[363]

1980'lerle başlayan, 1990'larda genelleşen ve 2000'li yıllarda krizlerle birlikte derinleşen ademi merkezileştirme uygulamaları, çalışma koşullarının esnekleştirilmesi amacıyla koşulların düzenlenmesinde işyeri düzeyinin ve bireysel işverenin esas olması hedefiyle gerçekleşmesi; sendikanın münhasır yetkisinin kırılarak toplu pazarlık ile ortak karar alma arasındaki farklılığın belirsizleştirilmesi; işyeri düzeyinde standartların aşağı çekilmesinin mümkün kılınması; ödün pazarlıklarına kapı aralanması veya toplu pazarlığın çözülerek çalışma ilişkilerinin bireyselleştirilmesine eşlik etmesi yönlerinden farklılık göstermektedir. Ademi merkezileştirme uygulamaları için 1980'lerde ileri sürülen yoğunlaşan rekabet baskısına, üretimdeki ve hizmet sunumundaki ani değişimlere hızlı cevap verebilme argümanına 1990'lardan itibaren işçilerin farklılaşan çıkar ve ihtiyaçlarına bireysel çözümler üretebilme de eklenmiştir.[364] Ayrıca, Katz tarafından sendikasızlaştırma ile birlikte değerlendirilmesi gerekliliği,[365] Hyman tarafından sermayenin stratejisinin gereği ve baskısıyla, devlet tarafından teşvik edilerek

[362] Müller T., Vandaele K., Waddington J., "Conclusion", s. 627; Visser, 2016, s. 15.
[363] Müller T., Vandaele K., Waddington J., a.g.e., s. 628.
[364] Ibsen, Christian; Keune, Maarten; "Organised decentralisation of collective bargaining: case studies of Germany, the Netherlands and Denmark", OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 217, Paris, OECD Publishing, 2018, s. 9.
[365] Katz, Harry C.; "The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis", Industrial and Labor Relations Review, Vol: 47, No: 1 October, 1993, s. 12.

uygulamaya konulması,[366] Traxler tarafından farklı yöntemlerle gerçekleşmesi vurgulanmaktadır. [367]

Traxler tarafından yapılan tasnife göre ademi merkezileştirme; düzenli (organised) veya düzensiz (disorganised) olmak üzere iki yöntemle[368] gerçekleşmektedir. Düzenli ademi merkezileştirme; toplu pazarlık yetkileri, toplu iş sözleşmelerinin düzenleme işlevi devredilirken alt düzeylerde yürütülecek toplu pazarlığın ilke ve koşullarını, kapsam ve muhtevasını belirleyen kuralların saptanmış olması, düzeyler arasında eklemlenme yöntemlerinin varlığı halinde söz konusudur.[369] "Eklemlenme (articulation)", Crouch tarafından toplu pazarlık korporatizminin istikrarı için katı bir hiyerarşik yapı yerine sendikaların ve kısmen işveren örgütlerinin yapısal unsurlarından birine karşılık gelmek üzere kullanılmaktadır. Tamamen eklemlenmiş bir sistemde, merkezin eylemleri alt seviyelerin genel onayını sağlamasına bağlı, alt seviyelerin özerkliği yetkilendirme kurallarıyla sınırlı ve takdir yetkisinin kapsamı ardışık olarak üst düzeylerin kontrolündedir.[370] Crouch'a atıfla Visser tarafından eklemlenme, ademi merkezileştirme uygulamaları kapsamında toplu pazarlığın üst düzey ve işyeri düzeyindeki işçi taraflarının karşılıklı bağımlılığı ile yetki ve rol farklılaşması olarak tanımlanmaktadır. Eklemlenmiş toplu pazarlık, işyeri düzeyinde tamamlayıcı (ek) toplu pazarlığın "dışsal" konumda olan sendikal örgütün kontrolünde gerçekleşmesini; işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmelerinin imzacılarının aynı örgüte üye olmasını veya aynı ilke ve kurallara tâbi olmasını ifade etmektedir. İşyeri düzeyinde

[366] Ferner, Hyman, "Introduction", 1993, s. xx.
[367] Traxler, Franz; "Collective Bargaining in OECD: Developments, Preconditions and Effects", European Journal of Industrial Relations, Vol:4, No:2, 1998, s. 212.
[368] Traxler, Franz; "Farewell to Labour Market Associations? Organized versus Disorganized Decentralisation as a Map for Industrial Relations", Traxler F., Crouch C. (Eds), Organized Industrial Relations in Europe: What Future?, Aldershot, Avebury, 1995, s. 3-19.
[369] Traxler, a.g.e.; Müller T., Vandaele K., Waddington J., s. 628; Visser, 2016, s. 15.
[370] Crouch, Colin; Industrial Relations and European State Traditions, Clarendon Paperbacks, Oxford, 1994, s. 54-55.

toplu pazarlığın, sendika dışı yapılar (çalışma konseyi, işçi temsilcisi vb.) tarafından, herhangi bir sendikal örgütün doğrudan ve dolaylı kontrolü olmadan gerçekleşmesi, işyeri ve işkolu toplu iş sözleşmelerinin imzacılarının farklı ilke ve kurallara tâbi olması halinde bağlantısız toplu pazarlık söz konusudur. Bu koşulda herhangi bir sendikal örgütün kontrolünün devam etmesi halinde işyeri düzeyinin üst düzeylerle kısmen eklemlendiği kabul edilmektedir.[371] Alan yazınında sendikal örgütlenmenin toplu pazarlığın farklı düzeylerindeki yetki ve rolü dışında, toplu pazarlık düzeyleri arasındaki dikey ilişkiyi sağlayan yararlılık ilkesi, hiyerarşi kuralları da eklemlenme yöntemleri kapsamında değerlendirilmektedir.[372] Bu bağlamda düzensiz ademi merkezileştirme, toplu pazarlık yetkileri ve toplu iş sözleşmelerinin düzenleme işlevi devredilirken eklemlenme yöntemlerinin de zayıflatılmasını veya kaldırılmasını; işyeri düzeyinin üst düzeyden bağımsızlaşmasını ifade etmektedir.[373] Herhangi bir düzeyde çok işverenli toplu pazarlığın çözülerek yerini tek-işverenli toplu pazarlığa bırakması, modülerleştirme (modularization) olarak da nitelendirilen işverenlerin toplu pazarlıktan çekilmesini engellemek amacıyla aynı sözleşme içinde işyerleri için farklı ilke ve koşulların kabul edilmesi, toplu pazarlık birimlerinin parçalanarak işletmeye dahil belirli bir işyerini, işyerinin belirli bir birim veya bölümünü kapsamak üzere işyeri toplu iş sözleşmelerinin imzalanması; işyeri toplu iş sözleşmelerinde üst düzeyde belirlenen koşullardan aleyhte düzenlemeye gidilmesinin mümkün kılınması; işyeri düzeyinde sendika dışı yapılara veya fiili işçi gruplarına toplu pazarlık yetkisi tanınması düzensiz ademi merkezileştirme kapsamında değerlendirilmektedir.

ETUI bünyesinde yürütülen araştırmada, İspanya, Portekiz ve Yunanistan düzensiz ademi merkezileşme; Birleşik Krallık kısmi ademi merkezileşme; Avusturya,

[371] Visser, 2019, s. 9.
[372] Marginson, Paul; "Coordinated Bargaining in Europe: From Incremental Corrosion to Frontal Assault", European Journal of Industrial Relations, Vol: 21 (2), 2015, s. 99-100; Müller T., Vandaele K., Waddington J., "Conclusion", s. 628.
[373] Traxler, a.g.e.; Müller T., Vandaele K., Waddington J., a.g.e.

Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İsveç ve İtalya düzenli ademi merkezileşme; Almanya düzensiz düzenli ademi merkezileşme kapsamında gruplandırılmıştır.[374] Bununla birlikte ülkelerin düzenli-düzensiz ademi merkezileştirme yöntemlerine göre gruplandırılması, fiili durumu maskelemektedir.[375] Esas olarak, ülkeler içinde farklı ademi merkezileştirme yöntemlerinin bir arada kullanıldığı; aynı yöntemin farklı yollarla işverenin çalışma koşullarının düzenlenmesinde rol ve yetkisinin güçlenmesiyle ve sendikaların etkisinin sınırlandırılmasıyla ve çoğu durumda ücret kayıpları ile özellikle çalışma sürelerine ilişkin kazanımların aşındırılmasıyla sonuçlandığı gözlemlenmektedir. Örneğin ABD ve Birleşik Krallık'ta çok işverenli sözleşmelerin ve bu sözleşmelere taraf işverenlerin sayısı azalırken, toplu pazarlıktan tamamen çekilen işverenlerin ve sendikanın tanınmadığı işyerlerinin sayısı artmakta; düzensiz ademi merkezileştirme uygulamaları toplu pazarlığın çözülerek çalışma ilişkilerinin bireyselleşmesine eşlik etmektedir. Genel itibariyle düzenli ademi merkezileştirme kapsamında değerlendirilen İtalya'da, Fiat vakası düzensiz ademi merkezileştirme yöntemi kapsamında bir uygulama olup nihayetinde Fiom-Cgil marjinalleştirilerek gücü kırılmış, ödün toplu pazarlıklarına kapı aralanmıştır.

Toplu pazarlığın birden fazla düzeyde yürütüldüğü ülkelerde üst düzey toplu iş sözleşmelerinin, hem düzenli hem de düzensiz ademi merkezileştirmeye kaynaklık ettiği görülmektedir. Bu kapsamda kullanılan ilk yöntem, üst düzeyde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde program hükümlerle düzenlenen konulara alt düzey toplu iş sözleşmelerinde emredici nitelik verilmesine; üst düzey toplu iş sözleşmelerinin bir

[374] Müller T., Vandaele K., Waddington J., s.630. Karş. OECD, 2019, s. 75.
[375] Schulten, Thorsten; Bispinck, Reinhard; "Varieties of Decentralisation in German Collective Bargaining", Multi-employer Bargaining Under Pressure: Decentralisation Trends in Five European Countries, Salvo Leonardi, Roberto Pedersini (Ed.), ETUI, Brussels, 2018, s. 105.

çerçeve toplu iş sözleşmesi niteliğini kazanmasına ve düzenleyici, kural koyucu işlevinin zayıflamasına da karşılık gelen "usulileştirme (proceduralization)" dir. [376]

İspanya'da, CCOO ve UGT ile CEOE ve CEPYME arasında Ocak 2012'de imzalanan 'İstihdam ve Toplu Pazarlık' başlıklı sözleşmenin ilk bölümünde esnekliğin sağlanması amacıyla çalışma süreleri, iş dağılımı ve ücretlere ilişkin konularda işyeri sözleşmeleri teşvik edilmekte; bu konularda işkolu ve işyeri toplu pazarlıklarının temel ilkeleri belirlenmektedir. Fazla mesai ve geçici iş ilişkisinden kaçınmak için işgününün yıllık hesaplanması ve düzensiz dağılımının genel bir ilke olarak kabul edilmesi; işkolu düzeyinde usul ve ilkeleri, zaman dilimleri ve referans dönemleri düzenlenirken işyeri düzeyinde toplu pazarlıklarla değiştirilmesini mümkün kılan örneğin yıllık çalışma süresinin %10'luk kesiminin yıl içinde düzensiz dağılımı gibi kurallara yer verilmesi öngörülmektedir. Ücretler söz konusu olduğunda ücret yapısının -temel ücret, ek ücret, yardımlar, primler dahil- tanımı, koşulları ve güncellemelere ilişkin kriterlerinin belirlenmesi üst düzey toplu iş sözleşmelerine bırakılmakta; ücretlerde esnekliğin sağlanması amacıyla geniş anlamda ücretin belirli bir yüzdesinin işyerinin performansına veya üretkenliğe bağlanması gibi yöntemlerle uygulamaya konulmasının işyeri toplu pazarlıklarına bırakılması kabul edilen ilkeler arasındadır. İkinci bölüm; istihdamın istikrarı için güvenceli esneklik, eğitim, danışma ve bilgi alma gibi konularda tavsiye niteliğinde hükümler içermektedir. Üçüncü bölüm ücret artışlarına ilişkin olup; toplu iş sözleşmelerinde kabul edilecek yıllık ücret artış oranlarına tavan getirilerek güncelleme oranlarının belirlenmesinde esas alınacak Avrupa Merkez Bankasının enflasyon hedefi, yıllık TÜFE artış oranları, GSYİH artış oranı gibi kriterlere yer verilmektedir. Dördüncü ve son bölümde ise işkolu toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen çalışma süreleri, ücret ve ücrete bağlı haklar, vardiya ve

[376] Ferner, Anthony; Hyman, Richard; "Introduction: Towards European Industrial Relations?", Anthony Ferner, Richard Hyman (Eds.), a.g.e., 1999, s. xxiv.

çalışma sistemi konularıyla sınırlı olarak, işletme gelirlerinde sürekli düşüş yaşanması halinde uygulanmak üzere işyerinde farklı koşulların belirlenmesine olanak sağlayan geçici çekilme hükümlerine yer verilmesi kabul edilmiştir.[377]

Usulleştirme, merkez toplu (iş) sözleşmeleriyle sınırlı olmayıp işkolu toplu iş sözleşmelerinde de uygulanmaktadır. Belçika'da 2008 yılında işkolu toplu iş sözleşmelerinde yılda bir defaya mahsus "performansa bağlı tekrarlamayan toplu prim" ödemesi kararlaştırılmıştır. Ancak, nakdi yardımın uygulamaya konulabilmesi için ödeme plan ve koşullarının işyeri düzeyinde bir toplu iş sözleşmesiyle veya ilgili ortak komitenin onayladığı bir katılım sözleşmesiyle düzenlenmesi gereklidir. Bu tür uygulamaların yaygınlaşması, işyeri toplu iş sözleşmelerinin sayısındaki artışı açıklayan etkenler arasında değerlendirilmektedir.[378] Avusturya'da işkolu toplu iş sözleşmelerinde çalışma-yaşam dengesi uygulaması kapsamında "boş zaman tercihi", düşük ücretli işçilere farklı ücret artışı veya yıllık nakdi yardım uygulanmasına dair "dağıtım seçeneği (Verteiloption)" maddelerine yer verilmektedir. Bu maddelerin işyerinde uygulanışına ilişkin usul ve esasların çalışma konseyi ile işveren arasında imzalanacak işletme anlaşmalarıyla belirlenmesi, çalışma konseyinin olmaması durumunda işveren tarafından sözleşme taraflarının onayıyla uygulamaya konulması gereklidir.[379]

Usulleştirme uygulamalarıyla birlikte işyeri düzeyine alan açılması amacıyla; 1) ücret ve çalışma koşularının asgari standartlarının belirlendiği ve bunlara uyulması şartıyla ayrıntılı düzenlemelerin işyeri düzeyine bırakıldığı "asgari sözleşmeler", 2) işyeri düzeyinde uyulması gereken tavan ve tabanın belirlendiği "koridor sözleşmeler", 3) ücretler dahil çalışma koşullarına ilişkin standartların işyeri düzeyinde tarafların

[377] Sözleşme metni için bkz. https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/d_aspectosnormativos/AcuerdosInterconfederales/index.htm, (09.07.2022)
[378] Vandaele, "Belgium", 2019, s. 60.
[379] Glassner V., Hofmann J.,2019, s. 41-43.

üzerinde anlaşmaya varamaması halinde yürürlüğe gireceğini öngören, diğer bir ifadeyle işkolu toplu iş sözleşmesinde 'aksi işyeri düzeyinde kararlaştırılmadıkça' kaydı içeren "öntanımlı (default) sözleşmeler", 4) ücret ve nakdi yardımlara ilişkin herhangi bir miktar içermeyen, bu konuların düzenlenmesinin işyeri düzeyine bırakıldığı "rakamsız (figureless) sözleşmeler" ve genel olarak aynı sözleşme içinde yukarıda belirtilen sözleşmelerden unsurlar bulunan "karma sözleşmeler" bağıtlanmaktadır.[380]

Danimarka'da 1989-2017 döneminde, çalışma koşulları özel kanuna (*Funktionærloven)* tâbi, aylıklı işçileri kapsayan rakamsız işkolu toplu iş sözleşmelerinin oranı %4'ten %20'ye yükselmiş; ücretleri saat esasına göre belirlenen mavi yakalı işçi grupları arasında benzer görevleri olan işçiler için de uygulama yaygınlaşmaya başlamıştır. Bunun dışında ücret eklerinin pazarlığının işyeri düzeyine bırakıldığı veya asgari ödeme tutarının belirlendiği asgari işkolu toplu iş sözleşmeleri işgücünün yaklaşık %65'ini kapsar hale gelmiştir.[381] İsveç'te rakamsız işkolu toplu iş sözleşmeleri kamu sektöründe beyaz yakalı işçiler arasında yaygınlaşmaktadır.[382] Norveç'te yerel ve merkezi idare, elektrik mühendisliği, toplu taşıma, temizlik ve güvenlik hizmetleri işçileri için işyeri düzeyinde ek bir ücret toplu pazarlığını gerektirmeyecek işkolu sözleşmeleri imzalanırken ücretler dışında çalışma süreleri, ücret sistemleri, emeklilik planları, sosyal yardımlar gibi konuların toplu pazarlığı işyeri düzeyine bırakılmaktadır. İmalat sanayinde mavi yakalı işçiler için asgari işkolu sözleşmeleri; sağlık, eğitim gibi sektörlerde nitelikli beyaz yakalı işçiler için rakamsız işkolu sözleşmeleri imzalanmaktadır.[383] Hollanda'da 2014 yılı itibariyle imzalanan işkolu toplu iş sözleşmelerinin %12'si işyeri düzeyinde de geçerli olan kurallar içeren klasik (standart), %48'i asgari, %6'sı standart ve asgari düzenlemeler içeren karma

[380] Ibsen C., Keune M., s. 10.
[381] Ibsen C., Keune M., s. 27.
[382] Kjellberg, 2019, s. 592.
[383] Løken E. et al., s. 37; ETUI, "Norway", National Industrial Relations.

nitelikli, %34'ü ise farklı kategoride sözleşmelerdir.[384] Hollanda'da yaygınlaşan diğer bir uygulama, toplu pazarlığın işyeri düzeyine kaydırılmasından daha çok işkolu toplu iş sözleşmelerine konulan "seçimlik (à-la-carte)" hükümlerle, ücret ve çalışma koşullarına ilişkin düzenlemelerin işyerinde işverenler ile işçilerin tercihlerine göre özelleştirilmesidir. 2014 yılı itibariyle işkolu toplu iş sözleşmelerinin %53'ü çalışma süreleri-tatiller-ücretler arasında daha çok işçinin tercihine göre uygulanan düzenlemeler içermektedir.[385] Örneklerine Danimarka ve Avusturya'da da rastlanılan bu tür hükümlerin işyeri düzeyinde uygulamaya konulması her durumda ek bir toplu pazarlığı gerektirmemekte; doğrudan işçilerin tercihlerine bırakılması halinin ademi merkezileştirme kapsamında[386] değil, bireyselleştirme kapsamında değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Üst düzey toplu iş sözleşmeleriyle işyeri düzeyine alan açılırken kullanılan diğer bir yöntem üst düzeyde kabul edilen derogasyon (normdan sapma) veya genel gözden geçirme (general openning clauses) maddeleriyle işyeri düzeyinde işkolu toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen standartlardan farklı koşulların -genellikle aleyhte- kararlaştırılmasının mümkün kılınmasıdır. Böylelikle işyeri düzeyinde yürütülecek toplu pazarlıklara, çoğu durumda belirlenen konularda ve belirlenen koşullarda özerklik sağlanmaktadır. Derogasyon veya genel gözden geçirme maddelerinden farklı olarak çekilme (opt-out), beklenmeyen durum (hard-ship), ödeyememezlik (inability to pay) vb. geçici gözden geçirme maddeleri ise, herhangi bir düzeydeki toplu iş sözleşmesinin belirli normlarının, belirli koşullarda uygulanmamasını, belirli bir süreyle uygulanmasının askıya alınmasını veya ertelenmesini mümkün kılmaktadır. Geçici gözden geçirme maddeleri, özünde sözleşmenin devamlılığının sağlanması amacına yönelik olup bir ademi merkezileştirme aracı değildir, ancak bu tür hükümlerin

[384] Ibsen C., Keune M., s. 20-21.
[385] Ibsen C., Keune M., s. 22.
[386] Ibsen C., Keune M., s. 11; Visser, 2010, s. 50.

kullanma koşulları ve kullanım şekli değişmiştir.[387] Almanya örneği, işin ve işyerinin korunması amacıyla geçici bir çözüm olarak kabul edilen geçici gözden geçirme maddelerinin süreklilik kazanarak kurumsallaşmasını ve sendika dışı aktörlerin sürece kalıcı olarak eklemlenmesini sergilemektedir.

Almanya'da iş organizasyonu ve ek ödemelere ilişkin konularla sınırlı olarak gözden geçirme maddelerine 1960'lardan itibaren rastlanılmaktadır. 1980'lerde çalışma sürelerinin kısaltılmasına karşılık çalışma sürelerine ilişkin gözden geçirme maddelerine bölgesel işkolu toplu iş sözleşmelerinde yer verilmeye başlanmıştır.[388] IG Metal'in taraf olduğu 1984 tarihli sözleşmeyle, çalışma süresi haftalık 38,5 saatle sınırlandırılırken işyeri düzeyinde haftalık çalışma süresi gönüllülük easına bağlı kalınarak çalışanların maksimum %18'i için 40 saate kadar artırılabilecektir. "Çalışma süresi koridorları" olarak da ifade edilen hükümlere kimya, tekstil ve giyim işkolu toplu iş sözleşmelerinde de yer verilmiştir.[389] Batı ve Doğu Almanya'nın birleşmesinden sonra, yaşanan ekonomik kriz koşullarında 1993 yılından itibaren işten çıkarmama kaydına karşılık "iflas tehlikesi" gibi nispeten katı koşullara bağlı olarak işkolu toplu iş sözleşmelerinin ücret ve ücrete bağlı haklara ilişkin hükümlerinin uygulanmasının ertelenmesine veya sözleşmede belirlenen oran ve miktarların azaltılmasına veyahut iptal edilmesine olanak sağlayan beklenmeyen durum maddelerinin (Härtefallklausel) yanı sıra ücret ve ücrete bağlı haklar için de genel gözden geçirme maddeleri yaygınlaşmaya başlamış; zamanla uygulama "rekabet gücünün artılması" gibi koşulları içerecek şekilde genişletilmiştir.[390] 2011 tarihli araştırmaya göre, yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinin uygulama alanına dahil işçilerin %35'i, işyerlerinin %20'si herhangi bir türde gözden geçirme maddesinin kapsamındadır. Uygulama ile işyerlerinin ekonomik koşulları arasında ilişki zayıf olup,

[387] OECD, Annex, 2017, s. 2; Visser 2016, s. 20.
[388] Schulten, T., Bispinck R., s. 110.
[389] Ibsen C., Keune M. , s. 13; Schulten, T., Bispinck R., s. 121.
[390] Schulten, T., Bispinck R., s. 110.

işletmenin ölçeği büyüdükçe uygulama yaygınlaşmaktadır.[391] En az 20 işçinin istihdam edildiği ve çalışma konseyinin mevcut olduğu işyerlerini kapsayan 2015 tarihli araştırmada da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Farklı olarak, işyerlerinin %13'ünde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin genel veya geçici gözden geçirme maddesi içermemesine rağmen işyerinde sözleşmeden farklı koşulların uygulandığı tespit edilmiştir. Gözden geçirme maddelerinin kullanımı; imalat, ulaşım, otel ve restaurantlar sektörlerinde daha yaygın; enformasyon ve iletişim, ticaret, inşaat ve finansal hizmet sektörlerinde görece daha sınırlıdır. Başlıca konular sırasıyla çalışma süreleri, ücretler, ek ödemeler, yıllık ikramiyeler, stajyer ücretleri olup; maddelerin %4'ü diğer konulara ilişkindir. Uygulamanın usulüne ilişkin koşullar, sendikaların tutum ve pazarlık gücüne göre değişmekte sektörler arasında farklı uygulamalara rastlanılmaktadır. Kimya İşçileri Sendikası (IG BCE) tarafından 1990'larda kabul edilen standart usülde, işkolu toplu iş sözleşmesinde konu, koşul ve uygulama usulü kararlaştırılarak, belirlenen konularda işyeri düzeyinde farklı düzenlemeye gidilebilmesi işkolu toplu iş sözleşmesinin taraflarının onayı şartına bağlanmaktadır.[392] IG Metall ile Gesamtmetall arasında imzalanan ve 2008 yılından itibaren istihdamın korunması ve geliştirilmesine dair toplu iş sözleşmelerinin (Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau) metnine dahil edilen 2004 tarihli Pforzheim Sözleşmesi (Pforzheimer Abkommen), usul ve koşullarını belirlerken özünde tüm metal sektörü için genel gözden geçirme maddesi içermektedir. Anlaşmanın temel amacı, mevcut istihdamın korunması ve yeni işlerin yaratılması olup; bu amaca ulaşmak için yatırım koşullarının, inovasyon kapasitesinin ve rekabet gücünün geliştirilmesi temel hedefler olarak belirlenmiştir. Anlaşmaya göre; işyeri düzeyinde, işkolu toplu iş sözleşmesi hükümlerinin istihdamın korunması ve geliştirilmesine uygunluğu değerlendirilecek, sözleşme taraflarının sözleşme çerçevesi içinde mevcut olasılıklar hakkında tavsiyesi

[391] Schulten, T., Bispinck R., s. . 111.
[392] Schulten, T., Bispinck R., s. 112-113.

alınacaktır. Gerekli görülmesi halinde sosyal ve ekonomik koşullar dikkate alınarak, istihdamın sürdürülebilir gelişimini sağlamak için sözleşme taraflarının işyeri düzeyindeki taraflarla birlikte gerçekleştireceği ortak bir incelemeden sonra toplu iş sözleşmesinde kabul edilen asgari standartlardan ek sapmalar üzerinde anlaşmaya varılacaktır. Anlaşmada konu yönünden bir sınırlandırılmaya gidilmemiş; konular ödemelerde kesintiler, taleplerin ertelenmesi, ücretlerde gerekli telafiye gidilerek veya gidilmeksizin çalışma saatlerinin artırılması veya azaltılması şeklinde örnekleme yoluyla sayılmıştır. Usule ilişkin şartlardan biri belgelerle desteklenmiş olma ve kapsamlı bilgilendirme olup sektörde veya bölgede rekabet ve istihdam üzerindeki olası sonuçları, mümkün mertebe aynı sözleşme kapsamındaki işyerleri dikkate alınmalıdır.[393] Gesamtmetall tarafından Pforzheim Anlaşmasının imzalandığı tarihte 70 uygulama ilan edilmiş olup; 2009 yılında uygulama sayısı 730'a yükselmiştir. Gözden geçirme maddeleri kapsamında, ücretle telafi edilmeden çalışma sürelerinin uzatılması veya kısa çalışma uygulamaları; 2006-2016 döneminde -2012, 2013, 2015 yılları hariç- "ekonomik duruma göre", işyerleri için tek seferlik ödemelerin ve ikinci ücret zamlarının belirli bir miktarının ertelenmesi ve hatta iptal edilmesi mümkün kılınmıştır. İmzalanan her üç ek işyeri toplu iş sözleşmesi veya işletme anlaşmasının ikisi ödün pazarlığı niteliğindedir. İşçi tarafında başta çalışma süreleri olmak üzere ücretler, ikramiye koşulları ve ücretli tatilllere ilişkin standartlardan verilen tavizlere karşılık işveren tarafında iş güvencesi, işçi ve sendikaların ortak karar alma haklarının kapsamının genişletilmesi, yeni yatırım yapılması, üretimin dışsallaştırılmaması veya mevcut üretim yerlerinin muhafaza edilmesi gibi yükümlülükler üstlenilmektedir.[394] Perakende sektöründe ise Ver.di ile işveren örgütü HDE (Handelsverband Deutschland) arasında 1990'ların ikinci yarısından itibaren sadece Doğu Almanya bölgelerini kapsayan işkolu toplu iş sözleşmelerinde kabul edilen "KOBİ maddesi

[393] Schulten, T., Bispinck R., s. 123-124.
[394] Schulten, T., Bispinck R., s. 124, 126.

(Mittelstandsklausel)" gereğince, işyerinde çalışan işçi sayısına göre temel ücretin belirli bir oranda daha az belirlenmesi mümkündür. Bunun dışında bölgesel sözleşmelerin neredeyse tamamı 1990'lardan itibaren çalışma sürelerine ilişkin gözden geçirme maddeleri içermekte; sözleşmeye göre 37 ila 39 saatleri arasında değişen haftalık çalışma süresinin denkleştirme vb yöntemlerle fazla çalışma ücreti ödenmeksizin 40 ila 42 saate kadar artırılmasına imkan sağlanmaktadır. 2006 yılında imzalanan istihdamın korunmasına dair toplu iş sözleşmelerinde (Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung), işten çıkarmaların engellenmesi kaydıyla geçici gözden geçirme maddelerinin yürürlük koşulları belirlenmiştir. Konu yönünden herhangi bir sınırlama olmaksızın, işyerinin ekonomik zorluk içinde olduğunun belgelenmesi kaydıyla ve belirli bir süreyle sınırlı olarak yönetim ile çalışma konseyinin ortak talebi halinde işkolu toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında yürütülecek toplu pazarlıklar sonucunda imzalanacak ek işyeri toplu iş sözleşmeleriyle yürürlüğe konulması gereklidir. Bunun dışında Ver.di bünyesinde ana tüzük gereğince, işkolu toplu iş sözleşmesinden gözden geçirme maddeleri kapsamında işyeri düzeyinde farklı düzenlemeye gidilebilmesi, sendikanın merkezi koordinasyon kurulunun onayını gerektirmektedir.[395] Buna karşılık çoğu durumda ve diğer sektörlerde işkolu toplu iş sözleşmesinde düzenlenen kurallardan sapmanın kapsam ve koşullarına ilişkin ilkelere yer verilmediği; işverenin haklı neden gösterebilmesi, uygulamanın belirli bir süreyle sınırlı olması, işverenin iş güvencesi veya belirli bir oranda yeni yatırım taahhüt etmesi gibi koşullara bağlandığı tespit edilmektedir.[396] 2010 tarihli araştırmaya göre; yöneticilerin %95'inin, çalışma konseyi üyelerinin %91'inin görüşü yönetimin yetki ve etkisini güçlendirdiği ve buna koşut yöneticilerin %69'unun, çalışma konseyi üyelerinin %83'ünün görüşü işyerinde sendikanın gücünü zayıflattığı yönündedir. Yöneticilerin çoğunluğu tarafından (%82) işten çıkarmaları engellediği, çalışma konseyi üyelerinin

[395] Schulten, T., Bispinck R., s. 137-138.
[396] Schulten, T., Bispinck R., s. 114.

çoğunluğu tarafından (%79) ücretlerin aşağıya çekilmesine yol açtığı yönünde görüş beyan edilmiştir.[397]

2018 yılı itibariyle genel gözden geçirme maddesinin uygulanmadığı ülkeler Birleşik Krallık, Danimarka, İsveç ve Norveç ile sınırlıdır. Geçici gözden geçirme maddeleri ise özellikle 2008 krizi sonrasında Birleşik Krallık, Danimarka, Güney Kore ve kısmen Fransa dışında ülkelerin genelinde yaygınlaşmıştır.[398] Finlandiya'da 2015 tarihli genel toplu iş sözleşmesiyle, işyerinin ekonomik zorluklar yaşaması halinde usul ve koşulları işkolu toplu iş sözleşmelerinde belirlenmek, işyeri düzeyinde işçi ve işveren arasında yapılacak görüşmeler sonucunda sendikanın da onayı alınarak uygulamaya konulmak, belirli bir süreyle sınırlı olmak şartıyla "varlığını sürdürme maddesi (selviytymislauseke)" kabul edilmiştir.[399] İsveç'te ise gözden geçirme maddelerine işkolu toplu iş sözleşmelerinde yer verilmeyerek uygulamanın süreklileşmesi engellemiştir. 2008 kriz döneminde toplu işten çıkarmaların engellenmesi, işyeri düzeyinde ödün toplu pazarlıklarının önünün açılmaması amacıyla IF Metal ile işveren örgütü Teknikföretagen arasında 2009 yılında imzalanan "kriz sözleşmesi" ile, yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin ücret artışı ve diğer hükümlerine dokunulmamak kaydıyla önce altı ay sonra bir yılla sınırlı olarak aylık ücret hesabına yansıtılmak suretiyle çalışma sürelerinin maksimum %20 oranında azaltılması kabul edilmiş; takip eden sözleşmeyle süre bir yıl daha uzatılmıştır. Benzer kriz sözleşmeleri, diğer konfederasyonlara üye sendikalar tarafından da işyeri düzeyinde imzalanmıştır.[400]

Ademi merkezileştirmenin bir kaynağı üst düzey toplu iş sözleşmeleri iken diğer bir kaynağı da kanuni düzenlemelerdir. Kanuni düzenlemelerle belirli konularda, belirli

[397] Nienhüser W., Hoßfeld H.; "Alles auf Betriebsebene regeln? Dezentralisierung der Tarifbeziehungen aus Sicht betrieblicher Akteure", WSI-Mitteilungen, 63 (3), 2010, s. 126–134, aktaran Schulten, T., Bispinck R., s. 143.
[398] OECD, 2019, s. 2; Visser 2016, s. 20.
[399] Hoffrén, 2019, s. 205.
[400] Kjellberg, 2019, s. 592.

koşullarda işyeri düzeyine öncelik tanınarak yararlılık ilkesinin uygulanması da sınırlandırılmaktadır. Fransa'da 1982 tarihli kanuni değişiklikle, işkolu toplu iş sözleşmelerinin kural olarak hiyerarşik üstünlüğü korunmakla birlikte işyeri toplu iş sözleşmesiyle işkolu toplu iş sözleşmesinin ücret ve çalışma sürelerine ilişkin hükümlerinden sapma mümkün kılınmıştır.[401] 2004 yılında, işyeri toplu iş sözleşmeleri için de kanundan sapma ve daha geniş uygulama alanına sahip toplu iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadıkça, asgari ücrete, sosyal güvenlik mevzuatı kapsamındaki toplu teminatlara ve mesleki eğitim fonlarına ilişkin hükümler hariç olmak üzere işyeri toplu iş sözleşmelerine öncelik tanınmıştır.[402] 2016 tarihinde Fransız İş Kodu değiştirilerek kamu düzenine ilişkin hükümler, toplu sözleşme alanı ve sözleşmede düzenleme olmaması halinde uygulanacak kanun hükümleri olmak üzere üç seviyeli bir yapı oluşturulmuş; bu yeni yapıda toplu sözleşmeler kanun karşısında ve işyeri toplu iş sözleşmeleri işkolu ve uygulama alanı daha geniş sözleşmeler karşısında güçlendirilmiştir.[403] Mevcut düzenlemeye göre; yorgunluğun önlenmesine, engelli işçilerin mesleki entegrasyonuna, sendika temsilcilerinin atanması, sayıları ve görev sürecine, tehlikeli veya sağlığa zararlı işlere dair primlere ilişkin konularda işkolu toplu iş sözleşmelerinde veya daha geniş bir bölgesel veya mesleki alanını kapsayan toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörülmesi halinde işyeri düzeyinde farklı standartların kabul edilmesi mümkündür (CT, L2253-2). Asgari ücretler, sınıflandırma, ortak finansman fonları, mesleki eğitim fonları, ek ortak teminatlar, çalışma süreleri, belirli süreli ve geçici iş ilişkisi sözleşmeleri, belirsiz süreli iş sözleşmeleri, kadın ve erkek işçiler arasında mesleki eşitlik, deneme süresi, işverenin hukuki durumunda değişiklik halinde iş sözleşmelerinin devamlılığı, geçici görevlendirme, aylık ücret ve işletme katkı payları olmak üzere 13 alanda işkolu toplu iş sözleşmesi veya daha geniş bir bölgesel veya

[401] Ergüneş Emrağ, Seda; Yararlılık İlkesi (Türk ve Fransız Hukuku Karşılaştırmalı), On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 8.
[402] Ergüneş Emrağ, s. 14.
[403] Ergüneş Emrağ, s. 121-122.

mesleki alanı kapsayan toplu iş sözleşmesi hükümleri işyeri toplu iş sözleşmesine göre önceliğe sahiptir (L2253-1). Ancak, kanunda sayılan konularda -lehe düzenleme içermesi halinde değil- "eşdeğer güvenceler (des garanties équivalentes)" sağlanması halinde önceden imzalanmış veya sonradan imzalanacak işyeri toplu iş sözleşmesi öncelikle uygulanacaktır (L2253-1 ila 2). Kanunda sayılan konuların dışında kalan, "aynı amaca sahip (celles ayant le même objet)" düzenlemelerde herhangi bir koşul aranmaksızın işyeri toplu iş sözleşmelerinin üstünlüğü mutlak niteliktedir (L2253-3).[404]

İspanya'da 2012 yılında gerçekleşen kanuni değişiklikle; toplu iş sözleşmesinin kapsadığı idari-coğrafi alana (devlet-özerk bölge-il-yerel), düzeyine (işkolu-işyeri) ve yürürlük tarihine (önce-sonra) göre toplu iş sözleşmelerinin düzeyleri arasında ve içinde uygulanan hiyerarşi esası bozulmuştur. Temel ücret ve ücret eklerine, fazla çalışma ve gece vardiyası gibi ek çalışma ücretlerine, çalışma süresi ve dağılımına, izin ve tatil günlerine, mesleki-beceri sınıflandırmasına, kanunda düzenlenmesinin toplu iş sözleşmesine bırakıldığı bireysel iş sözleşmesi türlerine, performans sistemine, çalışma-yaşam dengesine, disipline, iş sağlığı ve güvenliğine, işyeri değişikliğine dair konularda işyeri toplu iş sözleşmelerine öncelik tanınmıştır.[405] Portekiz'de toplu iş sözleşmelerinin düzeyleri arasındaki hiyerarşi, sözleşmede farklı şekilde kararlaştırılmamışsa, önceliğin tek işverenle işyeri düzeyinde imzalanan toplu iş sözleşmesine (AE) tanınması yönünde değiştirilmiştir.[406] Her iki ülkede de çatı örgütlerin ve bağımsız sendikaların sayısı fazla olduğundan sözleşmelerin tarafları da farklılaşmakta; işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmeleri farklı sendikalar tarafından bağıtlanabilmektedir. Böylece işyeri toplu iş

[404] Ergüneş Emrağ, s. 164-165.
[405] Blasco J., de Val Tena L., s. 276; Eurofound, 2019, s. 160.
[406] Eurofound, 2019, s. 137-138; Campos Lima, 2019, s. 483.

sözleşmeleriyle işkolu toplu iş sözleşmesinin hükümleri bir anlamda hükümsüz kılınabilmektedir.[407]

Yunanistan'da, önce 3899/2010 sayılı Kanunla işkolu ve meslek toplu iş sözleşmelerine konulacak çekilme hükümleriyle işyeri düzeyinde ücretlerin aleyhte ve farklı düzenlenebilmesi kabul edilmiştir. 4024/2011 sayılı Kanunla yararlılık ilkesinin uygulanması askıya alınmış ise de 4472/2017 sayılı Kanunla Finansal İstikrar Programının sona erdiği tarihten itibaren işçilerin en fazla lehe olan sözleşme hükmünden yararlanacağı düzenlenmiştir. Dolayısıyla programın sona erdiği 21 Ağustos 2018 tarihinden itibaren yararlılık ilkesinin uygulanmasına devam edilmektedir.[408]

İtalya'da ise bir yandan kanuni düzenlemelerle işyeri düzeyine öncelik tanınırken diğer taraftan işçi-işveren konfederasyonları arasında imzalanan sözleşmelerle koşul ve sonuçları görece sınırlandırılmaktadır. 1980'lerde tamamlayıcı işyeri toplu iş sözleşmelerinin imzalanmaması veya işyeri toplu iş sözleşmelerinin üst düzey toplu pazarlıklar beklenilmeden imzalanması gibi yöntemlerle farklı düzeylerdeki sözleşmeler arasındaki ilişki ya zayıflamış ya da tamamen kopmuş; ulusal işkolu toplu iş sözleşmeleri ile yerel toplu iş sözleşmeleri konuları arasında farklılaşma artmıştır.[409] İlk defa, CGIL'in taraf olmadığı 1993 tarihli üç taraflı çerçeve anlaşmayla farklı düzeylerde yürütülecek toplu pazarlığın usul ve koordinasyonuna ilişkin ilkeler ve bu kapsamda işkolu toplu iş sözleşmelerinde kararlaştırılan konuların alt düzeyde tekrar toplu pazarlık konusu yapılmayacağı kabul edilmiş; işyeri toplu iş sözleşmelerinin

[407] Portekiz için bkz. Campos Lima, 2019, 493-494; İspanya için bkz. Fernández et al., 2019, s. 571.
[408] Katsaroumpas I., Koukiadaki A, 2019, s. 279; ETUI, "Greece", National Industrial Relations.
[409] Katz, 1993, s. 8-9.

tamamlayıcı işlevi kural haline getirilmiştir.[410] CGIL'in taraf olmadığı 2009 tarihli AI ile, gözden geçirme maddeleriyle bu ilkenin dışına çıkılması mümkün kılınmıştır. TROİKA'nın toplu pazarlığın ademi merkezileştirilmesi yönündeki "tavsiyesi" üzerine kabul edilen 2011 tarihli Kanunla, istihdamın teşviki veya korunması, yönetime katılımın teşvik edilmesi, kayıt dışı istihdamla mücadele, ücretlerin ve rekabetin geliştirilmesi, yeniden organizasyon ve yapılanmanın yönetimi, yatırım ve yeni ekonomik girişimlerin desteklenmesi amaçlarıyla yerel veya bölgesel toplu iş sözleşmeleriyle işkolu toplu iş sözleşmelerinin çalışma sürelerine, yeni teknolojilerin uygulanmasına, çalışma organizasyonu ve iş sınıflandırmasına, belirli ve kısmi süreli iş sözleşmelerine, geçici iş ilişkisine, işe alım ve işten çıkarma usullerine, iş sözleşmesinin feshinin sonuçlarına ilişkin kurallarından ve belirli koşullarda kanuni düzenlemelerin asgari standartlarından sapma ve kanunun yürürlüğünden sonra imzalanacak işyeri toplu iş sözleşmesinin işçilerin oy çokluğuyla kabul edilmesi halinde tüm işçilere uygulanması düzenlenmiştir. 2015 tarihli kanun değişikliğine göre, dolaylı olarak, tüm düzeylerde imzalanan toplu iş sözleşmelerinin düzenleyici gücünün kanun karşısında eşit olduğu kabul edilmektedir.[411] Ayrıca, işyeri ve bölgesel toplu pazarlıklar teşvik edilerek nicel verilerle kanıtlanan verimlilik, karlılık, kalite ve inovasyona bağlı ücret artışları ile işçi payı opsiyon planlarının işyeri veya bölgesel toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmesi halinde vergi oranlarında indirime gidilmektedir.[412] Kanuni düzenlemelere karşılık CGIL'in de taraf olduğu 2011 tarihli AI ile, yararlılık ilkesinin dışına çıkılması ulusal işkolu toplu iş sözleşmelerinde izin olması şartına bağlanmış; 2012-2014 döneminde imzalanan AI'lerde işkolu toplu iş sözleşmesinde öngörülmüş olmasa bile kriz, işyerinde istihdam ve ekonomik gelişmeye yönelik önemli bir

[410] Regalia, Regini, 1999, s. 484; Pedersini, 2019, s. 340.
[411] Leonardi, Salvo; Concetta Ambra, Maria; Ciarini, Andrea "Italian Collective Bargaining at a Turning Point", Multi-employer Bargaining Under Pressure: Decentralisation Trends in Five European Countries, Salvo Leonardi, Roberto Pedersini (Ed.), ETUI, Brussels, 2018, s. 194; Pedersini, 2019, s. 348-349.
[412] Leonardi S., Concetta Ambra M, Ciarini A., s. 217.

yatırımın söz konusu olduğu hallerde performans, çalışma süreleri ve işin düzenlenmesine ilişkin konularda temel ücretlerde ve ücret eklerinde kayba yol açmadan yerel toplu iş sözleşmelerinde farklı düzenlemeye gidilebileceği kararlaştırılmıştır. Ayrıca, işyeri toplu iş sözleşmelerinin geçerliliği ve bağlayıcılığı RSU ve yokluğunda RSA üyelerinin çoğunluğu tarafından onaylanmasına bağlanmıştır.[413] 2016 yılında imzalanan AI ile, sendikal temsilin olmadığı işyerlerinde uygulanmak üzere vergi indirimlerine ilişkin bölgesel toplu iş sözleşmelerinin esasları kararlaştırılmıştır.[414] Toplu pazarlık yapısı parçalı olmasına, Fiat-Chrysler vakasına, kanuni düzenlemelere, CISL ve UIL tarafından işyeri toplu pazarlıkları ilk dönemlerde teşvik edilmiş olmasına rağmen yine işçi konfederasyonlarının girişimiyle ademi merkezileştirme kapsamında değerlendirilen uygulamaların toplu pazarlığın çözülmesiyle sonuçlanmadığı; ulusal işkolu toplu iş sözleşmelerinin belirleyici olma özelliğini koruduğu tespiti yapılmaktadır.[415]

Kanuni düzenlemelerle işyeri toplu iş sözleşmelerine öncelik tanınması suretiyle ve/veya üst düzey toplu iş sözleşmelerine konulan gözden geçirme maddeleri vasıtasıyla işyeri toplu iş sözleşmelerinin, üst düzey toplu iş sözleşmelerinde kabul edilen standartları geleneksel olarak yükseltme, genişletme, uyarlama ve tamamlama işlevleri değişmektedir. Diğer bir sorun işyeri düzeyine alan açılırken toplu pazarlık yapısına sendika dışı aktörlerin dahil edilmesidir. İkili temsilin uygulandığı ülkelerde işletme anlaşmaları ile toplu iş sözleşmeleri arasındaki farklılıklar belirsizleşmektedir. Avusturya'da, sınırlı bir alana sahip olmakla birlikte, sendikaların müdahalesi ve işkolu toplu iş sözleşmelerinin tanıdığı alan dışında çalışma konseyleri ile işverenler arasında çoğunlukla tek taraflı ödünlere dayanan kurumsal olmayan işletme anlaşmalarının da

[413] Eurofound, 2019, s. 87-88; Pedersini, 2019, s. 351, 352.
[414] Leonardi S., Concetta Ambra M, Ciarini A., s. 217.
[415] Pedersini, 2019, s. 346; Leonardi S., Concetta Ambra M, Ciarini A., s. 186.

imzalandığı tespit edilmektedir.[416] Almanya ve Hollanda'da düzenlenmesinin işyeri düzeyine bırakıldığı konuların, ilk dönemlerde işyeri düzeyinde yürütülen toplu pazarlıklar sonucunda imzalanan ek toplu iş sözleşmeleriyle uygulamaya konulurken, sonrasında çoğu durumda çalışma konseyleri ile yönetim arasında imzalanan işletme anlaşmalarıyla veya ortak kararlarla veyahut sınırlı da olsa işverenin tek taraflı tasarruflarıyla uygulamaya konulduğu gözlemlenmektedir.[417]

Genel olarak güç kaybettikleri bir dönemde sendikalar, görece Danimarka, Finlandiya, İsveç, İtalya ve Norveç gibi istisnalar dışında, işyeri düzeyinde hazırlıksız yakalanmıştır. İşyeri düzeyinde pazarlık gücünün tahkim edilebildiği oranda işverenin çalışma koşullarını tek taraflı düzenleme yetkisinin genişlemesinin, toplu pazarlığın ödün niteliği kazanmasının önüne geçilebildiği; sürecin ademi merkezileşmesinin sonucun da ademi merkezileşmesini doğurmadığı görülmektedir ki Danimarka için yapılan tespitler bu yöndedir. Ancak, ademi merkezileştirme kapsamında değerlendirilen olguların büyük bir kısmı toplu pazarlığın çözülerek çalışma ilişkilerinin bireyselleştirilmesine ve/veya çalışma koşullarının esnekleştirilerek kazanımların aşağı çekilmesine işaret etmektedir. Toplu pazarlık yapısının görece istikrarlı olduğu ülkelerde de toplu pazarlığın kapsam ve kapsayıcılığının, düzenleme kapasitesinin aşındığı görülmektedir.

2.2.3. Ulusötesi Şirket Sözleşmeleri

Çok uluslu (ulusötesi) şirketlerin pazar paylarını ve kâr oranlarını enformal, ucuz emekgücüne dayandırma stratejilerine karşı sendikal hareketin çok uluslu şirketlerin faaliyetlerini ve dolayısıyla bu şirketlerdeki çalışma koşullarını kurallara bağlamak amacıyla geliştirdikleri stratejilerinden biri -geçmişi 1960'lı yıllara kadar uzanmaktadır-

[416] Traxler, "Austria", 1999, s. 255-256, 258; Glassner V., Hofmann J.,2019, s. 41-43.
[417] Ibsen C., Keune M., s. 13; Schulten, T., Bispinck R., s.114.

uluslararası bağlayıcı metinlerin geliştirilmesine yöneliktir.[418] Bu kapsamda 1976 yılında OECD, 1977 yılında ILO, 2000 ve 2011 yıllarında Birleşmiş Milletler bünyesinde tavsiye niteliğinde uluslararası belgeler kabul edilmiştir.[419] Mal ve hizmet ticaretinin ve sermaye hareketlerinin dolaşımı önündeki engellerin kaldırılması amacıyla geliştirilen bölgesel ve uluslararası hukuk metinlerine, Dünya Ticaret Örgütü'nün ana sözleşmesine, hükme aykırılık halinde ticari yaptırımların da uygulanacağına dair bir "sosyal hüküm" eklenmesine yönelik girişimlerden sonuç alınamamıştır.[420] Bununla birlikte küresel çerçeve sözleşmelerinde asgari kıstas da sayılan ILO'nun 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi, bir tür sosyal hüküm olarak da değerlendirilmektedir.[421] [422]

Küreselleşme döneminde öne çıkan ikinci strateji, çok uluslu şirketlerin "sosyal sorumluluk" yüklendiklerini göstermek amacıyla, çoğu durumda kendi inisiyatifleriyle geliştirdikleri ve/veya özel girişimlerin ürünü "sosyal sorumluluk standart belgeleri", "sosyal etiketleme programı" ve "davranış kuralları (code of conducts)" gibi araçları kabul ettirmeye yönelik girişimlerdir.[423] Tek taraflı taahhüt niteliğinde olan, yasal

[418] Erdoğdu, 2006, s. 374-375.
[419] Ayrıntılı bilgi için bkz. ILO: Cross-border social dialogue, Report for discussion at the Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue (Geneva, 12–15 February 2019), International Labour Office, Governance and Tripartism Department, Geneva, 2019, s. 11-18; Erdoğdu, 2006, s. 375-381.
[420] Sosyal hüküm üzerine farklı görüşler için bkz. Erdoğdu, 2006, s. 318-324.
[421] Erdoğdu, 2006, s. 341.
[422] Bildirge kapsamındaki temel hak ve ilkeler şunlardır: 1. örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının eylemsel olarak tanınması (1948 ve 1949 tarihli, 87 ve 98 sayılı sözleşmeler); 2. Tüm biçimleriyle zorla ya da zorunlu çalışmanın kaldırılması (1930 ve 1956 tarihli, 29 ve 105 sayılı sözleşmeler); 3. Çocukların çalışmasının yasaklanması (1973 ve 1999 tarihli, 138 ve 182 sayılı sözleşmeler); 4. İstihdam ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması (1951 ve 1958 tarihli, 100 ve 111 sayılı sözleşmeler) dır. Ayrıntlı bilgi için bkz. Gülmez, Mesut; Sendikal Hakların Ulusalüstü Kuralları, Oluşumu ve Uygulanması, 1919-2014, 100. Kuruluş Yıldönümü Eşiğinde ÜÇO/ILO İlkeleri, Cilt: 1, 2. Baskı, Hatipoğlu, Ankara, 2014, s. 664 vd. 2022 yılında güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı ilkeler arasına ve dolayısıyla 1981 ve 2006 tarihli, 155 ve 187 sayılı sözleşmeler de temel sözleşmelere eklenmiştir. Bildirgenin değişik metni için bkz. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en, (Erişim: 01.12.2022).
[423] Erdoğdu, 2006, s. 374.

zorlayıcı veya düzenleyici bir niteliği olmayan ve özü itibariyle piyasaya yönelik olan sosyal sorumluluk belgeleri içinde davranış kuralları, sendikal örgütlerin çok uluslu şirketler ile müzakere yolunun açılmasında bir yandan kaldıraç işlevi görürken diğer yandan müzakerelerin niteliğini ve içeriğini sınırlandırmaktadır. [424]

Kurumsal sosyal sorumluluk girişimleri kapsamında geliştirilen ilişkilerden farklı olarak sendikal hareketin çok uluslu şirketlerde örgütlenmeye ve toplu sözleşme bağıtlamaya yönelik stratejileri kapsamında ICFTU çizgisindeki uluslararası işkolu federasyonlarının girişimiyle 1960'ların sonuna doğru kurulmaya başlanan dünya işyeri konseyleri beklenen gelişmeyi gösterememiştir.[425] Bununla birlikte bu dönemin teorik tartışmalarının küresel (uluslararası) ve Avrupa çerçeve sözleşmelerine öncülük ettiği kabul edilmektedir.[426]

Son dönem ülke araştırmalarında, çok uluslu şirketler ile imzalanan Avrupa çerçeve sözleşmeleri ile küresel çerçeve sözleşmelerini kapsamak ve AB müktesebatına dahil AB çerçeve sözleşmeleriyle farkını vurgulamak üzere "ulusötesi şirket sözleşmeleri (transnational company agreements)" terimi kullanılmaktadır.[427]AB Komisyonu tarafından yapılan tanıma göre;

> "ulusötesi şirket sözleşmesi; kapsamı birden fazla devletin ulusal sınırlarını aşan, [çok uluslu] şirketler grubu veya bir [çok uluslu] şirketin temsilcileri ile bir veya birden fazla işçi örgütü arasında

[424] ILO: Overview of global developments and Office activities concerning codes of conduct, social labelling and other private sector initiatives addressing labour issues, GB.273/WP/SDL/1(Rev.1), Geneva, 1998. https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb273/sdl-1.htm, (Erişim: 09.09.2022)
[425] Erdoğdu, 2006, s. 411-414.
[426] Schömann, Isabelle; "Transnational company agreements: Towards an internationalisation of industrial relations", Transnational collective bargaining at company level: A new component of European industrial relations?, Schömann et al. (Ed.), ETUI, Brussels, 2012, s. 198-199.
[427] ILO: Cross-border social dialogue, 2019, s. 7; Schömann, s. 202.

imzalanan, çalışma ve istihdam koşullarına ve/veya işverenler ile işçiler veya işçilerin temsilcileri arasındaki ilişkilere dair karşılıklı taahhütleri içeren sözleşmedir."[428]

Ulusötesi şirket sözleşmeleri, uygulama alanı, tarafları ve muhtevası yönünden kısmen farklılık gösteren küresel çerçeve sözleşmeleri ve Avrupa çerçeve sözleşmeleri olmak üzere iki türde imzalanmaktadır.

Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restaurant, Yiyecek ve İçecek Sağlama, Tütün ve İlgili İşkolları Sendika Federasyonu (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations-IUF) ile Fransız kökenli Danone-BSN şirketi arasında imzalanan 1986 ve 1989 tarihli belgeler, küresel çerçeve sözleşmelerin ilk örnekleri arasında sayılmaktadır. İleriki yıllarda imzalanacak ulusötesi şirket sözleşmelerine de emsal oluşturan belgelerle, sendikal örgüt tanınmış; 87, 98 ve 135 no'lu ILO sözleşmelerinin uygulanması ve sendikal hakların geliştirilmesi, eğitim, bilgi alma, istihdam, cinsiyet eşitliği gibi alanlarda birlikte çalışma yükümlülüğü kabul edilmiştir.[429] Avrupa çerçeve sözleşmelerinin imzalanmasında Avrupa Çalışma Konseyleri (AÇK)[430] belirleyici olup, ilk sözleşmeler

[428] European Commission: "The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration" Commission Staff Working Document COM(2008) 419 final, Brussels, 2008, s. 3.
[429] İlk dönem sözleşmeler hakkında bilgi için bkz. Schöman, s. 199; Petrol-İş: Küresel Çerçeve Sözleşmeleri, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-7, Petrol-İş Yayınları, İstanbul, 2004, s. 31; Gürkan, Barış Erdem; "Uluslararası Çerçeve Anlaşmalar ve Sendikalar: Olanaklar, Sınırlar", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/4, s. 238.
[430] Avrupa çalışma konseyleri (European works councils), 2009/38/EC sayılı Direktif ile değiştirilen 94/45/EC sayılı Konsey Direktif hükümleri gereğince Avrupa şirketlerinde ve şirketler gruplarında işçilerin bilgi ve danışma haklarının etkin kullanımını sağlamak amacıyla işçi temsilcilerinden oluşturulan özel müzakere birimi ile merkez yönetim arasında imzalanan anlaşmayla kurulan sürekli organlardır. Ayrıntılı bilgi için bkz. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&intPageId=211&langId=en, (Erişim: 19.09.2022).

1996 yılında imzalanmıştır. 2001 yılı öncesinde 11 küresel, 13 Avrupa çerçeve sözleşmesi bağıtlanmıştır.[431]

Ulusötesi şirket sözleşmeleri, 2000'li yıllarda yaygınlaşmış, 2008 krizi döneminde yoğunlaşmış ve 2012 yılından itibaren azalmaya başlamıştır.[432] 1988-2017 döneminde 131 çok uluslu şirket ile 36'sı yenileme niteliğinde olan 183 küresel, 71 çok uluslu şirket ile 153 Avrupa çerçeve sözleşmesi imzalanmıştır. Süresi dolduğu ve yenilenmediği için, şirketler arasında gerçekleşen birleşme ve devralmalar nedeniyle tam sayısı belirlenememekle birlikte ILO tarafından yürütülen araştırmada 2017 yılı sonu itibariyle 119 küresel sözleşmenin aktif olduğu tespit edilmiştir.[433] Avrupa çerçeve sözleşmeleri söz konusu olduğunda son yıllarda Avrupa çalışma konseyleri ile yönetim arasında imzalanan enformal ve kamuya duyurulmayan sözleşmelerin yaygınlık kazanması nedeniyle durum daha belirsizdir.[434]

Sözleşmelerin işveren tarafına bakıldığında uluslararası veya bölgesel işveren örgütlerinin sözleşmelere taraf olmadığı, birden fazla çok uluslu şirketin taraf olduğu sözleşmelerin istisnai olduğu ve sözleşmelere esas olarak tek bir çok uluslu şirketin taraf olduğu görülmektedir. Küresel çerçeve sözleşmelerin %85'i Avrupa merkezli çok uluslu şirketler tarafından bağıtlanmıştır. Brezilya'dan 6, ABD'den 5, Endonezya, Japonya ve Güney Afrika'dan 3'er, Avustralya, Kanada, Katar, Malezya, Rusya Federasyonu ile Yeni Zelanda'dan 1'er çok uluslu şirket, sözleşmelerin tarafını oluşturmaktadır.[435] Gerek küresel ve gerekse Avrupa çerçeve sözleşmeleri ağırlıklı

---

[431] Telljohann, Volker; da Costa, Isabel; Müller, Torsten; Rehfeldt, Udo; Zimmer, Reingard; European and International Framework Agreements: Practical Experiences and Strategic Approaches, Office of the Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2009, s. 21.
[432] ILO, Cross-border social dialogue, 2019, s. 33.
[433] A.g.e., s. 29.
[434] A.g.e., s. 32. Karş. EC/ILO: TCA Database, https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en, (Erişim: 13.09.2022).
[435] ILO, Cross-border social dialogue, 2019, s. 31.

olarak Fransa ve Almanya merkezli çok uluslu şirketleri tarafından bağıtlanmaktadır. Avrupa çerçeve sözleşmelerinin yaklaşık %15'i AB üyesi olmayan devletleri kapsamaktadır. Danimarka, Hollanda, İsveç ve Norveç merkezli şirketler Avrupa çerçeve sözleşmeleri yerine küresel çerçeve sözleşmelerine taraf olmayı tercih etmektedir.[436] Buna karşılık ABD'den General Motors ve Ford'un Almanya merkezli şirketleri tarafından bağıtlanmış 15 Avrupa çerçeve sözleşmesi bulunmaktadır.[437]

Ulusötesi şirket sözleşmelerinin işçi tarafını, küresel çerçeve sözleşmelerinde bir veya birden fazla küresel sendika federasyonu ya da federasyonlarla birlikte ulusal sendikalar veya çalışma konseyleri; Avrupa çerçeve sözleşmelerinde Avrupa sendika federasyonları veya yetkisi tartışmalı olmakla birlikte AÇK veyahut federasyonlarla birlikte ulusal sendikalar ve/veya çalışma konseyleri oluşturmaktadır.[438] Çoğunluğu metal sektöründeki Almanya merkezli çok uluslu şirketlerde olmak üzere sendika federasyonlarıyla birlikte çalışma konseylerinin bağıtladığı 24 küresel sözleşme mevcut iken, bu sayı Avrupa çerçeve sözleşmelerinde 110'a yükselmektedir ki bunların 75'i sadece AÇK tarafından imzalanmıştır.[439] 1996-2007 döneminde imzalanan 73 Avrupa çerçeve sözleşmesini kapsayan metin analizi sonucunda sendikal örgütlerin imzaladığı veya görüşmelerine dahil olduğu metinlerin (Örneğin Areva, General Motors, Suez/Total) daha somut ve akdi nitelikli olduğu, sözleşmelerin uygulanmasını sağlamaya yönelik ayrıntılı hükümler içerdiği tespit edilmiştir.[440]

Sözleşmelerin çoğunluğu metal endüstrilerinde bağıtlanmıştır. Ayrıca Avrupa çerçeve sözleşmeleri finans, gıda, enerji, kimya ve eczacılık, ulaşım (öz. hava taşımacılığı) sektörlerinde; küresel çerçeve sözleşmeleri inşaat, kağıt ve ağaç,

[436] A.g.e., s. 29.
[437] A.g.e., s. 32.
[438] Schöman, s. 221-222.
[439] ILO, Cross-border social dialogue, 2019, s. 32.
[440] Telljohann et al., s. 29.

telekomünikasyon ve ticaret sektörlerinde yaygındır. Tekstil ve hazır giyim sektöründe ise sadece dört sözleşme imzalanmıştır.[441]

İş sağlığı ve güvenliği (2008 Arcelor Mittal), verilerin korunması (2002 GE Plastics) gibi tek bir konunun ele alındığı sözleşmeler sınırlı sayıdadır. Küresel çerçeve sözleşmelerinin muhtevasını ağırlıklı olarak sendikaların tanınması, ILO Çalışma Yaşamında Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi kapsamındaki temel sözleşmelerde ve/veya diğer uluslararası belgelerde düzenlenen haklar oluştururken; Avrupa çerçeve sözleşmelerinde yeniden yapılandırma, sosyal diyalog, iş sağlığı ve güvenliği, insan kaynakları yönetimi, verilerin korunması ağırlıklı konulardır.[442] Sözleşmelerin içerdiği konular, döneme, merkez ülkeye, sektörlere ve taraflar arasındaki güç dengesine göre değişmektedir. 2015 Paris İklim Anlaşması sonrasında çevre hakları, sözleşmelerde daha belirgin hale gelmiş ve somut bir nitelik kazanmıştır.[443] 2008 kriz döneminde otomotiv endüstrisinde yeniden yapılandırmaya ilişkin sözleşmeler yaygınlaşmış; yeniden yapılandırmaya dair 39 Avrupa çerçeve sözleşmesinin 28'i, 29 küresel çerçeve sözleşmesinin 20'si Fransa merkezli çok uluslu şirketler tarafından imzalanmıştır.[444] Sendikalaşmanın düşük olduğu gıda, tekstil gibi sektörlerde sendikaların ve sendikal hakların tanınması öncelikli olurken; otomotiv, kimya, enerji, havacılık gibi sektörlerde bir adım öteye gidilerek işyerinde temsile, sözleşmelerin uygulanması ve denetiminin sağlanması amacıyla organların oluşturulmasına, sözleşmelerin kademeli olarak

[441] A.g.e., s. 31; European Commission: Mapping of Transnational Texts Negotiated at Corporate Level, (EMPL F2 EP/bp 2008 (D) 14511), Brussels, 2 July 2008, s. 7. Ayrıca bkz. EC/ILO: TCA Database, a.g.y.
[442] Telljohann et al., s. 28; ILO, Cross-border social dialogue, 2019, s. 30.
[443] ILO, Cross-border social dialogue, 2019, s. 30.
[444] A.g.e., s. 34.

geliştirilmesi amacıyla yeniden müzakere edilmesine dair maddelere öncelik verildiği tespit edilmektedir.[445]

Sözleşmelerde konular, farklı ağırlık ve içerikle ele alınmaktadır. 2002 Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (The International Metalworkers' Federation-IMF)-Merloni sözleşmesinde işverenin sendikal özgürlükler ve toplu pazarlıkları destekleyecek olumlu tutum gösterme yükümlülüğü altında olduğu; 2002 IMF-Daimler sözleşmesinde, sendikalaşma hakkının ulusal mevzuatta yer almamış olsa bile tanınacağı kararlaştırılmıştır.[446] 2003 Avrupa Metal İşçileri Federasyonu (EMF), IMF ve AÇK-GEA AG sözleşmesinde, "şirket ILO temel çalışma standartlarını ve insan haklarını gözetmeyi, güvence altına almayı veya daha da genişletmeyi kabul eder. OECD'nin çok uluslu şirketler için rehber ilkeleri şirket tarafından uygulanır" maddesi yer almaktadır.[447] İstihdam biçimi, ücretler, çalışma süresi gibi geleneksel toplu pazarlık konularına daha çok küresel çerçeve sözleşmelerinde yer verilmekte; yer verildiği durumlarda da ifadeler daha belirsiz olma eğilimindedir ve çoğu durumda ulusal düzeye geri çekilme söz konusudur.[448] Küresel çerçeve sözleşmelerin yaklaşık %70'inde, ücret düzeyleri belirlenirken ulusal iş mevzuatının, emsal toplu iş sözleşmelerinin veya işkolu standartlarının esas alınması; ücretlerin işçilerin ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını karşılamaya ve ek bir gelir bırakmaya yeter düzeyde, "makul", "insana yakışır" nitelikte olması kabul edilen ilkeler arasındadır.[449] Çalışma süreleri, ücretli izin ve tatil konuları genel olarak ulusal düzeye bırakılan alanlardır. 2001 OTE Telekom, 2001 Telefónica ve 2003 ISS sözleşmelerinde fazla çalışmanın gönüllü olması, fazla çalışma ücretinin ücret

[445] Hammer, Nikolaus; "International Framework Agreements: Global industrial relations between rights and bargaining", Transfer, 11(4), 2005, s. 526.
[446] Petrol-İş, 2004, s. 32.
[447] Hammer, 2005, s. 527.
[448] Hammer, 2005, s. 527.
[449] Petrol-İş, 2004, s. 32-33; Hammer, 2005, s. 530.

yerine geçmeyeceğinin ilke olarak benimsendiği tespit edilmiştir.[450] 2002 Norske Skog sözleşmesinde istihdamın, kural olarak, sürekli istihdam niteliğinde olacağı; geçici ve kısmi süreli çalışanların, kural olarak, tam gün sürekli çalışanlarla aynı koşullardan yararlanacağı öngörülmektedir.[451] 2000 Freudenburg sözleşmesine göre; esnek, verimli ve müşretiye yönelik çalışma organizasyonu yöntemlerinin benimsenmesinde ve uygulanmasında bir yandan yerel çeşitlilik dikkate alınırken öbür yandan çalışanların ihitiyaçları göz önünde bulundurulacaktır. Bu konuda taraflarların uzlaşması için yerel ve uluslararası düzeyde her türlü çaba harcanacaktır.[452] İş sağlığı ve güvenliği, eğitim ve yeniden yapılandırma konuları özü itibariyle ulusal alana terkedilmeyen, uluslararası belgelerde kabul edilen asgari standartların dışında ilke ve kuralların da geliştirildiği bir alandır. Yeniden yapılandırma konusunda, olası yeniden yapılandırma süreçlerinde işçi temsilcilerine danışma, becerilerin geliştirilmesi, işe yerleştirme yardımı, şirketler arasında görevlendirme ve yer değiştirme gibi konularda genel ilkelerin benimsendiği usuli düzenlemeler ağırlıklıdır. Buna karşılık devralma, birleşme, üretim veya hizmet sunumunun dışsallaştırılması gibi farklı yeniden yapılandırma yöntemleri arasında ayrımlar belirtilerek işçilere veya çalışma konseylerine danışma, istihdam güvencesi, çalışmanın yeniden düzenlenmesi kapsamında somut kuralları, fabrikanın kapanması yerine üretime geçici ara verme ve zorunlu işten çıkarmaları önleme taahhüdü içeren sözleşmeler de mevcuttur.[453]

Sözleşmelerin temel hedef ve amaçlarından biri de çok uluslu şirketlerin faaliyette bulundukları tüm ülkelerde ve tedarikçileri, yüklenicileri dahil küresel tedarik zincirlerinin tüm halkalarında -asgari- standart koşulların sağlanmasıdır. Ancak çok

[450] Hammer, 2005, s. 531.
[451] A.g.e.
[452] Petrol-İş, 2004, s. 33.
[453] Papadakis, Konstantinos; Transnational Company Agreements on Enterprise Restructuring, Dialogue in Brief No. 2, ILO, Geneva, 2010, s. 5-6; ILO, Cross-border social dialogue, 2019, s. 34; Hammer, s. 530; Telljohann et al., s. 73-77.

uluslu şirketlerin, bağlı/yan şirketlerinin, tedarikçilerinin, taşeronlarının ayrı tüzel kişiliğe sahip olması hem taraf sıfatının hem de sözleşmelerin kapsamının belirlenmesinin hukuki kısıtını oluşturmaktadır. Merkez şirketler grubu ve bağlı şirketler söz konusu olduğunda, tartışmalı olmakla birlikte, bu sorunun açık yetkilendirme veya kuruluş sözleşmelerine konulacak yetkilendirme kurallarıyla veyahut sözleşmenin her bir tüzel kişiliğin yasal temsilcisi tarafından imzalanması suretiyle aşılabileceği savunulmaktadır.[454] Nitekim sözleşmelerin, merkez ve bağlı şirketlerini de temsil eden yönetim ile yürütülen görüşmeler sonucunda bağıtlandığı görülmektedir. Sözleşmelerin uygulama alanı da "Bu sözleşme, dünya ölçeğinde/ AB'ye üye ülkelerde/Avrupa kıtasında/…bölgesinde faaliyet gösteren X'e bağlı tüm şirketleri/X grubunun tüm şirketlerini/X'in doğrudan kontrolü altındaki bütün faaliyetleri kapsar" şeklinde belirlenmektedir.[455] 2005 IMF, ICEM-EDF Group sözleşmesine göre; "Bu sözleşme, EDF Group'un doğrudan kontrole sahip olduğu şirketler, yani EDF'nin çoğunluk hissesine sahip olduğu veya ihraç edilen hisse senetleriyle bağlantılı oy haklarının çoğunluğuna sahip olduğu veya yönetim, yürütme veya denetleme kurulu üyelerinin yarısından fazlasını atadığı şirketler için geçerli olacaktır."[456]

---

[454] Jaspers, Teun; "Effective Transnational Collective Bargaining: Binding Transnational Company Agreements: A Challenging Perspective", Transnational Collective Bargaining at Company Level: A New Component of European Industrial Relations?, Schömann et al. (Ed.), ETUI, Brussels, 2012, s. 245; Sobczak, André; "The Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsibility", Konstantinos Papadakis (Ed.), Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?, Geneva, ILO, 2008, s. 117.

[455] Hadwiger, Felix; Global Framework Agreements, Achieving Decent Work in Global Supply Chains, ILO, Geneva, 2016, s. 22; Petrol-İş, 2004, s. 81,87. IndustriALL tarafından imzalanmış sözleşme metinleri için bkz. http://www.industriall-union.org/global-framework-agreements, (Erişim:25.09.2022).

[456] Sobczak, André; "The Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsibility", Industrial Relations, vol. 62, no. 3, 2007, s.471.

Çok uluslu şirketlerin tedarikçileri ve taşeronları ile imzaladıkları ticari sözleşmelerde ulusötesi şirket sözleşmesine atıf yapılması veya ilke ve kurallara uyulacağına dair bir maddeye yer verilmesi suretiyle sözleşmenin kapsamının tedarikçi ve taşeronlara da genişletilmesi mümkündür.[457] Ancak, uygulamaya yansıması belirsizdir. Tedarikçiler ve taşeronlar sözleşmelerde hukuken üçüncü kişi konumundadır ve bu husus, sözleşmelerin dili ve içeriğine de yansımaktadır. ILO tarafından 2009-2015 döneminde imzalanan 54 küresel çerçeve sözleşmenin incelendiği araştırma sonucunda bağlı şirketler, tedarikçiler ve taşeronlara ilişkin herhangi bir hüküm içermeyen sözleşmelerin oranının düşük (%19) olduğu tespit edilmiştir. Sözleşmelerin %44'ünde sözleşmeye taraf çok uluslu şirketin, tedarikçi ve taşeronlarını sözleşme hakkında bilgilendirme ve/veya sözleşmeye uyulmasını teşvik etme yükümlülüğü bulunmaktadır. Örneğin 2012 IndustriALL[458]-Lukoil sözleşmesine göre; "şirket, yüklenicilerini, lisans sahiplerini ve tedarikçilerini sözleşme hakkında bilgilendirir ve sözleşmede belirtilen koşul ve ilkelere uymak için teşvik eder."[459] Sözleşmelerin %26'sında, sözleşmede kabul edilen ilke ve esaslara uyulması tedarikçiler ve taşeronlarla iş ilişkisinin sürdürülmesinde bir koşul olarak kabul edilmekte; fesih yaptırımı son çare olarak sözleşmelerde yer almaktadır. Yaptırımların pratikte uygulanabilirliği konusunda sorun yaşanmaması amacıyla şirket ile tedarikçi veya yüklenici şirketleri arasında mevcut ticari sözleşmeye de atıf yapılmaktır. 2010 UNI-Antara sözleşmesi; "Şirketten dış kaynak kullanımı sözleşmeleri ve işler almak, şirketle birlikte çalışmak isteyen üçüncü şirketler, bu ilkelere uymak zorundadır" hükmünü içermektedir. 2012 IndustriALL-Lafarge sözleşmesinde yaptırım sözleşme hükümleriyle sınırlı değildir: "Çalışanların

[457] Schömann, Isabelle; "Transnational Collective Bargaining: in Search of a Legal Framework", Schömann et al. (Ed.), a.g.e., ETUI, 2012, s.220.
[458] Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (ICEM), Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF) ve Uluslararası Tekstil, Giysi ve Deri İşçileri Federasyonu (ITGLWF), 19 Haziran 2012 tarihinde IndustriALL Global Union adı altında birleşmiştir. 140 ülkede faaliyet gösteren ulusal sendikal örgütleri temsil etmektedir. Bkz. https://www.industriall-union.org/who-we-are, (Erişim:25.09.2022).
[459] Hadwiger, s. 16.

doğrudan veya dolaylı olarak sağlık ve güvenliğine, çevrenin korunmasına veya temel insan haklarına dair kuralların bir uyarıdan sonra düzeltilmeyen herhangi bir ciddi ihlali, ilgili işletme ile ilişkilerin tabi olduğu sözleşme hükümlerine göre sona ermesi ile sonuçlanacaktır."[460] 2013 IndustriALL-Renault Group sözleşmesi, kesin bir dilin tercih edilmediği, takdir yetkisinin tanındığı sözleşmelere örnektir: "Renault Grubu, bu anlaşmayı tedarikçilerine ve taşeronlarına iletmeyi taahhüt eder. Bu sözleşmenin 1. bölümünde belirtilen temel sosyal hakları kendi şirketlerinde uygulamayı taahhüt etmelerini ister. Gerekirse, Renault Grubu desteğiyle düzeltici eylem planları oluşturulabilir. Tespit edildiğinde düzeltilmeyen herhangi bir ihlal halinde ilgili şirketle ilişkinin sonlandırılması da dahil olmak üzere çeşitli önlemler uygulanabilir."[461] Sözleşmelerin %11'inde küresel tedarik zincirinin tüm halkalarını kapsamak amacıyla sözleşmeye taraf çok uluslu şirketin, tedarikçi ve taşeronların kendi tedarikçi ve taşeronlarında da sözleşmede kabul edilen ilkelere ve belirtilen standartlara saygı gösterileceğini, benzer ilke ve standartların uygulanacağını taahhüt ettiği görülmektedir. 2014 IndustriALL-Inditex sözleşmesi; "şirket, yukarıda belirtilen uluslararası çalışma koşullarının, doğrudan şirket tarafından veya dış tedarikçiler ve imalatçıları tarafından istihdam edildiğine bakılmaksızın tedarik zincirlerindeki tüm işçiler için uygulanmasında ısrar eder ve uygulanacağını taahhüt eder" hükmünü içermektedir.[462] 1988-2008 ve 2009-2015 dönemleri karşılaştırıldığında daha fazla sayıda sözleşmede tedarikçiler ve taşeronlara, tedarik zincirlerinin tüm halkalarına yer verildiği, sözleşmenin feshi gibi yaptırımların öngörüldüğü tespit edilmektedir.[463] Aynı gelişim sözleşmelerin uygulanmasının sağlanması amacıyla geliştirilen yöntemlere, şirketin bağlı şirketleri dışında tedarik zincilerinin diğer halkalarının içerilmesinde de gözlemlenmektedir.

[460] Hadwiger, 17. Farklı örnekler için bkz. Sobczak, 2007, s. 472.
[461] Hadwiger, s. 18.
[462] A.g.e., s. 19.
[463] A.g.e., s. 44.

Sözleşmelerin uygulanmasının çok uluslu şirketin veya sözleşme taraflarının karşılıklı özen ve iyiniyetine, işbirliğine bırakıldığı sözleşmelerin azınlıkta kaldığı tespit edilmektedir. Sözleşmelerin uygulanmasını sağlamak amacıyla sözleşmelerde yer verilen yöntemlerden biri, sözleşmeye uyulmasını sağlamakla esas olarak şirket yönetiminin yükümlü tutulması, federasyonların sözleşme ihlallerini şirket yönetimine bildirme yetkisine sahip olmasıdır. İkinci yöntemde, sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin hazırlanan raporlar sözleşme tarafları arasında belirli aralıklarla gerçekleşen toplantılarda görüşülüp değerlendirilmektedir. [464] Bu tür görüşmeler aynı zamanda bir denetim mekanizması ve yeniden müzakere fonksiyonuna da sahiptir. Bu zemin, konfederasyonlar tarafından, üye sendikaların yerel düzeyde karşılaştıkları hak ihlallerini dile getirmek, sözleşmenin kapsam ve içeriğini zenginleştirmek amacıyla da kullanılmaktadır.[465] Daha sık rastlanan yöntem ise, raporlama, yerinde izleme yöntemlerinin de birlikte kullandıldığı, sözleşmenin uygulanmasında ve izlenmesinde, bazı örneklerde şikayetlerin çözümlenmesinde sorumlu bir izleme grubunun oluşturulmasıdır. Yakın tarihli sözleşmelerde bu amaçla sözleşme taraflarının temsilcilerinden dünya çalışma konseyi, işçi komiteleri gibi uluslararası yapılar oluşturulmakta ya da Avrupa çalışma konseyleri veya mevcut yapılar izleme prosedüründe yetkili kılınmaktadır. Avrupa çerçeve sözleşmelerinde bu işlev Avrupa çalışma konseylerine tanınmaktadır.[466] 2015 IndustriAll, IF Metall-H&M sözleşmesiyle, sözleşmenin uygulanması, uyuşmazlıkların ve şikayetlerin giderilmesi amacıyla ayrıntılı düzenlemelerle görev ve yetkileri belirlenmiş üç seviyeli bir izleme yöntemi oluşturulmuştur. İşyeri yönetimi ve işçi temsilcilerinden oluşan fabrika komitesi, ulusal işkolu toplu iş sözleşmelerinde ve mevzuatta öngörülen usule uygun olarak şikayetlerin değerlendirilmesinden sorumludur. Sözleşme taraflarınca eşit sayıda belirlenecek

[464] Petrol-İş, 2004, s. 35.
[465] Gürkan, s. 243.
[466] ILO, Cross-border social dialogue, 2019, s. 36

temsilcilerden oluşturulacak ulusal izleme komiteleri sözleşmenin uygulanması için ulusal stratejilerin geliştirilmesinde, ulusal sendikalar ile tedarikçiler arasında ilişkilerin kurulmasında ve uyuşmazlıkların çözümünde, ortak endüstri ilişkileri geliştirilmesi komitesi ise ulusal komitelerle işbirliği içinde sözleşmenin küresel düzeyde uygulanmasının izlenmesiyle görevlidir. İlk ulusal komiteler Kamboçya, Myanmar ve Türkiye'de kurulmuştur.[467]

Sözleşmelerin yorumlanmasından ve uygulanmasından kaynaklı uyuşmazlıkların çözümlenmesine, şikâyetlerin giderilmesine ilişkin düzenlemelere özellikle küresel çerçeve sözleşmelerinde daha ayrıntılı yer verilmektedir. Industriall tarafından, örgütlü olduğu metal, kimya, enerji ve madenler sektörlerinde imzalanacak sözleşmelerin içermesi gereken temel konular arasında bağlayıcı uyuşmazlık çözüm yöntemi de sayılmaktadır.[468] Uluslararası Yapı ve Ağaç İşçileri Federasyonu (IFBWW) - Skanska sözleşmesine göre; "Sözleşmenin yorumlanması ve uygulanması konusunda izleme grubunda bir anlaşma sağlanamaması halinde konu iki üye ve bir bağımsız başkandan oluşacak bir hakem heyetine yönlendirilir. Üyelerin her biri Skanska AB ve IFBWW tarafından, başkan karşılıklı anlaşma ile atanır. Tahkim kurulu kararları her iki taraf için de bağlayıcıdır. Bu anlaşmanın orijinal İsveççe versiyonu, sözleşmenin tüm kısımlarının yorumlanmasında esas alınır."[469] Bangladeş'te hazır giyim endüstrisinde 2013 yılında imzalanan ve 2018 yılında yenilenen Yangın ve Bina Güvenliği Anlaşması, hem tarafları hem içeriği hem de hukuki niteliği yönünden farklılık göstermekte; teknik

[467] Sözleşme metni için bkz. https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/hm-industriall_gfa_agreed_version_09-09-2015.pdf, (Erişim: 26.09.2022).
[468] IndustriALL: Guidelines for Global Framework Agreements (GFAs), https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/industriall_gfa_guidelines_final_version_exco_12-2014_english.pdf. (Erişim:27.10.2020)
[469] Hadwiger, s.60.

olarak üçüncü bir tür ulusötesi çerçeve sözleşme olarak sınıflandırılmaktadır.[470] Öncelikle anlaşma metni tarafların hukuken uygulattırılabilir-bağlayıcı bir sözleşme olduğuna ilişkin beyanını içermektedir. Ayrıca, ilk kez farklı ülkelerden 170 marka ve tedarik zincirlerinin perakendeci, ihracatçı halkaları da anlaşmaya taraf olmuş, Temiz Giyim Kampanyası gibi sivil toplum örgütleri anlaşmaya gözlemci sıfatıyla katılmıştır. Güvenli olmayan koşullar altında çalışmaktan kaçınma hakkı, yeniden yapılanma halinde ücretlerin garanti altına alınması, işyerinde şikayetlerin giderilmesi gibi doğrudan işçilere yönelik somut kurallar içermektedir. Anlaşmanın uygulanmasını sağlamaya yönelik bağımsız bir teftiş programı dışında, sözleşmeden kaynaklanan uyuşmazlıklarda Lahey Daimi Tahkim Mahkemesi yetkili kılınmış ve iki vakada anlaşmada kararlaştırılan iyileştirme tazminatının ödenmesi yönünde sonuç alınmıştır.[471] Uyuşmazlıklarda hangi ülkenin mevzuatının esas alınacağına ilişkin hükümlerin yer verildiği sözleşme sayısında artış gözlemlenmekle birlikte ilgili ülkenin mahkemelerinin yetkili kılındığı sınırlı sayıda sözleşme mevcuttur. Çerçeve sözleşmelerin ulusal düzey ile ilişkisi belirlenirken ulusal mevzuata atıf yapılmakta, sözleşmelerde işyerine en yakın düzeyin esas olacağına dair ikincillik (subsidiarite) ilkesi kabul edilmekte ve "sözleşmenin ulusal veya yerel uygulamanın yerini almayacağı veya yerel uygulamaya engel olmayacağı" teyit edilmektedir.[472] Sözleşmelerin hukuki niteliğine ilişkin tartışmaların sözleşme taraflarını bu konuda net bir tavır alma konusunda çekimser bıraktığı söylenebilir. Gerçekten de sözleşmeler şimdiye kadar yargılama konusu yapılmamış; alan yazını sözleşmelerin hukuki niteliğinin belirsizliği noktasında ortaklaşmaktadır.

[470] ILO, Cross-border social dialogue, 2019, s. 35.
[471] Anlaşma hakkında bilgi için bkz. http://bangladeshaccord.org/, (Erişim: 12.09.2022).
[472] Statoil-Nopef/ICEM (2001), ENI Spa-ICEM/Fılcea-Cgil, Femca-Cisl, Uilcem-Uil (2002) sözleşme metinleri için bkz. Petrol-İş, 2004, s. 88, 99.

Sözleşmeler, gönüllülük esasına dayalı; hem uluslararası hem AB hem de ulusal düzeyde sözleşmelerin yapılma sürecini, taraflarını ve koşullarını düzenleyen yasal bir çerçeveden yoksundur. Yasal çerçeveden yoksun olmasının ulusötesi şirket sözleşmelerinin hukuki etki ve değerden yoksun olduğu anlamına gelmediği, bir sosyal normdan bir hukuk normuna geçişi karakterize etmek için gerekli niteliklere sahip olduğu genel kabul görmektedir.[473] Bu noktada her hukuk normu gibi türü, hukuki niteliği ve hukuki etkisi temel sorudur. Ancak, sözleşmelerin gelişim halinde oluşu, sözleşme metinlerinin kendi içinde heterojen bir yapıya sahip olması ve sözleşmelerin birbirinden farklı özellikler göstermesi sözleşmelerin hukuki statüsü ve niteliğine ilişkin genel bir sınıflandırma ve nitelendirme yapılmasını zorlaştırmaktadır.[474] Bu husus öncelikle tarafların iradesinin tayininde bir ölçüt olan metinlerin adlandırılmasında tercih edilen küresel/uluslararası (çerçeve) sözleşme/anlaşma, ortak görüş/deklarasyon, rehber/temel ilkeler, sosyal plan gibi çeşitlilikte kendini göstermektedir. Tercih edilen başlıklar, metinlerin dili ve muhtevası ile birlikte değerlendirildiğinde, metnin hukuki niteliğinin belirlenmesinde çoğu durumda yanıltıcı da olabilmekte; metnin bildirimsel veya bağlayıcı doğası konusunda belirsizlik yaratmaktadır.[475] Bunun dışında her metinde imza tarihi, imza sahipleri ve tarafları, kapsamı, muhatabı, süresi gibi hususlara net bir şekilde yer verilmemektedir. Metinlerin bir bölümünde ele alınan konular, üzerinde varılan ortak bir uzlaşının beyanı veya genel ilkeler niteliğinde iken; diğer bir

[473] Sobczak, 2008, s. 125-126; Moreau, Marie-Ange; La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017: Originalité, nature, fonctions, Paris, ILO, 2017, s. 42.
[474] Sobzack, 2008, s. 125; Van Hoek, Aukje; Hendrickx, Frank; International Private Law Aspects and Dispute Settlement Related to Transnational Company Agreements, Study undertaken on behalf of the European Commission, Contract number VC/2009/0157, Final report 20 October 2009, s. 6-7; Daugareilh, Isabelle; "La négociation collective internationale", Travail et Emploi, no 104, Octobre-décembre 2005, s. 80, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Daugareitlh.pdf, (Erişim Tarihi: 27.09.2022).
[475] Van Hoek A., Hendrickx F., s. 7; European Commission, "Transnational Company Agreements: Realising the Potential of Social Dialogue", Commission Staff Working Document, SWD (2012) 264 final, Brussels, 2012, s. 11; Van Hoek A., Hendrickx F., s. 7.

bölümünde belirli haklar ayrıntılı ve somut olarak düzenlenmekte, karşılıklı hak ve yükümlülükler getirilmektedir.[476] Dolayısıyla metnin içeriği, dili ve tarafların niyeti/iradesine göre başta ilk dönemlerde imzalananlar olmak üzere bazı metinler, uluslararası hukukun yumuşak hukuk (soft law) kapsamında yasal bağlayıcılığı olmayan, talep hakkı doğurmayan "anlaşma", "deklarasyon" olarak değerlendirilmektedir. Ulusötesi alanda atipik bir şekilde inşa edilme, ulusal hukuk düzenleri ve uluslararası hukuk ile eklemlenme noktaları sunma, kabul edilen standartların niteliği ve yumuşak hukuktan sert hukuka geçiş eğilimi dikkate alınarak taraflar arasında bağlayıcılığı olan "uluslararası sui generis, karma anlaşma" olarak nitelendirilmesi gerektiği de savunulmaktadır.[477] Ulusötesi şirket sözleşmesinin ilgili ülkenin mevzuatında öngörülen koşul ve unsurları karşılaması halinde bir toplu iş sözleşmesi veya işletme anlaşması olarak nitelendirilmesi ve bu bağlamda "işverenin tek taraflı taahhüdü"; "üçüncü kişi lehine şart", "centilmenlik anlaşması" veya "sui generis sözleşme" şeklinde varılan sonuca göre hukuki etkisinin tayin edilmesi de ileri sürülmektedir.[478] Genel bir değerlendirme, sözleşmelerin ulusal hukukun ehliyet, temsil gücü, muhteva ve diğer şekli şartlar yönünden toplu iş sözleşmeleri için öngördüğü koşulları karşılamada hukuki kısıtlarını da ortaya koymaktadır.[479] Bir ulusötesi şirket sözleşmesinin, imzalandığı ülkede hukuken bir toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi, uygulanacağı diğer ülkelerde aynı şekilde kabul görmesini garantilememektedir. Ayrıca bu durumda sözleşmelerin birden fazla ülkenin sınırlarını aşan, ulusötesi boyutunun göz ardı edildiği ve sözleşmelerin ulusal sınırlara geri çekildiği belirtilmelidir. Hammer tarafında da, uluslararası toplu pazarlık ile ulusal toplu pazarlık kavramlarının birbirini dışlamadığı ve fakat uluslararası düzeyde pazarlığın,

[476] Telljohann et al., s. 29; European Commission, SWD (2012) 264 final, s. 11; Schömann, s. 229.
[477] Schömann, s. 226; Moreau, s. 47.
[478] Daugareilh, s. 80.
[479] European Commission, Mapping, s. 9, 21; Jaspers, s. 246; Sobczak, 2007, s. 482-484.

yerleşik ulusal toplu pazarlık kavramlarıyla mutlaka uyumlu olmasını gerektirmediği vurgulanmaktadır.[480]

Sözleşmelerin bağlayıcılığına ve icra edilebilirliğine ilişkin belirsizliğin tarafların sözleşmelerin bağlayıcı olup olmadığını, uygulama alanını ve sözleşmelere uygulanacak hukuku açık ve somut olarak belirtmeleri halinde büyük ölçüde çözümlenebileceği kabul edilmektedir. Mevcut haliyle, bir toplu iş sözleşmesinin doğrudan ve emredici etkisine sahip olabilmesi için ulusal toplu iş sözleşmelerine, bireysel iş sözleşmelerine veya ticari sözleşmelere aktarılması gereklidir. Diğer bir olasılık öz düzenleme yoluyla taraflarının ulusötesi çerçeve sözleşmelerini imzalanmak suretiyle sözleşmelere, bir toplu iş sözleşmesinin yasal çerçevesini sağlamaya yönelik amaç ve iradelerini ortaya koymalarıdır. Diğer bir olasılık ise uluslararası veya ulusal düzeyde yasal çerçeveye kavuşturulmasıdır.[481] AB düzeyinde bu yönde yürütülen çalışmalardan sonuç alınamamıştır.[482]

Uygulamaya baktığımızda Volkswagen'ın, ABD'deki Chattanooga işletmesinde sendikanın tanınmasına ilişkin seçimlere müdahale etmesi ve seçim sonuçlarını sürekli yargıya taşıması nedeniyle yürütülen kampanyalar sonrasında Industriall, Ocak 2019'da, mevcut küresel çerçeve sözleşmeyi askıya aldığını ilan etmiştir.[483]

Ulusötesi şirket sözleşmelerinin sınırlılığının, ulusal düzeyde devlet hukuk düzenlerinin mevcut kısıtlarından daha çok, paradoksal olarak, ulusötesi şirketin piyasadaki konumuna özgü yasal bir referans çerçevesinin yokluğu tarafından yaratıldığı düşünülmektedir. Ayrıca, küresel aktör olan ulusötesi şirketlerin karşısında uluslararası sendikacılık bir küresel aktör olarak henüz rüştünü ispatlamış değildir. Çok

[480] Hammer, s. 15.
[481] Sobczak, 2007, s. 480-481; Daugareilh, s. 80; Schömann, s. 228-229.
[482] European Commission, 2012, s. 4.
[483] IndustriALL, http://www.industriall-union.org/industriall-suspends-global-agreement-with-volkswagen, (15.10.2020).

uluslu şirketlerde örgütlenme ve çalışma koşullarının asgari standartlarının belirlenmesinin istişare-müzakere-pazarlık arasında salınan yöntemi[484] olarak ulusötesi şirket sözleşmeleri, öz düzenleme, kendi kendine yardım ilkesi kapsamında ulusüstü bir toplu iş sözleşmesi düzeni oluşturmaya elverişli bir araç olarak değerlendirilmesinin sözleşmelerin mevcut misyonu karşısında da mümkün görülmemektedir. Sözleşmelere ilişkin çok uluslu şirketlerde düzenli ve sürekli endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinin,[485] sendikaların tanınmasının bir yolu olduğu yönündeki değerlendirmelerin[486] bu aşamada daha gerçekçi olduğu düşünülmektedir.

2.3. Toplu İş Sözleşmelerinden Yararlanma Derecesi

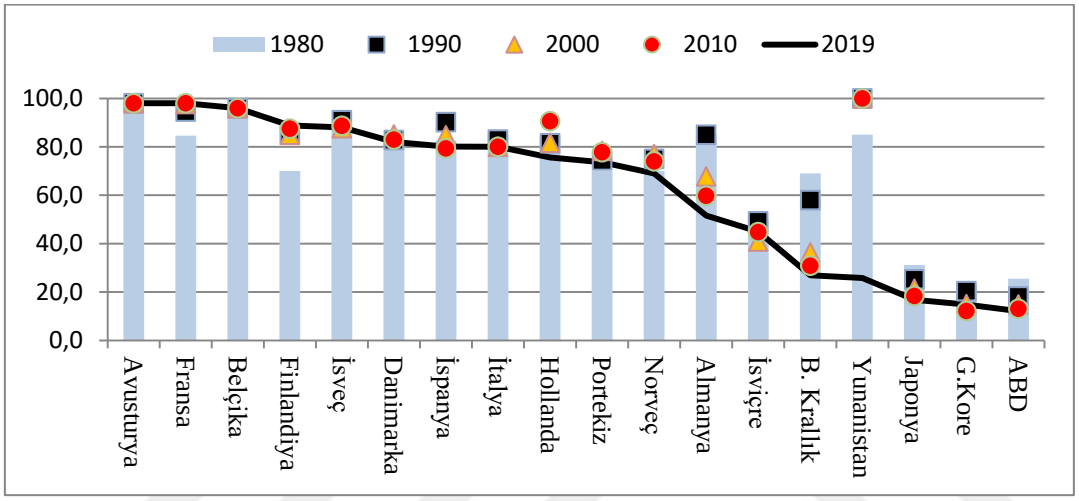
Toplu iş sözleşmesinin kişi, yer ve süre açısından sınırları ile sözleşmeden yararlanma usullerini, dolayısıyla hukuken ve fiilen toplu iş sözleşmesi hakkından yararlanabilen kişileri belirlemek üzere toplu iş sözleşmesinden yararlanma terimi kullanılmaktadır.[487] Hukuk düzenlerinde sözleşmelerin muhtevası ile sözleşmelerden yararlanma hakkı ilişkili kavramlar olmakla birlikte incelenen dönemde özellikle 1990'lardan sonra bu bağın zayıflamış olduğu görülmektedir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmelerinden yararlanma derecesi boyutu, toplu pazarlığın kapsam oranını, toplu iş sözleşmelerinin yürürlük süresini ve sözleşmelerinin muhtevasını içerecek şekilde belirlenmiş ve bu unsurlarda değişim örüntüleri ve eğilimleri değerlendirilmiştir.

[484] Hammer, s.28.
[485] IFBWW işkolu sekreterinin beyanı için bkz. Erdoğdu, 2006, s. 432.
[486] Petrol-İş, 2004, s. 25.
[487] Yıldız, Gaye Burcu; Türk Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021, s. 24.

2.3.1. Toplu İş Sözleşmelerinin Kişi Yönünden Kapsamı

OECD'ye üye 38 ülkede toplu pazarlık kapsamının[488] ağırlıklı ortalaması, 1985-2017 döneminde %45'den %32'ye; [489] AB'ye üye ülkelerde 1960-2013 döneminde %58'den %52'ye düşmüştür.[490] MDAÜ'nde %150 oranında bir daralma gerçekleşmiştir.[491]

Tablo 5. 1980-2019 Dönemi Toplu Pazarlık Kapsamı (%)



Kaynak: OECD/AIAS: ICTWSS Database; Yunanistan için ILO: https://ilostat.ilo.org/data/; İtalya için Visser J., ICTWSS Database. version 6.1., AIAS, Kasım, 2019.

Toplu pazarlığın kapsamında daralma yönünde gözlemlenen eğilim, ABD ve Japonya için 1970'lerde, Birleşik Krallık ve Güney Kore 1980'lerde, Almanya, İspanya, İsviçre ve İtalya'da 1990'larda, Norveç ve Yunanistan'da 2008 ekonomik kriziyle başlayan bir sürecin uzantısıdır. Toplu pazarlık kapsam oranı 1990'lardan itibaren düşmeye başlayan Hollanda'da 2010-2018 döneminde istihdama katılım

[488] Toplu pazarlık kapsam oranı: Referans alınan tarihte yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinin (teşmil edilenler dahil) kapsamında olan işçilerin toplam ücretli işgücü içinde toplu pazarlık hakkı olan işçilere oranı. OECD/AIAS: Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, OECD Publishing, Paris, 2021, s. 23, www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm, (20.07.2022).
[489] OECD, 2019, s. 44.
[490] Visser, 2016, s. 4.
[491] Visser, 2016, s. 4.

oranında gerçekleşen %6'lık artışın toplu pazarlıklarla içerilmesinde süreklilik sağlanamamıştır.[492] Belçika, Danimarka ve İsveç'te dönemsel olarak yaşanan kayıpların telafi edilebildiği, ancak esaslı bir artış sağlanamadığı; Avusturya, Finlandiya ve Fransa'da genel eğilimden farklı olarak artış yaşandığı görülmektedir.

Portekiz'de toplu pazarlık kapsamının fiili durumu yansıtmadığı ve dolayısıyla verilerin yanıltıcı olduğu belirtilmektedir. 2002-2016 döneminde yürürlükte olan tüm toplu iş sözleşmeleri (stock of agreements) esas alındığında toplu pazarlık kapsamının %95,1'den %87,5'e düştüğü, 1980'e kıyasla daha yüksek bir seviyede olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak, yenilenen ve ilk kez imzalanan toplu iş sözleşmeleri (flow of agreements) esas alındığında toplu pazarlık kapsamının %56,3'den %28,4'e düştüğü görülmektedir.[493]

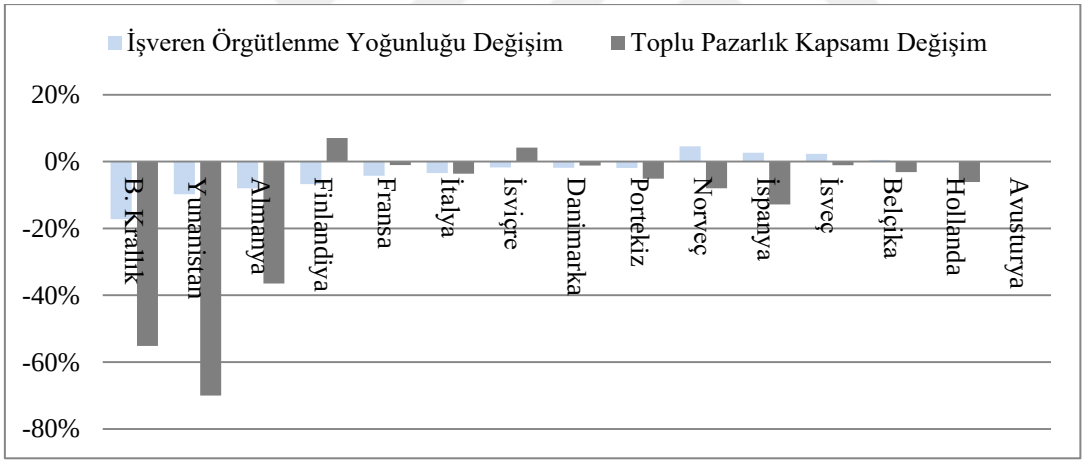
Mevcut araştırmalar toplu pazarlığın kapsamı ile sendikalaşma oranlarının, işverenlerin örgütlenme yoğunluğunun, toplu pazarlığın düzeyinin ve toplu iş sözleşmelerinin uygulama alanını genişleten *erga omnes* ilkesi, teşmil ve muadil uygulamaları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır.

İşverenlerin örgütlenme yoğunluğu ile toplu pazarlığın kapsamı arasında AB'ye üye 27 ülkede (r=.84) ve OECD'ye üye 36 ülkede (r=.90) yüksek düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. [494] İşverenlerin örgütlenme yoğunluğunun yüksek olduğu ülkeler, genel olarak toplu pazarlık kapsamının da yüksek olduğu ülkelerdir. İşverenlerin örgütlenme yoğunluğuna ilişkin verilerin sınırlılığı ve işverenlerin örgüt üyeliğini koruyarak toplu pazarlıktan çekilmesi veya üretimi dışsallaştırması, örgüt üyeliğinden ayrılıp toplu pazarlığı işyeri düzeyinde bireysel yürütmesi gibi olgular toplu pazarlık kapsamının

[492] Been W., Keune M., 2019, s. 451.
[493] Campos Lima, 2019, s. 488.
[494] Visser, Jelle; "Variations and Trends in European Industrial Relations in the 21st Century's First Decade", Industrial Relations in Europe 2010, European Commission, Brussels, 2011, s. 45-46; OECD, 2019, s. 45.

daralması eğiliminde işverenlerin rolünün nicel olarak saptanmasını zorlaştırmaktadır. Bununla birlikte 1990-2019 döneminde toplu pazarlık kapsamında daralmanın yüksek olduğu ülkeler (Almanya, Birleşik Krallık, Slovenya ve Yunanistan) aynı zamanda işverenlerin örgütlenme yoğunluğunda en fazla düşüşün gerçekleştiği ülkelerdir. Yenilenen ve ilk kez imzalanan toplu iş sözleşmelerine göre hesaplanan toplu pazarlık kapsamı oranları esas alındığında Portekiz de bu gruba dahildir. Buna karşılık işverenlerin örgütlülüğünde Belçika ve Hollanda'da esaslı bir değişim olmamasına, Norveç, İspanya ve İsveç'te yaşanan artışa rağmen toplu pazarlık kapsamında daralma gerçekleştiği görülmektedir. İsviçre ve Finlandiya'da ise işverenlerin örgütlenme yoğunluğu düşmüş, toplu pazarlık kapsam oranı artmıştır.

Tablo 6. İşverenlerin Örgütlenme Yoğunluğunda ve Toplu Pazarlık Kapsamında Değişim (1990-2019)



Kaynak: Tablo 3 ve Tablo 5'de kullanılan verilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

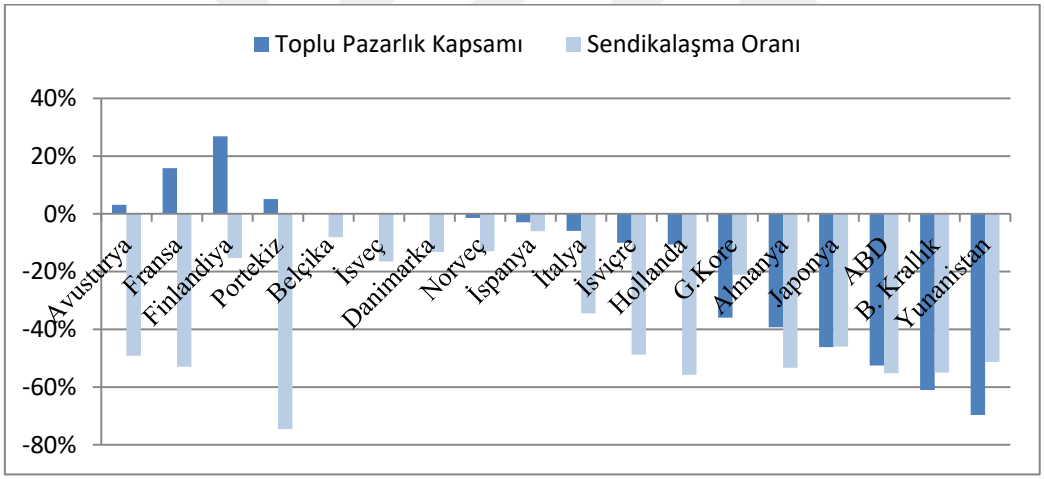
Toplu pazarlığın düzeyi ülkelerin toplu pazarlık kapsamındaki farklılıklarının üçte ikisini açıklama gücüne sahiptir (Rsqr=.77).[495] Toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı coğrafi alan, her koşulda toplu pazarlığın düzeyine karşılık gelmemektedir. ABD ve Kanada'da işyer(leri) toplu iş sözleşmelerinde; Almanya, Avusturya, Birleşik Krallık, Belçika, Fransa, Hollanda, İspanya, İsviçre, İtalya ve

[495] 2008-2013 döneminde OECD'ye üye 38 ülke için bkz. Visser, 2016, s. 4. 1970-1990 döneminde OECD'ye üye 18 ülke için bkz. Traxler, 1998, s. 210-212.

Portekiz'de işkolu toplu iş sözleşmelerinde sözleşmenin uygulanacağı alan, ülkenin idari yapısına göre ulusal, federal, bölgesel, yerel olarak kararlaştırılabilmektedir. Toplu pazarlıkların işyeri düzeyinde ve tek işverenle yürütüldüğü durumlarda toplu pazarlığın kapsamının düşük; toplu pazarlıkların birden fazla düzeyde ve çok işverenle yürütüldüğü, toplu iş sözleşmelerinin geniş bir coğrafi alanda uygulanmak üzere imzalandığı durumlarda toplu pazarlığın kapsamının da yüksek olduğu tespit edilmektedir.[496]

Sendikalaşma oranlarıyla kıyaslandığında toplu pazarlık kapsamında yaşanan kayıp, -Birleşik Krallık, Güney Kore, Japonya ve Yunanistan hariç- daha sınırlıdır.[497]

Tablo 7. Toplu Pazarlık Kapsamı ve Sendikalaşma Oranlarında Değişim (1980-2019)



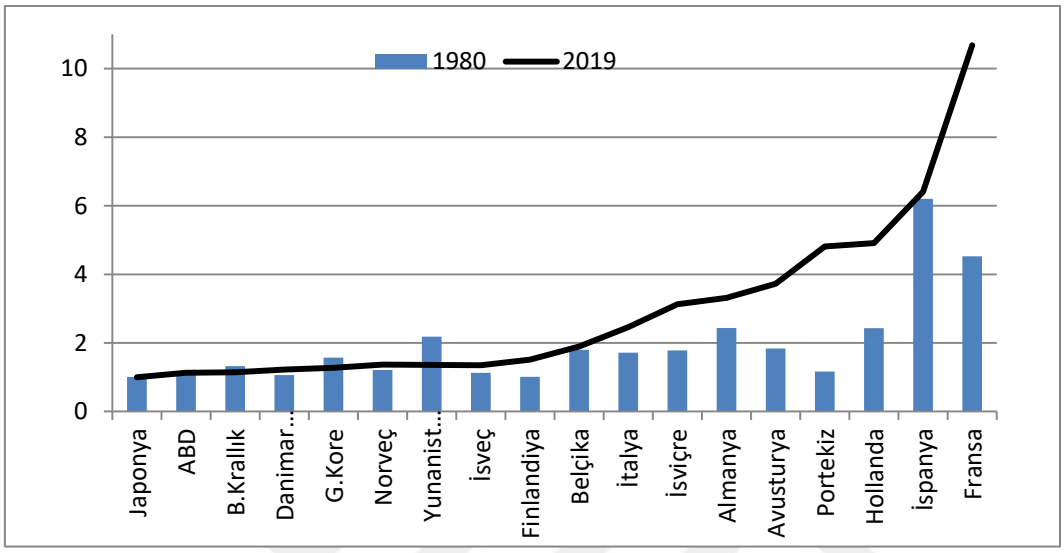
Kaynak: OECD/AIAS: ICTWSS Database

ABD, Birleşik Krallık, Güney Kore ve Yunanistan'da bir toplu iş sözleşmesinin kapsamında olmayan sendika üyesi işçi sayısında artış gözlemlenirken diğer ülkelerde sendika üyeliği olmadan bir toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin oranı artmaktadır. Ülkelerin genelinde sendikalar, daha fazla sayıda, uygulama alanı daha geniş toplu iş sözleşmesi bağıtlamak ile toplu iş sözleşmelerinin kapsamının toplu

[496] Visser, 2016, s. 3.
[497] Visser, 2016, s. 3.

pazarlık yöntemi dışında teşmil ve benzeri uygulamalarla genişletilmesi ikilemiyle karşı karşıyadır. Bu durum, Visser tarafından toplu pazarlığın derinliği ile toplu pazarlığın kapsamı arasında bir takas olarak da nitelendirilmektedir.[498]

Tablo 8. 1980-2019 Toplu Pazarlık Kapsamı/Sendikalaşma Oranı



Kaynak: OECD/AIAS: ICTWSS Database; Visser J., ICTWSS Database version 6.1., 2019.

Sendikalaşma yoğunluğu ile toplu pazarlığın kapsamı arasındaki ilişkinin AB'ye üye 27 ülke için (r=.45)[499] ve OECD'ye üye 38 ülke için (r=.64)[500] orta düzeyde olduğu olduğu tespit edilmiştir. Sözleşmenin her iki tarafının da sözleşmeyle bağlı olmasını ve dolayısıyla kişi yönünden uygulama alanı belirlenirken sadece sözleşme tarafları ve üyelerinin esas alınmasını ifade eden "çifte bağlılık (double affiliation)" ilkesinin uygulandığı ülkelerde (Almanya, Japonya ve kural olarak Güney Kore, İsveç, İsviçre, Portekiz ve Yunanistan) toplu pazarlığın kapsamı ile sendika üyeliği arasındaki ilişki daha kuvvetlidir. Buna karşılık sözleşmeyle bağlı işverenin sözleşmenin uygulama alanındaki sendika üyesi olan ve olmayan tüm işçilerinin sözleşmeden yararlanabilmesine karşılık gelen *erga omnes* ilkesinin uygulandığı ülkelerde ve/veya

[498] Visser, Jelle; "European Trade Unions: The Transition Years", New Frontiers in European Industrial Relations, Ferner Anthony, Richard Hyman (Eds), Blackwell, Oxford, 1994, s. 100.
[499] Visser, 2011, s. 45-46.
[500] OECD, 2019, s. 45.

teşmil kurumunun mevcut ve kullanıldığı ülkelerde bu ilişki zayıflamaktadır.[501] Sendika üye kayıplarına rağmen toplu pazarlık kapsamında artış gözlemlenen Fransa ve Finlandiya'da, *ergo omnes* ilkesi geçerli ve teşmil kurumu yaygın olarak kullanılmaktadır. Avusturya'da toplu pazarlık kapsamının yüksek ve istikrarlı seyretmesinin sebepleri arasında; WKO'ya zorunlu üyelik, üyeliği zorunlu olmayan işverenlerin de 1990'lardan itibaren toplu pazarlık kartelleri oluşturmuş olması, geçici iş ilişkisi kapsamındaki mavi yakalı işçiler için 2002 yılından itibaren ulusal işkolu toplu iş sözleşmesinin imzalanması, *erga omnes* ilkesinin uygulanması gösterilmektedir.[502]

2.3.1.1. Teşmil ve Muadil Uygulamalar

Toplu iş sözleşmesinden, kendi uygulama alanı içinde, sözleşmeyi imzalayan grup veya örgütlerin üyelerinin yararlanması genel kural olmakla birlikte teşmil, genişletme ve benzeri yöntemlerle sözleşmenin uygulama alanı genişletilmektedir.

Teşmil, yasa ile düzenlenerek idari, yargı veya hakem kararı vasıtasıyla; doğrudan yasal düzenlemeyle; belirli çoğunluğu sağlayan örgütlerce yapılan toplu iş sözleşmesinin otomatik teşmili yöntemleriyle gerçekleştirilmektedir.[503] Bir toplu iş sözleşmesinin, bağıtlandığı coğrafi, mesleki ve hatta işkolu alanının dışında uygulanması imkanı sağlayan genişletme yöntemi ise, ilk olarak Fransa'da teşmil kurumu içinde tedricen (27.09.1967 tarihli Kararname, 13.07.1971 ve 13.11.1982 tarihli Kanunlar) geliştirilmiştir.[504] Toplu iş sözleşmesinin, Avusturya'da ve 2006 yılında ilga edilmeden önce Slovenya'da meslek odalarına zorunlu üyeliğe bağlı olarak imzacı olmayan işverenin işyerleri ve işçilerine, Almanya ve Finlandiya'da kamu ihale mevzuatı gereği taşeron işçilerine de uygulanması; İtalya'da adil ücret ilkesi gereği

[501] OECD, 2019, s. 49.
[502] Glassner V., Hofmann J., s. 38.
[503] Sur, 1991, s. 106.
[504] A.g.e., s. 119.

toplu iş sözleşmelerinde belirlenen ücretin mahkemelerce emsal alınması; İrlanda'da iş mahkemeleri tarafından oluşturulan ortak iş komitelerince belirlenen ücret ve çalışma koşullarının belirli sektörlerde uygulanması, teknik anlamda teşmil kurumuna dahil olmayıp son dönem araştırmalarda *işlevsel denk uygulamalar* (functional equivalents) kapsamında kabul edilmektedir.[505]

Tablo 9. Teşmil vb. Yöntemler ve Uygulamaları

Teşmil	Almanya, Avusturya, Belçika, Brezilya, Bulgaristan, Çekya, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İsviçre, Japonya, Kanada (Quebec), Litvanya, Letonya, Luxemburg, Macaristan, Meksika, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovakya, Slovenya
İşlevsel Denk Uygulamalar	Almanya, Avusturya, Avustralya, Belçika, Finlandiya, İrlanda, İspanya, İtalya, Slovenya (2008)**
Genişletme	Avusturya, Fransa, İspanya, Portekiz (2012)*
Uygulama yaygın	Avusturya, Belçika, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İspanya, İtalya, Luxemburg
Uygulama sınırlı	Almanya (2003)*, Avustralya, Bulgaristan, Çekya, Estonya, İrlanda, İsviçre, Kanada (Quebec), Letonya, Litvanya, Macaristan, Meksika, Norveç, Polonya, Portekiz (2004, 2012)*, Romanya (2011)*, Slovakya, Slovenya (2010)*, Yunanistan (2011)*
Düzenleme/ Uygulama yok	ABD, Birleşik Krallık (1980), Çin, Danimarka, G.Kore (Uygulama yok), İsveç, Japonya (uygulama yok), Kanada (Quebec hariç), Malta, Polonya (uygulama yok), Yeni Zelanda (1991)**

Kaynaklar: OECD: 2017 Outlook; ILO: IRlex, Country Reports, 2017; Visser, 2010, s. 47; Schulten, Eldring, Nauman, 2015, s.369.

* Belirtilen tarihlerden önce uygulama yaygın.

**Belirtilen tarihten önce düzenleme var, uygulama yaygın.

Birleşik Krallık'da enflasyonu arttırdığı gerekçesiyle 1980'lerde,[506] Yeni Zelanda'da toplu pazarlığın adem-i merkezileştirilmesi kapsamında 1991 tarihli

[505] Visser, 2011, s. 47; Traxler, Franz; Behrens M.; "Collective Bargaining Coverage and Extension Procedures", European Observatory of Working Life, 2002, s. 15. http://www.eurofound. europa.eu /observatories/eurwork/comparative-information/collective-bargaining-coverage-and-extension-procedures, (Erişim: 14.06.2018).
[506] Traxler, "Collective Bargaining in OECD", 1998, s. 216.

İstihdam Sözleşmeleri Kanunuyla (Employment Contracts Act) teşmil kurumunun ilga edilmesi[507] istisna olmak üzere ülkelerin teşmil düzenleme ve uygulamalarında 1990'lı yıllara kadar esaslı değişiklik yaşanmadığı tespit edilmektedir. Teşmil kurumundan daha çok İspanya, Fransa ve Portekiz'de sendikalar arası rekabetin olduğu sektörlerde, yerel sendikaların imzaladıkları sözleşmelerin teşmil edilerek endüstri kuralı halinde getirilmesi gibi teşmil uygulamaları eleştirilmektedir.[508]

1990'larda sendikalaşma oranlarındaki düşüşün geçici bir dönemle sınırlı olmadığının anlaşılmasının, toplu pazarlık kapsamı ile teşmil uygulamaları arasında yüksek korelasyonun varlığına işaret eden çalışmaların[509] da etkisiyle toplu iş sözleşmelerinin istikrarının ve düzenleme gücünün korunması amacıyla teşmil uygulamalarının öne çıkarıldığı gözlemlenmektedir. MDAÜ'nin toplu iş sözleşmesi düzenleri teşmil kurumunu da içerecek şekilde yeniden yapılandırılmış;[510] Portekiz'de 1992'de ve İspanya'da 1999'da teşmil koşulları kolaylaştırılmıştır.[511] Almanya'da 1996 tarihli değişiklikle geçici iş ilişkisi kapsamında çalışan işçiler için yeni teşmil yöntemi kabul edilmiş, 1998 tarihli değişiklikle işveren konfederasyonu BDA'nın veto uygulamalarının önünü kesmek amacıyla Çalışma ve Sosyal İlişkiler Bakanlığı'nın yetkisi arttırılmıştır.[512] Norveç'te 1993 tarihli Toplu Sözleşmelerinin Genel Uygulanması (General Application of Collective Agreements) Kanunuyla –göçmen politikası kapsamında- haksız rekabetin engellenmesi gerekçesiyle kabul edilmiş; 2004

[507] A.g.e., s. 217.
[508] Traxler, Behrens, 2002, s. 17.
[509] Traxler, 1998, s. 214.
[510] Schulten, Thorsten; Eldring, Line; Naumann, Reinhard; "The Role Of Extension for The Strength and Stability of Collective Bargaining in Europe", Van Gyes G.; Schulten Thorsten (Ed.) Wage Bargaining Under The New European Economic Governance: Alternative Strategies For İnclusive Growth, Brussels, ETUI, 2015, s.367.
[511] Traxler, Behrens, 2002, s. 16.
[512] Traxler, Behrens; 2002, s.16.

yılında göçmen işçilerin çalıştıkları sektörlerle sınırlı olarak uygulanmaya başlanmıştır.[513]

2000'li yıllara gelindiğinde ve özellikle 2008 krizi sonrasında, teşmil kurumunun geliştirildiği dönemlerde ileri sürülen ve fakat yasal düzenlemeler ya da uygulamalarla giderilen -teşmilin KOBİ'lere altından kalkamayacakları maliyetler yüklediği, negatif örgütlenme özgürlüğüne aykırı olduğu- eleştirilerin[514] yeniden canlandırıldığı;[515] işsizlikle ilgisinin kurulduğu ampirik çalışmaların sayısında artış olduğu[516] gözlemlenmektedir. Sendikaların ikircikli tavrı teşmil uygulamalarını savunur pozisyona evrilirken Almanya ve Finlandiya'da işveren örgütlerinin karşı tutumları teşmil uygulamalarının sınırlandırılmasıyla sonuçlanmıştır.[517] Teşmil uygulamalarından daha çok teşmil kurumunun sorgulandığı görülmektedir. Toplu pazarlığın çözülmesinde neoliberal bir strateji olarak teşmil kurumunun işlevsizleştirilmesi ve hatta ilga edilmesinin temel konulardan biri haline geldiği de ileri sürülmektedir.[518]

OECD, *esneklik* ve *bireysel işletmelerin uyum yeteneği* (adaptability of individual enterprises) adı altında teşmil uygulamalarının sınırlandırılması gerektiğinin

[513] Schulten, Eldring, Naumann, 2015, s.381.
[514] Hamburger, s.180-183.
[515] Schulten, Eldring, Naumann; 2015, s.365.
[516] Emsal olarak bkz. Haucap, Justus; Uwe, Pauly; Weyet, Christian; "Collective Wage Setting When Wages are Generally Binding: An Antitrust Perspective", International Review of Law and Economics, Vol:21, No:3, 2001, s. 287–307; Hijzen, Alexander; Martins, Pedro S.; "No Extension Without Representation? Evidence from a Natural Experiment in Collective Bargaining", IZA Discussion Paper No. 10204, 9(5), 2020, s.1-31. Benzer görüş için Ergin, Berin, "Batıya Açılan Kapıda Çalışma Hayatındaki Sorunlardan Biri Olarak Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili", Prof. Dr. Halid Kemal Elbir'e Armağan, İ.Ü. Hukuk Fakültesi Eğitim Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı, İstanbul, 1996 s.145.

[517] Almanya'da 1991'de 408 adet olan teşmil sayısı 2014'de 233'e düşmüştür. Schulten, Eldring, Naumann; 2015, s.395.
[518] Schulten, Eldring, Naumann; 2015, s.395.

kavramsal öncülüğünü yapmaktadır.[519] Avrupa endüstri ilişkilerinin temel kurumlarından biri kabul edilegelse de Avrupa Birliği nezdinde toplu iş sözleşmelerinin (otomatik) teşmilinin azaltılması, *istihdam-dostu* reformlar (employment-friendly reform) kapsamında değerlendirilmeye başlanmıştır.[520]

Troika'nın Portekiz, Romanya ve Yunanistan hükümetleri ile imzaladığı memorandumlarda ücret esnekliğini engellediği gerekçesiyle teşmil uygulamalarının kısıtlanması, temsil kriterinin ağırlaştırılması talep edilmektedir.[521] Her üç ülkede de Troika'nın müdahalesiyle teşmil koşulları değiştirilmiş, teşmil uygulamaları askıya alınmıştır.[522]

Uygulanmakta olan ülkelerde, işkolu toplu iş sözleşmeleri teşmil edilebilir nitelikte olup işyeri toplu iş sözleşmeleri teşmile konu olmadığından ademi merkezileştirme, teşmil uygulamalarını da dolaylı olarak sınırlandırmaktadır.

2.3.2. Toplu İş Sözleşmelerinin Konu Yönünden Kapsamı

Flanders, toplu pazarlığının niteliğinin değiştiğine ilişkin görüşünü 1964 yılında Allan Fawley Rafinerisinde yürütülen üretkenlik pazarlık sürecinde yaptığı inceleme ve gözlemlerine dayandırmaktadır.[523] Fawley üretkenlik sözleşmelerinde, işçi ücretlerinde %40'lara varan bir artışa karşılık geçişli vardiya sistemi, iş ayrımları arasındaki

[519] Bkz. OECD: Economic Surveys for Spain, 2010; Greece, 2011; Portugal, 2012; Netherlands, 2012, http://www.oecd.org/eco/surveys/ (Son Erişim: 14.06.2018)

[520] European Commission: Labour Market Developments in Europe 2012, European Economy 5|2012, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012, s. 103-104.

[521] Bkz. IMF: "Portugal: Second Review Under the Extended Arrangement", Country Report No. 11/363, Washington, 2011, s.11: "*Yetkililer, toplu pazarlık sürecinde temsil edilmeyen firmaların ekonomik koşullarına uygun olmayan ücret baskılarını azaltmak amacıyla 2012 yılında toplu iş sözleşmelerinin otomatik teşmiline izin vermeyeceklerini taahhüt ederler.*"

[522] Schulten, Eldring, Naumann; 2015, s.379.

[523] Flanders, Allen; The Fawley Productivity Agreements, Faber and Faber, London, 1964, Aktaran Ahlstrand, Bruce W.; The Quest for Productivity: A Case Study of Fawley After Flanders, Cambridge University Press, 1990, s.32.

sınırların gevşetilmesi, görev dağılımları ve rotasyon, fazla çalışmanın kısıtlanması kabul edilmiş; geleneksel toplu iş sözleşmelerinden farklı olarak iş sözleşmesini düzenleyen kuralların oluşturulmasında sermaye ve emek gücünün etkin kullanımı, üretim yöntemleri referans alınmıştır.[524] Sınırlı uygulamaya sahip üretkenlik sözleşmelerinin Donovan Komisyonu tarafından model olarak kabul edilerek Gelirler Politikasıyla hükümet tarafından teşvik edilmesi ve işverenler tarafından devam eden resesyona karşı bir cevap olarak kullanılmasıyla sözleşmeler Birleşik Krallık'ta yaygınlaşmaya başlamış; uygulama Anglosakson ülkeleriyle sınırlı kalmamıştır.[525] Bu gelişmeye koşut 1980'lerle birlikte başta ücretler olmak üzere pazarlığı çerçeveleyen parametreler, giderek üretkenlikten rekabete kaydırılmıştır. Değişim noktası, ilkinde üretkenlik artışı ve dolayısıyla büyüme ile reel ücret iyileştirmeleri arasındayken; ikincisinde, daha düşük maliyetler, daha esnek çalışma ve böylece mikro ve makro düzeyde rekabet gücünün sürdürülebilirliği ile reel ücretin sınırlandırılması arasındadır.[526] 1980'lerde ABD otomotiv sektöründe örneklerine rastlanılan ve yine yayılma etkisine sahip diğer bir uygulama, toplu iş sözleşmelerinde istihdam güvencesi ile rekabet gücü arasında ilişki kurulmasıdır. 1990'lardan itibaren AB ülkelerinde istihdam ve rekabet sözleşmeleri, işgücü piyasasının "serbestleştirilmesi/ kuralsızlaştırılması" bağlamında daha fazla dış esneklik elde etmenin bir yolu ve aynı zamanda külfetlerin eşitsiz dağılımıyla çekirdek işgücünün korunması aracı olarak kullanılmaktadır.[527] İsithdam güvencesi(zliği) toplu pazarlıkları bir tarafta işten çıkarmaları en aza indirmek ve/veya mevcut istihdamı korumak diğer tarafta

[524] Ozaki, Muneto (Ed.); Toplu Pazarlık Yoluyla Esneklik, Rüchan Işık (Türkçe Yayına Haz.), Türkiye İş Kurumu, Ankara, 2003, s. 5; Ahlstrand, s. 16-19.
[525] Ahlstrand, s.37.
[526] Glassner, Vera; Keune, Maarten; Marginson, Paul; "Collective bargaining in a time of crisis: developments in the private sector in Europe", Transfer 17(3), ETUI, Belgium 2011, s. 309.
[527] Haipeter, Thomas; Lehndorff, Steffen; Collective Bargaining on Employment, Industrial and Employment Relations Department, Working Paper No. 3, ILO, Geneva, 2009, s. 14.

işletmelerin işten çıkarma maliyetlerini azaltmak ve/veya istihdam değişikliklerine uyum sağlamasını geliştirmek amaçları çerçevesinde yürütülmektedir.[528]

Toplu iş sözleşmelerinin muhtevasına ilişkin uzun dönemli değişimleri ve eğilimleri analiz eden kapsamlı bir çalışma bulunmamaktadır. Mevcut çalışmalar, zaman ilerledikçe yenileri eklenen, hemen hemen aynı örnekler üzerinden anlık ve temsili vakaları yansıtmaktadır. Esasında 1980'ler ve sonrası genel ve tek yönlü eğilimlerle değil; ülkeye ve zamana göre öne çıkan örüntülerin kesişimleriyle betimlenmektedir. Bu nedenle bir ihtiyat payı bırakılarak toplu iş sözleşmelerinin muhtevasının, işçilerin ekonomik ve çalışma koşullarının korunması ve geliştirilmesine yönelik amaç ve hedeflerden daha ziyade üretkenlik artışı, rekabet gücünün sürdürülebilirliği ve istihdam güvencesi bağlamında belirlendiği söylenebilir. Sacayağını kesen kavramlar ise "esneklik", "ademi merkezileştirme" ve "ödün pazarlıkları" dır. Bu düzlemde sözleşmelerin muhtevasını oluşturan geleneksel konuların ağırlığı ve düzenlenme yöntemleri de değişmektedir. Nicel konuları tamamlayıcı niteliksel konular ortaya çıkarken nitel konuların ağırlığı nicel konulara kıyasla görece artmaktadır. Toplu pazarlık ajandası, esnek çalışma ve istihdam biçimleri, yeni teknolojilerin kullanımı ve yeniden yapılandırma, dış kaynak kullanımı ve taşeron ilişkileri, azınlıkta, risk altında veya dezavantajlı olanların işgücü piyasasına entegrasyonu, ayrımcılık yasağı, toplumsal cinsiyet eşitliği, mobilite, kariyer yolları ve mesleki eğitim, iş-yaşam/aile dengesi, bilgi alma ve danışma kapsamındaki konularla genişlemektedir.[529]

Merkezi toplu (iş) sözleşmeler(i); işletmelerin rekabet gücünün artırılması, işsizlikle mücadele ve (adil) gelir dağılımının sağlanması gibi birlikte yerine getirilmesi öngörülen amaçlarla daha teknik ve karmaşık hale gelmiştir. Sözleşmelerde beş konu

[528] Haipeter T., Lehndorff S., 2009, s. 3.
[529] Eurofound, 2015, s. 35.

öne çıkmaktadır: 1) Bütçe, maliye ve para politikalarına ilişkin hükümlerle birlikte ücret maliyetlerini düşük tutmaya, makroekonomik istikrarı artırmaya yönelik önlemlere ilişkin hükümler. 2) Başta çalışma sürelerinde olmak üzere ücretler ve iş organizasyonunda ve ayrıca bireysel çalışma ilişkilerinde esnekliği artırmaya dair işgücü piyasasının esnekliği ile ilgili düzenlemeler. 3) İşsizlikle mücadeleye ve istihdam/iş yaratılmasına dair önlemler. Dördüncü ve beşinci başlıklar ise sosyal güvenlik sistemlerinin reformu ile ekonomik etkinliği destekleyen hükümleri kapsamaktadır. Ülkeler arasındaki farklılıklar sorunların ele alınış biçiminden, sorunlara getirilen çözümlerden ziyade ele alınan konuların niceliğinde, kapsamında gözlemlenmektedir.[530] Fransa'da mesleki eğitim (1994), çalışma süreleri (1995), ek sosyal hakların finansmanı (1996); Belçika'da yeni teknolojilerinin uygulanmasında danışma ve bilgi verme (1983), işyerinde çalışma süreleri (1987), 45 yaşını dolduran işçileri işe yerleştirme hizmetleri (2002) gibi sözleşmeler benzer amaç ve hedefleri içeren tek konulu merkezi sözleşmelere örnek gösterilebilir.[531] Danimarka'da işyeri ortak komitelerine ilişkin temel sözleşmeye göre; "Merkezi örgütler, sektörün rekabet gücünün ve çalışanların iş memnuniyetinin sürekli iyileştirilmesinin, işletmelerin sürekli gelişimi ve çalışanlarının refah ve güvencesi için ön koşullar olduğunu kabul ederler. Gelişme ve artan verimlilik, yönetim ve çalışanlar için ortak hedeflerdir. Yeni teknolojilerin kullanımı ve geliştirilmesi rekabet edebilirlik, istihdam, çalışma ortamı ve iş tatmini için hayati öneme sahiptir."[532] İspanya'da ANC sözleşmelerinde amaç ve hedefler; "ülkenin rekabet gücünün artırılması için fiyat artışlarının AB ortalamasının altında seyretmesinin sağlanması", "rekabet gücünün sağlanması için verimliliğin artırılması", "güvenceli esneklik" şeklindedir. Bu kapsamda ücretler, çalışma süreleri ve

[530] ILO: World labour report 1997-98: Industrial relations, democracy and social stability, International Labour Office, Geneva, 1997, s. 130.
[531] Fransa için bkz. ILO, 1997, s. 122-123.
[532] Sözleşme metni için bkz. https://www.samarbejdsnaevnet.dk/fileadmin/user_upload/Pdf/SA_engelsk.pdf, (Erişim: 22.10.2022)

istihdam türleri gibi birden fazla konuya dair farklı düzeylerde yürütülecek toplu pazarlıkların çerçevesi belirlenmektedir.[533] İtalya'da birbirini tamamlayan üç taraflı ve CGİL'in bir kısmına taraf olmadığı iki taraflı sözleşme, anlaşma ve ortak bildirimlerle işgücü piyasasındaki belirli reformları hedeflemekle yetinilmeyip bu tür reformlar için elverişli ortamların yaratılmasının da amaçlandığı ve bu amaçlara ulaşmak için çok sayıda önlem üzerinde uzlaşıldığı görülmektedir. Örneğin 1993 tarihli üç taraflı sözleşme ile ücretlerin otomatik olarak enflasyona göre endekslenmesi sistemi terkedilmiş ve böylelikle toplu iş sözleşmelerinde ücret artışlarında hedeflenen/öngörülen enflasyon oranı ve işletmenin verimlilik artışları esas alınmaya başlanmıştır.[534] Hollanda'da devletin gölgesinde imzalanan 1982 tarihli Wassenaar, 1993 tarihli Yeni Bir Rota (Een Nieuwe Koers) ve 2009 tarihli konfederasyonlar arası sözleşmeler, bir yandan işkolu toplu iş sözleşmelerinin güçlendirilmesine diğer yandan esnekliğin sağlanması amacıyla işyeri düzeyinin işkolu düzeyine göre ağırlığının artmasına kaynaklık etmiştir. Sözleşmelerin temel ilkesi, "önce iş" olup; buna göre toplu iş sözleşmeleri ekonominin ve istihdamın geliştirilmesi için ihtiyaç ve tercihlere göre uyarlamaya olanak sağlayan kurallar içermelidir.[535] Esneklik ve iş güvencesi birbirini tamamlayıcı olgular olarak kabul edilmekte; bir yandan bireysel çalışma ilişkilerini daha esnek hale getirmek diğer yandan da bu tür ilişkilere taraf olan işçilere toplu iş sözleşmeleri veya işletme anlaşmaları vasıtasıyla makul düzeyde bir koruma ve güvence sağlamak amaçlanmaktadır.[536] Fransa'da CGT ve FO'nun taraf olmadığı 2013 tarihli 'Rekabeti, İstihdamı ve İşçilerin Kariyer Yollarını Teşvik Eden Yeni Bir Ekonomik ve Sosyal Model Üzerinde Sosyal Anlaşma' başlıklı ANI, şirketlerin işyeri

[533] LO (FT) ile DA arasında ilki 1947 yılında imzalanan sözleşme, farklı yıllarda revize edilmiştir. 2006 tarihli sözleşme metni için bkz. https://www.mites.gob.es/es/sectrabajo/ccncc/daspectosnormativos/Acuerdos Interconfederales/index.htm, (Erişim: 09.07.2022).
[534] Ozaki, 2003, s. 122-123.
[535] Visser J., "The Netherlands", 1999, s. 288-290; Been W., Keune M., s. 449.
[536] Ozaki, 2003, s. 124.

düzeyinde esnekliğin artırılmasını, yeniden yapılandırmayı ve değişimi yönetme kapasitesinin geliştirilmesini amaçlamaktadır. Belirli süreli iş sözleşmelerinin süresiyle ters orantılı artan işveren işsizlik sigorta payları; 26 yaşın altındaki gençlerin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle istihdam edilmesi halinde deneme süresi döneminde işverenlere işsizlik sigortası katkı paylarından muafiyet; zor durum halinde işverenlerin kısa çalışma yöntemine başvurma koşullarının kolaylaştırılması ve işten çıkarmaların asgari düzeyde tutulabilmesi için çalışma süresi-ücret-istihdam arasında denge kuran işyeri çoğunluk anlaşmalarının imzalanmasının mümkün kılınması gibi bir dizi hüküm içermektedir.[537]

Üst düzeyde imzalanan sözleşmeler, başta ücretler ve çalışma süreleri olmak üzere toplu iş sözleşmelerinin muhtevasının hangi düzeyde belirleneceğinin de toplu pazarlıkların temel konularından biri haline geldiğini göstermektedir. Ademi merkezileştirme uygulamalarıyla birlikte farklı düzeylerde imzalanan toplu iş sözleşmelerinin işlevleri değişirken sözleşmelerin muhtevası da değişmektedir. Pazarlıkların esasının işyeri düzeyine bırakılması, işkolu toplu iş sözleşmelerinin parasal haklara ve çalışma sürelerine ilişkin hükümlerinin çoğunluğunun ayırt edici özelliği haline gelmiştir. Asgari standartların üstüne çıkılması işyeri düzeyinde toplu pazarlıklara veya ortak karar alma yöntemlerine bırakılmaktadır. Ancak, kanuni değişikliklerle veya toplu iş sözleşmelerinden sapmaya olanak sağlayan hükümlerle işyeri düzeyine öncelik tanınmasıyla işyeri toplu iş sözleşmelerinin asgari standartları geliştirme kapasitesi azalmaktadır. İşyeri düzeyinin bağımsız bir düzey olmaktan öte tamamlayıcı nitelikte olduğu Belçika, Danimarka, Finlandiya, İsveç ve Norveç'te, üst düzey toplu iş sözleşmelerinin çerçeve niteliği arttıkça işyeri toplu iş sözleşmeleri üst düzey toplu iş sözleşmelerinden konu yönünden görece özerkleşmektedir. Belçika'da

[537] Eurofound, 2015, s. 19. Sözleşme metni için bkz. https://www.fo-cadres.fr/ content/ uploads/2012/10/ANI-11-01-2013.pdf, (Erişim: 22.10.2022).

devlet tarafından empoze edilen ücret normu, tarafları alt düzeylerde pazarlık kapsamını normun hesaplanmasından hariç tutulan nakdi yardımlar veya ücret dışı konularda genişletmeye yöneltmiştir.[538] İsveç için sendikaların toplu pazarlıklarda "dayanışmacı ücret politikası" sloganının yerini "dayanışmacı iş politikası" na bıraktığı tespiti yapılmaktadır. Merkezi sözleşmelerin yokluğunda işverenlerin ücret dışı konularda toplu pazarlığın derinleştirilmesine, alt düzey toplu iş sözleşmelerinde bağlayıcı nitelikli bu tür hükümlerin yer almasına karşı çıktıkları belirtilmektedir.[539]

Çalışmanın ve istihdam biçimlerinin esnekleştirilmesi, ademi merkezileştirme uygulamalarıyla birlikte ilerlemektedir. Ücretler söz konusu olduğunda en başta hükümetlerin ve işverenlerin ücretlerin belirlenmesinde aşağı doğru esnekliği sağlamaya yönelik arayışları ücret pazarlıklarının ademi merkezileştirilmesine, asgari ücretlerin reel düzeyinin düşürülmesine veya asgari ücret uygulamalarından vazgeçilmesine, ücret artışları ile fiyatlar arasındaki bağlantının dolaylılaştırılmasına, ücretlerin işyeri düzeyinde işçilerin ve işletmenin performansıyla orantılı olarak belirlendiği bağlı ücret uygulamalarının yaygınlaşmasına yönelik eğilimler doğurmuştur.[540] Toplu iş sözleşmelerinde ücret artışlarının otomatik endekslenmesine dair hükümlere yer verilmesi, ABD, Avustralya, Danimarka, Hollanda ve Yeni Zelanda'da 1980'lerde; İsveç, İsviçre ve İtalya'da 1990'larda terkedilmiştir. AB yönetim aygıtlarının baskısıyla Belçika'da 2012 yılında hesaplama yöntemi değiştirilmiştir. Merkezi düzeyde hedeflenen enflasyon artışına, ülkenin büyüme değerlerine, işkolu ve işyeri düzeyinde ise sektörün veya işletmenin ekonomik performansı ile fiili enflasyon artışına ilişkin veriler esas alınarak pazarlıklar yürütülmektedir. İspanya'da 2008 krizi sonrasında ücret revizyonu maddeleri içermeyen toplu iş sözleşmelerinin sayısının arttığı ve revizyon

[538] Vandaele, "Belgium", s. 54.
[539] Katz, 1993, s. 5; Kejellberg, 1999, s. 112-113.
[540] Ozaki, 2003, s. 17.

hükümleri kapsamındaki işçilerin üçte iki oranında azaldığı tespit edilmiştir.[541] AB'ye üye 10 ülkenin tamamında 2000'li yıllarda toplu pazarlıklarda ücret kısıtlaması, sınırlı ücret artışları yaygınlaşmıştır. Bu eğilim, 2008 kriziyle birlikte daha da güçlenmiştir. İspanya, Portekiz ve Birleşik Krallık'ta toplu pazarlıklarda elde edilen ücret artışına rağmen, fiili reel ücretlerde keskin bir düşüş yaşanmıştır. Avusturya, Finlandiya, Fransa ve İtalya'da ortalama fiili ücret düzeyleri, toplu pazarlıklarla belirlenen ücret düzeylerinden daha yüksektir. Ücretlerin ılımlılaştırılması, üretkenlik artışlarını sağlamak için işgücü maliyetlerindeki ayarlamaların ötesine geçmekte; ücret düzeyleri, verimlilik artışının gerisinde seyretmektedir.[542]

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi; çalışmanın başlangıç ve bitiş süreleri, çalışma süresinin günlük, haftalık, yıllık gibi belirli zaman dilimlerine dağılımı, sınırları ve denkleştirilmesi, ara dinlenmeler, fazla çalışma, tatil ve izinler, esnek iş sözleşmeleri, erken emeklilik gibi birden fazla konuyu kapsamaktadır. Ayrıca, ülkelerin mevzuatında ve AB müktesabatında çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin uygulamaya konulmasında toplu iş sözleşmelerinin rolü artırılmış; kanuni normdan sapma toplu iş sözleşmeleri için mümkün kılınarak çoğu durumda işyeri düzeyine öncelik tanınmıştır.[543] Dolayısıyla toplu iş sözleşmelerinde çalışma sürelerine ilişkin daha fazla sayıda ve daha kapsamlı düzenlemelere yer verilmektedir. Avrupa ülkelerinde çalışma sürelerinde esneklik talebine karşılık ücretlerde kesinti olmadan çalışma sürelerinin

[541] Visser, 2016, s. 13.

[542] Araştırma Birleşik Krallık, Almanya, Avusturya, Belçika, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İspanya, İtalya ve Portekizi kapsamaktadır. Delahaie, Noélie; Vandekerckhove, Sem; Vincent, Catherine; "Wages and collective bargaining systems in Europe during the crisis", Van Gyes, Guy; Schulten, Thorsten (Ed.), Wage bargaining under the new European Economic Governance: Alternative strategies for inclusive growth, ETUI, Brussels, 2015, s.61-91.

[543] Ozaki, 2003, s. 49-57; Keune, Maarten; "Collective bargaining and working time in Europe: an overview", Keune, Maarten; Béla Galgóczi (Ed.); Collective bargaining on working time: Recent European experiences, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety, Brussels, 2006, s. 18.

kısaltılması talebi de toplu pazarlık konusu olmaya devam etmektedir.[544] 2000'li yıllardan önce Belçika, Birleşik Krallık, Fransa ve Almanya'da haftalık çalışma süresinin belirli sektörlerde toplu iş sözleşmeleriyle kısaltıldığı tespit edilmektedir. İsviçre'de sendikaların çalışma süresine ilişkin mevzuatı değiştirmek amacıyla başvurdukları 1988 ve 2002 tarihli referandumlardan sonuç alınamamıştır. Çalışma sürelerinin ortalamanın üzerinde olduğu sektörlerde toplu iş sözleşmeleriyle elde edilen kazanımlar sınırlı düzeydedir. Avusturya ve Finlandiya'da çalışma sürelerinin uzatılması yönündeki işveren baskısına sendikalar uzun bir dönemdir direnmektedir.[545] Ancak, 2000'li yılların başından itibaren sürecin çalışma sürelerinin uzatılması yönünde tersine döndüğü görülmektedir. 2005 yılında AB'ye üye ülkelerde tam zamanlı çalışan işçiler için haftalık çalışma süresinin ortalaması, 41,9 saat olup; sadece Danimarka, Finlandiya, Fransa, Hollanda, Litvanya ve İrlanda'da uygulama ortalamanın altındadır.[546] Haftalık çalışma saatlerinin bir yıla kadar değişmek üzere daha uzun sürelere yayılarak denkleştirilmesi, Birleşik Krallık, Fransa, Hollanda, İspanya ve İtalya'da toplam çalışma süresindeki bir azalmayla eşleştirilmek suretiyle gerçekleşmektedir. İtalya'da tekstil sektöründe 1995 yılında imzalanan ulusal işkolu toplu iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresi 40 saat, haftalık 48 saatlik sınırı geçmemek üzere yıllık toplam fazla çalışma süresi 96 saat olarak belirlenmiştir. Hollanda'da daha uzun günlük çalışma süresi (9 saat) ile daha kısa haftalık çalışma sürelerini (4 gün) kaynaştıran sözleşmeler yaygındır. Norveç'te kanun gereğince haftalık çalışma süresinin 48 saati, günlük çalışma süresinin 9 saati aşmaması kaydıyla toplu iş sözleşmelerinde belirlenen dönemlere göre bir yıla kadar denkleştirilmesi mümkündür.[547] Böylece işverene çalışma saatlerini talebe göre ayarlama fazla mesai ödemekten kurtulma imkanı sağlanmaktadır. Yine genellikle mevzuatla toplu iş

[544] Katz, 1993, s. 12.
[545] Keune, 2006, s. 18-19.
[546] Keune, 2006, s. 21.
[547] Ozaki, 2003, s. 28.

sözleşmelerine bırakılan diğer bir bir yöntem işçilere fazla mesai ücreti yerine serbest zaman tanınmasıdır. Almanya, Fransa, İspanya ve İtalya'da toplu iş sözleşmelerinde yaygın olarak kullanılan başka bir yöntem ise, fazla çalışma sürelerinin biriktirildiği "çalışma süresi bankası/hesabı/hissesi" oluşturulması ve genellikle pazarın ve üretimin daraldığı dönemlerde işçilerin bu hesaptan "ücretli serbest zaman" kullanmaları esasına dayanmaktadır. Almanya'da Volkswagen AG'de uygulanan iş süreleri hisseleri yönteminde, 30 yıl boyunca haftada 3 saat fazla mesai sonrasında 5000 saat değerinde hisse sahibi olan işçilerin 55 yaşından itibaren haftada 18 saat çalışmak suretiyle kademeli emekli olmaları sağlanmaktadır.[548] İşkolu toplu iş sözleşmelerinde çalışma süresi hesabı modeli kabul edildikten sonra ya işçilere işyeri düzeyinde tercih hakkı tanınması suretiyle ya da işyeri düzeyinde çalışma konseylerine yetki verilmesi suretiyle uygulamaya konulmaktadır.[549]

Danimarka'da perakende sektöründe 1983-2014 yıllarında HK Handel tarafından ilan edilen toplu iş sözleşmelerinde elde edilen kazanımlar; 1983'te çocuğun hastalanması halinde bir günlük izin hakkını, 1987'de haftalık çalışma süresinin 40 saatten 37 saate indirilmesini, 1991'de ileri eğitim için bir haftalık izin hakkını, 1993'de emeklilik planını, 1997'de ebeveyn izninde ücret ve nitelikli işçilerin asgari ücret düzeyinin artırılmasını, 2000'de bir yılda ekstra 5 gün ücretli tatil hakkını, 2004 ebeveyn izni fonunun oluşturulmasını, 2007'de işyeri temsilcileri için tazminat ve ileri eğitim için tercih haklarını; 2010'da işçinin kendi seçimine göre iki haftalık ileri eğitim hakkını; 2012'de tatil günü çalışmasının serbest zamanla telafi edilmesini, 2014 yılında

[548] Hekimler, Alpay; "Esnek İstihdamda Yeni Bir Model 'Çalışma Süreleri Hesabı'", Nusret Ekin'e Armağan, TÜHİS, Ankara, 2000, s. 776.
[549] Hekimler, Alpay; a.g.e., s. 775.

ebeveyn, eğitim vb. izin sürelerinin uzatılması ve parasal karşılıklarının artırılmasını içermektedir.[550]

Hollanda ve Danimarka'da işkolu toplu iş sözleşmelerinde kabul edilen seçimlik (à-la-carte) hükümler, işyeri düzeyinde ücretin belirli bir kısmının ek izin veya emeklilik haklarının finansmanında kullanılmasını mümkün kılmaktadır. Avusturya'da "boş zaman tercihi" maddeleriyle çalışma süresinin kısaltılmasına veya ileri eğitim ve öğrenim için izin hakkına karşılık toplu iş sözleşmesiyle elde edilen ücret artışlarının bir bölümünden feragat edilmektedir. [551] Toplu iş sözleşmelerinde sağlanan parasal hakların bir bölümünden feragat edilmesi karşılığında sağlanan ek veya tercihe bağlı izin sürelerinin ne ölçüde işçilerin tercihine bağlı kullandırıldığı ne ölçüde işletmenin çıkarlarına göre düzenlendiği ise belirsizdir. Almanya'da IG Metall tarafından metal ve elektronik sektörleri için 2018 yılında imzalanan toplu iş sözleşmelerinde tam zamanlı işçilerin talepleri halinde haftada 28 saat çalışabilmesi ve yine talepleri halinde normal tam zamanlı işlerine geri dönebilmesi kabul edilmiştir. Ayrıca, aylık ücretin toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılan oranı tutarında ve sözleşmede belirlenen şartlara göre ek ödeme (tarifliche Zusatzgeld, T-Zug) yapılması kabul edilmiştir. Çocuk yetiştiren, akrabalarına bakan veya vardiyalı çalışan işçiler ek ödemenin ilk kısmını 8 gün izinle ikame edebilecektir. IG Metal tarafından yeni düzenleme, "*Şimdiye kadar, çalışma saatlerinde, özellikle işverenler lehine bir esneklik olmuştur. Toplu iş sözleşmesi artık çalışanlara çalışma saatleri konusunda daha fazla esneklik ve daha fazla kendi kaderini tayin hakkı veriyor*" şeklinde duyurulmuştur.[552] T-Zug yardımı, işçilere yeni bir hak sağlanıyormuş gibi ilan edilen, karmaşık ve ayrıntılı toplu iş sözleşmesi hükümlerinin

[550] Lind, 2019, s. 167.
[551] Glassner V., Hofmann J., s. 40-41.
[552] Sözleşme metni için bkz. https://www.bw.igm.de/tarife/. Sendikanın açıklama metinleri için https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/bundesweit-mehr-geld-und-selbstbestimmte-arbeitszeiten; https://aschaffenburg.igmetall.de/aktuell/t-zug-zusaetzliche-freie-tage-statt-tariflichem-zusatzgeld, (Erişim: 22.06.2022).

tipik bir örneğidir. Toplu iş sözleşmeleriyle işçilere "haklar" temelinde genel yarar sağlanmasından işçiler arasında farklılaştırılmış, tercihe bağlı "standartlar" geliştirilmesi yönünde bir değişimi de simgelemektedir.

Genel itibariyle ücretlerle ilgili olmayan taleplerin, işten çıkarmalara veya mevcut işin korunması amacında yoğunlaştığı; ücretlerle ilgili taleplerin enflasyon ve krizlerin ücretler üzerindeki etkisini sınırlamaya yönelik olduğu görülmektedir. Toplu pazarlıklarda sendikaların taleplerinin savunmacı bir noktaya çekilmesinden, işverenlerin kazanılmış hakları aşağı çekme gişiminin kısmen veya tamamen karşılık görmesinden farklı olarak ödün pazarlıkları, sendikalar ve işverenlerin sözleşmelerin farklı konularında *quid pro quo* (bir şeye karşılık bir şey) elde etmesini ifade etmektedir. İlki, sermayenin işçi sınıfına verebileceği taviz aralığına bağlı olarak değişen genel uygulamaya karşılık gelmektedir ki üllke uygulamaları, sermayenin taviz aralığının daraldığını ve sermayenin işçi sınıfını taleplerinden taviz vermeye zorladığını göstermektedir. Ödün toplu pazarlıklarında ise tarafların konumu yer değiştirmekte; geleneksel "al ya da terk et (take or leave)" yöntemi yerini "ver ve al (give and take)" yöntemine bırakmaktadır. Bir karşılıklı "kazan-kazan (win-win) durumu olduğu iddia edilse de özünde oldukça tek taraflıdır; işverenler adına çok az karşılık içermektedir.[553] Ödünleşmeler, işverenler tarafında yaygın olarak istihdam güvencesi, yeni iş yaratılması, çalışma sürelerinin görece sınırlı ölçülerde kısaltılması ve nadiren mali haklar; sendikalar tarafında ise ücretler ve/veya mali hakların görece sınırlı ölçülerde düşürülmesi, başta çalışma süreleri olmak üzere esnekliğin artırılması etrafında gerçekleşmektedir. Birleşik Krallık'ta 1990 tarihli AGco sözleşmesinde çekirdek işgücünün işgüvencesinin sağlanmasına karşılık yeni işe alınacak mavi yakalı işçilerin 13 haftalık belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılacağı, belirli süreli iş sözleşmesiyle

[553] Sisson, Keith; "Pacts for Employment and Competitiveness: An Opportunity to Reflect on the Role and Practice of Collective Bargaining", Transfer 7(4), ETUI, 2001, dipnot:2, s. 609.

çalışanların toplam işçi sayısının %15'ini geçmeyeceği ve sözleşmelerin en fazla iki yıl yenileneceği bundan sonra işçilerin belirli bir bölümünün sürekli işçi konumuna getirileceği kabul edilmiştir.[554] Peugeot fabrika sözleşmelerinde, şirketin sermaye yatırımına gerek kalmaksızın üretim kapasitesinde %80 artış sağlanması beklentisiyle, yedi haftalık ücretli izin, daha elverişli emeklilik şemaları, enflasyonun %5 üzerinde ücret artışını içeren mali paket ve yıllık çalışma süresinin kısaltılması karşılığında çalışma süreleri yıllıklaştırılmış, haftada dört gün daha uzun vardiya esası getirilmiştir.[555] İtalya'da 1996 Fiorucci sözleşmesinde, işçilerin belirli bir yüzdesinin işten çıkartılmamasına karşılık talep eden işçilerin tam zamanlı iş sözleşmelerinin kısmi süreli sözleşmelere çevrilmesi, çalışma sürelerinin haftalık yerine yıllık hesaplanması, çalışma saatlerinin üretimin yoğunlaştığı döneme göre ayarlanması konusunda anlaşmaya varılmıştır.[556] 2002 yılında Tüm-Polonya Sendikalar İttifakı (OPZZ) ile işveren örgütleri arasında imzalanan ve sonrasında iş mevzuatında çalışma sürelerine ilişkin değişikliklerde de esas alınan merkezi sözleşmeyle, işverenler muvazaalı kendi hesabına iş ilişkilerini sınırlandırma ve sürekli iş ilişkilerini yaygınlaştırmaya yönelik yükümlülükler üstlenirken sendikalar tarafından çalışma sürelerinde esnekliğin artırılması kabul edilmiştir.[557]

Ödünleşme noktasının iş yaratılması olduğu durumlarda işveren tarafına getirilen yükümlülüklerin kesinlik derecesinin genel olarak daha sınırlı olduğu; işverenlerin orta veya uzun vadeye yayılan taahhütlerinin tercih edildiği görülmektedir. Sözleşmelerin içeriğine ilişkin ikinci bir gözlem, prensipte, işletmenin temel faaliyetlerini koruma amacının veya istihdam garantisinin, erken emeklilik önlemleri de

[554] Ozaki, 2003, s. 131.
[555] Ozaki, 2003, s. 137-138.
[556] Ozaki, 2003, s. 134.
[557] Keune, 2006, s. 17.

dahil olmak üzere, bir şekilde işten çıkarma ile birleştirilebilmesidir.[558] Almanya'da kimya sektöründeki sözleşmelerde ücret düzeylerinde %10'a varan indirimlerin kabul edilmesi karşılığında işverenlerin sözleşme süresi boyunca çıraklık sözleşmelerinde %5'lik artış "sağlayabilecekleri", şeklinde hükümlere rastlanmaktadır.[559] Bir başka örneğe göre, taraflar sektördeki istihdam hacminin belirli bir tarihten itibaren sabit tutulacağını, belirlenen başka bir tarihte de ulaşılan düzeyi ortalama olarak koruyacağını "beklemektedirler."[560] Almanya merkezli Bosch şirketinin Fransa'da imzaladığı 2004 tarihli toplu iş sözleşmesi, hem çok uluslu şirketlerin üretimi başka bir yere taşıma tehdidi gölgesinde yürütülen ödün toplu pazarlıklarının hem de ulusal normdan sapmanın tipik örneklerinden biridir. Sözleşmeyle kanuni haftalık 35 saatlik çalışma süresinin 36 saate çıkarılması, vardiyalı çalışma ikramiyelerin azaltılması ve ücret düzeylerinin üç yıllık bir süre zarfında aşağıya çekilmesi karşılığında işveren, kapatacağını bildirdiği tesisinde 300 işten 190'ını "kurtarma" ve yeni bir ürün hattına yatırım yapma güvencesi vermiştir.[561]

ABD ve Almanya'da imzalanan toplu iş sözleşmeleri üzerinden yapılan bir karşılaştırmaya göre ödün pazarlıkları, ABD'de 1980'lerden itibaren ekonomik çevrimlere bağlı olarak, Almanya'da 1990'ların ortasından itibaren artarak başvurulan bir yöntemdir. Ödünleşme noktaları işçi tarafında Almanya'da işkolu toplu iş sözleşmelerinde kabul edilen ücret ekleri ve genel ücret düzeylerinde kesinti, ılımlı ücret artışı, çalışma sürelerinin artırılması ve esnekleştirilmesi, üretkenlik artışını sağlamaya yönelik tedbirlerden; işveren tarafında ise işin ve işyerinin korunmasına, yatırımın artırılmasına dair genellikle orta vadeli garantilerden oluşmaktadır. ABD'de ise işçi tarafında düşük ücret artış oranları, genel ücrette kesinti, ücret yapılarının

[558] Haipeter T., Lehndorff S., 2009, s. 11.
[559] Ozaki, 2003, s. 128.
[560] Ozaki, 2003, s. 128.
[561] Haipeter T., Lehndorff S., 2009, s. 14-15.

(özellikle giriş ücretleri) farklılaştırılması ve istihdam koşullarında serbestleştirme/bireyselleştirmeye dair verilen ödünlere karşılık işveren tarafında olağanüstü durumlarda istihdam garantisine dair genellikle kısa vadeli ve sembolik vaatlerden oluşmaktadır. Ödünleşmeyle kabul edilen külfetlerin Almanya'da çekirdek işçiler arasında eşit dağılımı gözetilirken, ABD'de kıdemli işçiler lehine eşitsiz dağılımı söz konusudur.[562]

Araştırmalarda toplu pazarlık ajandasının daraldığı yönünde tespit Birleşik Krallık, İrlanda, Portekiz, Yunanistan ve MDAÜ için yapılmaktadır.[563] Portekiz'de iş sağlığı ve güvenliği, bilgi alma ve danışma hakları, çalışma süresi ve esnekliği, ebeveyn hakları ve çeşitli ayrımcılık biçimleriyle mücadele konularında yerel kanuni düzenlemeler, kanun metninin tekrarı ve bazen de kısmi değişikliklerle toplu iş sözleşmelerinin muhtevasına dahil edilmiştir.2012 tarihli kanuni değişiklikle; toplu iş sözleşmelerinin kıdem tazminatına ilişkin daha lehte hükümlerinin geçersiz olacağı düzenlenmiş ve fazla mesai ödemelerine ilişkin lehte düzenlemelerin uygulaması iki yıl süreyle askıya alınmıştır.[564]

2.3.3. Toplu İş Sözleşmelerinin Zaman Yönünden Kapsamı

Toplu iş sözleşmeleri, kural olarak, akdedildiği tarihte veya ülke mevzuatına göre tescil, ilan vb. koşulların yerine getirildiği tarihte yürürlüğe girer. Toplu iş sözleşmesinde açıkça kararlaştırılmış olması halinde fiilen uygulanabilirlik ölçütü esas alınarak sözleşmenin tamamının veya belirli hükümlerinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulması da mümkündür.[565] Toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi, ülkelerin genelinde sözleşme serbestisi ilkesi çerçevesinde tarafların iradesine göre

[562] Haipeter T., Lehndorff S., 2009, s. 14-15.
[563] Eurpfound, 2015, s. 36.
[564] Campos Lima, 2019, s. 498.
[565] Ayrıntılı bilgi için bkz. Özkaraca, Ercüment; Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2014, s. 23 vd.

belirli veya belirsiz süreli olarak belirlenebilmektedir. Maksimum yürürlük süresi; G. Kore'de iki yıl, Hollanda'da beş yıl, Japonya'da üç yıl ve Fransa'da belirli süreli toplu iş sözleşmeleri için beş yılla sınırlıdır.[566]

Sözleşme hukukunun genel ilkeleri çerçevesinde bir sözleşme, sona erdiği tarihten itibaren kural olarak tüm etkisini yitirir. Toplu iş sözleşmesinin art etkisi, sözleşmenin sona ermesiyle tüm etkisini kaybetmemesini, toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken sözleşmeden yararlanan işçiler için belirli kurallar çerçevesinde etki doğurmaya devam etmesini ifade etmektedir.[567] Toplu iş sözleşmelerinin zaman bakımından uygulanma alanına ilişkin kurallar, toplu iş sözleşmesi düzeninin sürekliliğinin sağlanmasına, bir nev'i geçiş işlevi görerek bireysel iş ilişkisi düzenine dönülmemesine hizmet etmektedir. İşverenlerin toplu pazarlığı reddettiği durumlarda işçilerin korunmasına katkı sağlamakta, sendikaların pazarlık gücünün sınırlı olduğu kriz vb. koşullarda işverenlerin mevcut standartların aşağıya çekilmesine yönelik talepler içeren toplu pazarlık baskısına karşı sendikaların toplu pazarlık tercihlerini güçlendirmektedir.

1980-2019 döneminde ülke uygulamaları incelendiğinde sözleşmelerin yürürlük süresinin kısalması veya uzaması yönünde ortak bir eğilim gözlemlenmemektedir. ABD ve Birleşik Krallık'ta geleneksel olarak sözleşmelerin yürürlük sürelerinde bir senkronizasyon yoktur. Bu yönde bir uyumun olduğu Almanya, Danimarka, Finlandiya, Hollanda ve Portekiz ile 1993-2009 dönemi için İtalya'da yürürlük süreleri istikrarsızlaşmıştır. Portekiz'de işverenlerin toplu pazarlığa yanaşmaması daha uzun süreli sözleşmelerin imzalanmasıyla sonuçlanmaktadır. İsveç'te üç yılda bir bahar aylarında gerçekleşen ulusal işkolu toplu pazarlıkları, 2008-2013 döneminde daha kısa

[566] Fransa'da CT m.L2222-4, G. Kore'de TULRAA m.32, Japonya'da LUA m.15. Madde metinleri için bkz. ILO, IRlex. Hollanda için bkz. ETUI, "The Netherlands", National Industrial Relations.
[567] Yayvak, 2014, s. 17-18.

sürelerle gerçekleşmiştir.[568] Danimarka'da 1987'de işkolu toplu pazarlığının esas olmasıyla birlikte, kamu ve özel sektörde ve sektörler içinde toplu iş sözleşmelerinin yürürlük sürelerindeki eş zamanlığının bozulması dışında toplu iş sözleşmelerinin yürürlük süresi de dönemlere göre değişmektedir. 1989-1994, 2011-2014 dönemlerinde 2 yıl, 2000 yılında 4 yıl, 1995-1997, 2004-2009, 2015-2019 dönemlerinde 36 ay yürürlük süreli toplu iş sözleşmeleri imzalanmıştır.[569] Finlandiya'da toplu iş sözleşmelerinin yürürlük süresi sona erdiğinde, sözleşmelerin istihdam ve çalışma koşullarına ilişkin hükümleri yeni bir sözleşme imzalanıncaya kadar devam etmekte, borç doğurucu hükümlerin ve dolayısıyla grev yapmama hükmünün geçerliliği kalmamaktadır. Bu nedenle özellikle işkollarında toplu pazarlık turları sözleşmeleri kesintiye uğratmayacak şekilde gerçekleşmektedir. Merkez toplu iş sözleşmelerinin yürürlük süresi, genellikle 1-3 yıl arasında ekonomik koşullara bağlı olarak değişiklik göstermekte; bu süre bağlı alt düzey toplu iş sözleşmelerinde de esas alınmaktadır. 2008 krizinden itibaren işkolu düzeyinde daha kısa süreli toplu iş sözleşmeleri imzalanmış ya da ücretlerin yeniden toplu pazarlığının bir-iki yıl sonraya bırakıldığı veyahut yürürlük süresinin tercihe bağlı olarak bir-iki yıl daha uzatılabileceği sözleşmeler imzalanmış ve sonuç olarak sözleşmeler arasındaki süre uyumu bozulmuştur.[570]

Fransa, İspanya, Norveç, Portekiz ve Yunanistan'da 2008 krizi sonrasında sözleşmelerin art etkisinin sınırlandırılması yönünde kanuni değişikliklerin sendikaları ödün pazarlıklarıyla karşı karşıya bıraktığı tespiti yapılmaktadır.[571] Norveç'te temel toplu pazarlıklar genel olarak üç yılda bir, ara pazarlıklar her yıl gerçekleşmektedir. 1964'ten itibaren toplu pazarlığın koordinasyonun sağlanması, toplu pazarlık yapısı içinde kamu veya özel sektörün veyahut sektörler içinde model oluşturan endüstrilerin

[568] ETUI, "Sweden", National Industrial Relations.
[569] ETUI, "Denmark", National Industrial Relations.
[570] Hoffrén, 2019, s. 206; ETUI, "Finland", National Industrial Relations; ILO, "Collective Agreements", 2006.
[571] Visser, 2016, s. 9.

konumunun farklılaşmasını engellemek amacıyla toplu iş sözleşmelerinin yürürlük süresi toplu pazarlık konusu dışında tutulmaktadır.[572] 2012 tarihli kanuni değişiklikten itibaren, toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunmaması halinde sözleşmenin asgari üç yıllık bir süre için bağıtlandığı kabul edilmekte, bu süre dolduktan sonra feshedilmediği takdirde sözleşme birer yıllık sürelerle yenilenmiş sayılmaktadır (9/ 2012 sayılı Kanunla değişik İş Uyuşmazlıkları Kanunu, Sec. 5).

İtalya'da yeni bir sözleşmenin imzalanması için geçen sürenin uzaması, sözleşmelerin yenilenmemesi sözleşmelerin yürürlük süresi ve art etkisini tartışılır hale getirmiştir. Temyiz Mahkemesi tarafından farklı tarihlerde (1987, 1993, 2004) verilen kararlarla; 1942 tarihli Medeni Kanunun "sözleşmelerin yürürlük süresi içermesi gerektiğine" ve "sözleşmelerin yeni bir sözleşme imzalanıncaya kadar etkilerini doğurmaya devam edeceğine" ilişkin kurallarının faşist rejim sonrasında imzalanan sözleşmeler için geçerli olmadığına, sözleşme özerkliği gereğince yürürlük süresi ve art etkisinin tarafların serbest iradeleriyle belirlenmesi gerektiğine hükmedilmiştir. [573] 1993 tarihli çerçeve anlaşmayla, işkolu düzeyinde toplu pazarlıkların normatif hükümler için iki yılda bir, borç doğurucu hükümler için dört yılda bir gerçekleşmesi kabul edilmiş; 2009 tarihli AI ile, işyeri ve işkolu düzeyinde konu ayrımı olmaksızın üç yıllık döneme geri dönülerek süre dolmadan altı ay önce toplu pazarlığa başlanılması kararlaştırılmıştır.[574] CGIL 2009 tarihli AI 'ye taraf olmamış ise de üç yıllık kurala genel olarak her düzeyde uyulduğu belirtilmektedir. Ancak, 2019 yılı resmi verilerine göre sözleşmelerin yenilenmesi için geçen süre ortalama 20,4 ay olup çoğunluğu kamu sektöründe olmak üzere işçilerin %44,6'sı sözleşmelerinin yenilenmesini beklemektedir. Bu nedenle, işkolu toplu iş sözleşmelerine yeni bir toplu iş sözleşmesinin imzalanamaması halinde süresi dolan sözleşmenin etki doğurmaya

[572] Dølvik, Stokke, Torgeir Aarvaag, 1999, s. 127.
[573] ILO, "Italy", Irlex.
[574] ILO, "Italy", Irlex; Ales, s. 229.

devam edeceğine ve arada geçen sürenin tazmin edileceğine ilişkin hüküm konulmaktadır.[575]

Fransa'da süresi dolan belirli süreli toplu iş sözleşmesinin belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi olarak yürürlüğünü devam ettirmesine ilişkin kural, 8 Ağustos 2016 tarihli Kanunla kaldırılmıştır (CT, L.2222-4). Kanunla, belirli dönemlerde, toplu pazarlığın düzeylerine göre belirli konularda toplu görüşme yürütülmesi şart koşulmuştur. İşkolu düzeyinde: 1. Ücret. 2. İş-yaşam dengesi; cinsiyetler arası mesleki eşitliği sağlamaya, cinsel taciz ve cinsiyetçi davranışları önlemeye yönelik tedbirler. 3. Çalışma koşulları ve iş-beceri planlaması, mesleki risk faktörlerine karşı tedbirler. 4. Özürlü işçilerin istihdamı. 5. Mesleki eğitim konuları hakkında en az dört yılda bir olmak üzere taraflarca belirlenen sürede toplu pazarlık yürütülmesi zorunlu hale getirilmiştir. En az beş yılda bir olmak üzere taraflarca belirlenen sürede toplu pazarlık yürütülmesi gereken konular, cinsiyetler arası mesleki eşitlik ve tasarruf planlamasına ilişkin konulardır (CT, m. L2241-1). Ayrıca, tam zamanlı çalışanların ilgili meslek kolundaki işgücünün 1/3'ünü oluşturması halinde, kısmi süreli çalışma usulleri, haftalık ve aylık çalışma süresi, çalışmanın kesintiye uğrayacağı günlerin sayısı ve süresi, programların değiştirilmesinden önceki bildirim süresi ve ek saatlerin ücreti konularında toplu pazarlığın başlatılması zorunludur (m. L2241-2). İşyeri düzeyinde, işyerinde örgütlü sendikaların bulunması halinde işveren, ücretlendirme, fiili ücretler, çalışma saatleri, katma değer paylaşımı, çalışma yaşamı kalitesi ve cinsiyetler arası ücret ve mesleki eşitlik konularında en az dört yılda bir ve yıllık toplu pazarlık yürütmekle yükümlüdür. En az yüz elli çalışanı Fransa'da olmak üzere en az üç yüz çalışanı olan işyerlerinde, ayrıca, uzun dönemli personel planlaması ve kariyer gelişimi de zorunlu toplu pazarlık konuları arasındadır (m. L2242-1 ila L2242-21). Toplu pazarlık yükümlülüğüne uyulmaması cezai yaptırıma tâbidir (m. L2243-2).

[575] ETUI, "Italy", National Industrial Relations.

İspanya, Portekiz ve Yunanistan'da 2008 kriz döneminde işverenler ve işveren örgütleri toplu iş sözleşmelerinin yenilenmesi veya sözleşme maddelerinin revize edilmesi amacıyla toplu pazarlıklara katılmamış; sözleşmeler otomatik yenilenmeye bırakılmıştır. Üç ülkede de toplu iş sözleşmelerinin yürürlük süresi ve art etkisini sınırlandıracak kanuni değişikliklere gidilmiştir. Yunanistan'da 2012 yılında toplu iş sözleşmelerinin yürürlük süresi minimum bir yıl, maksimum üç yılla sınırlandırılmış; art etkisi altı aydan üç aya indirilmiştir. 4320/2015 sayılı Kanunla ulusal toplu iş sözleşmelerinin art etkisi tekrar altı aya çıkarılmıştır. Üç aylık süre dolduktan sonra, kıdeme, çocuk sayısına, eğitim ve tehlikeli işlerde çalışmaya bağlı ek ücret ödemeleri ve temel ücretler için yürürlük süresi sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasına yeni bir toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmesi imzalanıncaya veyahut bireysel iş sözleşmesi değiştirilinceye kadar devam edilecektir.[576] İspanya'da, 2012 tarihli kanun değişikliğiyle yeni bir sözleşme imzalanıncaya kadar sözleşmelerin kendiliğinden süresiz yenilenebilmesi kuralı bir yılla sınırlandırılmış, bir yılın sonunda yeni bir sözleşmenin imzalanmamış olması halinde üst düzeyde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, bu tür bir sözleşmenin olmaması halinde kanun hükümlerinin uygulanması kuralı getirilmiştir. Yüksek Mahkeme tarafından, sözleşmelerin çalışma koşullarına ilişkin maddeleri sözleşmenin imzalandığı tarihte işyerinde çalışmakta olan işçilerin bireysel iş sözleşmeleriyle bütünleştiğinden ve dolayısıyla işçiler için kazanılmış hak söz konusu olduğundan sözleşme hükümlerinin sadece yürürlük tarihi dolduktan sonra işe alınan işçilere uygulanamayacağı yönünde karar verilmiştir. Uyuşmazlık konusu olmaması amacıyla yeni sözleşmelere, sözleşmenin üç yıl veya daha fazla uzatılacağına dair hükümler konulmaya başlanmıştır.[577] Portekiz'de 2014 tarihli kanuni değişiklikle toplu iş sözleşmelerinin maksimum yürürlük süresi 5 yıldan 3

[576] Katsaroumpas I., Koukiadaki A., 2019, s. 273; ETUI, "Greece", National Industrial Relations.
[577] Fernández et al., s. 568.

yıla; yeni bir sözleşme imzalanıncaya kadar geçerli 18 aylık art etki süresi 6 aya indirilmiştir. 6 aylık süre içinde bir toplu iş sözleşmesinin imzalanamaması halinde sözleşmeye ulaşılamadığının bakanlığa bildirildiği tarihten itibaren ek 45 gün daha yürürlükte kalacağı kabul edilmiştir. 2016 yılında işçi-işveren konfederasyonlarının kanuni değişikliği uygulamayacakları yönündeki ortak kararları, kanunda kısmen değişikliğe gidilmesini sağlamıştır. 2019 tarihinde getirilen düzenlemeye göre, bir sözleşmenin bir bütün olarak geçerliliğini yitirdiği durumlarda bile, ebeveyn hakları ile sağlık ve güvenliği kapsayan şartların geçerli olmaya devam edeceği garanti edilirken, tarafların artık bir sözleşmeden çekilirken haklı nedenlerini sunmaları gerekmektedir. [578] Toplu iş sözleşmelerinin art etkisine getirilen sınırlandırmalar dolaylı olarak yeni bir toplu iş sözleşmesinin imzalanmasını, toplu pazarlıkların süresini ve toplu iş sözleşmelerinden yararlanmayı da sınırlandırmaktadır.

3. Covid-19 Pandemisi Dönemi

Koronavirüs hastalığı (Covid-19), Çin'de 2019 Aralık ayının sonlarına doğru duyurulmuş ve 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilmiştir.[579] Salgının ilk dönemi ve ikinci dalgası, ülkeler arasında farklı tarihlerde, dönemlerde ve içeriklerle uygulamaya konulan seyahat yasağı, sınırların kapatılması, sokağa çıkma yasağı, işyerlerinin kapanması, karantina gibi bir dizi tedbirlerle yaşanmıştır. 2022 yılı itibariyle pandemi süreci, "yeni normaller" kapsamında daha sınırlı ve istisnai tedbirlerle devam etmektedir.

Pandeminin ilk etkisi, kamusal sağlık ve sosyal güvenlik sistemlerinin zayıflatıldığı bir dönemde, tüm dünya için yaşam güvencesizliği olmuştur. Sürece ekonomik daralmayla birlikte işsizlik eşlik etmektedir. ILO'nun tahminlerine göre,

[578] ETUI, "Portugal", National Industrial Relations.
[579] ILO: Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery, ILO, Geneva, 2022, s. 137.

2019'un son çeyreğine göre küresel ölçekte 2020'de 355 milyon tam zamanlı işe eşdeğer nitelikte çalışma saatlerinde kayıp yaşanmış ve 2022 yılı itibariyle 52 milyon tam zamanlı işe eşdeğer küresel bir açık bulunmaktadır.[580] 2019'da dünya genelinde 186 milyon olan işsiz sayısı 2020 yılında 224 milyona yükselmiş olup; ILO'nun öngörüsü toparlanma sonrasında 2023'de de işsizlerin sayısının 207 milyon civarında olacağı yönündedir.[581] İşsizlik oranları, kadın işçilerde erkek işçilere kıyasla, genç işçilerde ileri yaş grubu işçilere kıyasla daha yüksektir. Tedarik zincirlerinde mal üretimi ve hizmet sunumunun kesintiye uğraması beraberinde üretim ağlarına bağlı her üç işçiden birinin iş sözleşmesinin feshedilmesi, çalışma saatlerinde veya ödemelerinde azalma veya diğer kötü çalışma koşullarını getirmiştir. Süreçten en fazla başta imalat sektörü olmak üzere konaklama ve gıda, toptan ve perakende ticareti, inşaat sektörleri etkilenmiştir.[582] İmalat sektöründeki istihdamda en büyük azalma (%11,8) düşük işgücü maliyetleriyle çok uluslu şirketler tarafından tercih edilen alt-orta gelir grubu ülkelerde yaşanmıştır. Bu oran yüksek gelir grubundaki ülkeler için yüzde 3,9'dur.[583] Pandemi süreci, var olan eşitsizlikleri gün yüzüne çıkardığı gibi daha da derinleştirmiş; çalışan yoksulluğu artmıştır.

Tablo 10. 2019-2022 Döneminde Dünya Genelinde İşgücü Piyasası Göstergeleri

	15-64 yaş				Kadınlar				Erkekler				15-24 Yaş				25+ Yaş			
(%)	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
İstihdam Oranı	57,3	54,8	55,4	55,8	45,2	43	43,4	43,8	69,4	66,6	67,3	67,9	35,7	32,7			63,1	60,6		
İşgücüne Katılım	60,5	58,6	59,0	59,3	47,8	46	46,4	46,6	73,3	71,3	71,7	72	41,2	38,6			65,7	63,9		
İşsizlik	5,4	6,6	6,2	5,9	5,5	6,4	6,3	6,1	5,3	6,6	6,1	5,7	13,5	15,2			4	5,2		
Ücretli Maaşlı İşçiler	53,3	53,2	53,4		54,3	54,1	54,3		52,7	52,6	52,8									
Kendi Hesabına Çalışan İşçiler	46,7	46,8	46,6		45,7	45,9	45,7		47,3	47,4	47,2									
Çalışan Yoksulluğu*	6,7	7,2																		

(*) Günlük geliri 1.90 ABD $ altında olanlar.

Kaynak: ILO, World Employment and Social Outlook, 2022, s. 106.

[580] A.g.e.
[581] ILO: World Employment and Social Outlook: Trends 2022, ILO, Geneva, 2022, s. 13.
[582] ILO, Social Dialogue Report 2022, s. 138.
[583] ILO, World Employment and Social Outlook, 2022, s. 19.

Pandeminin, toplu pazarlıklar üzerindeki etkisi sektörlere, hastalığın yayılma sürecine ve bağlantılı olarak tedbirlerin uygulandıkları dönemlere ve niteliklerine göre değişmektedir. Tek taraflı ilan edilen acil durum, olağanüstü hal kapsamında alınan pandeminin gerektirdiği fiziksel mesafelendirme vb. tedbirler içinde örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını doğrudan sınırlandırmaya yönelik kalıcı kurallara da yer verildiği olmuştur. Bazı durumlarda ise istisnai tedbirler toplu pazarlık sürecinin ve toplu iş sözleşmelerinin askıya alınması da dahil olmak üzere dolaylı kısıtlamalara yol açmıştır.[584] Örneğin Yunanistan'da, kapanma döneminde müzakere prosedürleri dondurulmuştur.[585] Bununla birlikte sürecin ve prosedürlerin koşullara uyarlanması suretiyle toplu pazarlıkların ve görüşmelerin gerçekleştiği de görülmektedir. Bu kapsamda sendika temsilcilerinin görev sürelerinin uzatılması, toplu pazarlıkların başlangıç ve sona erme tarihlerinin ayarlanması, video konferans, elektronik imza kullanımı gibi bir dizi uyarlamaya gidilmiştir. Fransa'da işletmelerin Covid-19 krizine yanıt verebilmelerini sağlamak amacıyla zorunlu toplu pazarlık süreleri kısaltılmış, ayrıca video konferans, sesli konferans ve elektronik imza kullanımına ilişkin esasları düzenleyen bir genelge yayımlanmıştır. Belçika'da 2021'de, Ulusal Çalışma Konseyinde 18 sektörlerarası toplu iş sözleşmesi çevrimiçi olarak müzakere edilip bağıtlanmıştır. Brezilya'da bankacılık sektöründe imzalanan "Covid-19 toplu iş sözleşmesi" yaklaşık 150.000 işçi tarafından sanal toplantılar sonucunda onaylanmıştır. Arjantin, Birleşik Krallık, Bulgaristan, Filipinler, Gürcistan, Hindistan, Hollanda, İtalya, Kanada, Kolombiya, Kosta Rika, Sri Lanka, Trinidad ve Tobago için de belirli sektörlerde toplu pazarlıkların çevrimiçi yürütüldüğü tespit edilmektedir.[586] Bununla

[584] ILO: "Application of International Labour Standards in Times of Crisis: The Importance of International Labour Standards and Effective and Authoritative Supervision in the Context of the COVID-19 Pandemic", Extracts of the General Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations at its 91st Session (November–December 2020), par. 52, 71, 72, 75.
[585] ILO, Social Dialogue Report 2022, s. 142.
[586] ILO, Social Dialogue Report 2022, s. 143.

birlikte ILO bünyesinde yürütülen araştırmaya katılan sendikal örgüt temsilcilerinin yarısının görüşü, uzaktan çevrimiçi müzakerelerin daha az etkili olduğu yönündedir. Teknik problemler dışında, toplu pazarlık ortamının sağlanamaması ve ritüellerinin gerçekleştirilememesi, işyeri temsilcileriyle etkileşimin sınırlı olması, işveren tarafının vücut dilini yorumlamanın daha zor olması, baskı uygulamanın zorlaşması ve özellikle farklı çözüm ve ihtimaller üretmeye yönelik ara görüşmelerin mümkün olmaması dijital toplu pazarlıkların sınırlılıkları arasında sayılmıştır. Bir değişim olmadığı (%40) ya da maliyet ve zaman tasarrufu sağladığı, tarafların teknik olarak daha hazırlıklı olduğu şeklinde olumlu yönde görüş bildiren katılımcıların (%10) beyanları arasında da benzer eksikliklere değinildiği gözlemlenmektedir.[587]

Ankete katılan sendikal örgütlerin üçte birinden fazlası (%36) pandeminin kurumsal görüşmelerin sıklık ve sayısını artırdığını, üçte birinden biraz azı (%31) ise resmi toplu pazarlıklarda düşüş olduğunu bildirmiştir. Resmi toplu pazarlıkların normal seyrinde ilerlediğini veya arttığını belirtilen katılımcıların çoğunluğunu Avrupa merkezli sendikal örgütler oluşturmaktadır.[588] Araştırma, pandeminin bir sözleşmenin veya anlaşmanın bağıtlanmasıyla sonuçlanan gayri resmi, kurumsal prosedürlerin dışında yürütülen müzakerelerde daha fazla artışa yol açtığını ortaya koymaktadır.[589] Bir başka araştırmaya göre işveren örgütlerinin çoğunluğunun görüşü de pandeminin toplu pazarlıklara kısmen (%41) veya tamamen (%17) ivme kazandırdığı yönündedir. Buna karşılık kriz öncesi imzalanan toplu iş sözleşmelerinin pandemi koşullarına uyum

[587] Araştırma, 32 ülkeden, farklı düzeylerde ve sektörlerde 200 sendikal örgütün yetkililerileriyle Mart-Mayıs 2021 döneminde on-line gerçekleştirilen derinlemesine mülakat yöntemiyle elde edilen verileri içermektedir. ILO: Covid-19, Collective Bargaining and Social Dialogue: A report on behalf of ILO ACTRAV, ILO, Geneva, 2021, s. 11-16.
[588] ILO, Covid-19, Collective Bargaining and Social Dialogue, 2021, s. 5-6.
[589] A.g.e., s. 7-9.

sağlamada kısmen (%43) veya tamamen (%17) esnekliğe sahip olduğu yönünde görüş bildiren işveren örgütlerinin de çoğunlukta olduğu tespit edilmektedir.[590]

Pandeminin ilk dalgasında, belirsizliğin olduğu Mart-Eylül 2020 döneminde birçok ülkede, sektörde ve işletmede toplu pazarlıklar, toplu iş sözleşmelerinin yenilenmesi ertelenmiştir. İsveç'te 2020 yılının bahar aylarında yürürlük süresi dolan, yaklaşık 2,5 milyon işçiyi kapsayan 497 ulusal işkolu toplu iş sözleşmesinin toplu pazarlıkları ertelenmiş ve yılın sonuna doğru yeni sözleşmeler imzalanmıştır.[591] Benzer durum Norveç'te de yaşanmıştır. İspanya ve Slovakya'da sözleşmeler otomatik yenilenmeye bırakılmıştır. Portekiz'de 11/2021 sayılı Kanunla, Troika'nın müdahalesiyle sınırlandırılan sözleşmelerin art etkisine ilişkin kuralların uygulanması, tarafların karşılıklı anlaşmasıyla sözleşmeyi feshettiği durumlar hariç olmak üzere 24 ay için askıya alınmıştır. Bu tür ertelemelere, mevcut sözleşmelerin yürürlük süresini uzatmak amacıyla mutabık kalınan veya zorunlu kılınan süreler için geçerli olmak üzere bağıtlanan olağanüstü sözleşme ve protokollerin de eşlik ettiği tespit edilmektedir. Kanada'da bakım ve sağlık hizmetlerinde sona ermek üzere olan sözleşmelerin yürürlük süresini bir yıl için uzatan "devir sözleşmeleri (rollover agreements)" imzalanmıştır. Uruguay'da, inşaat, sağlık ve bakım, ulaşım sektörlerinde toplu pazarlıkların normal seyrinde devam ettiği, diğer sektörlerde bir yıl süreli "ara sözleşmeler"in bağıtlandığı tespit edilmektedir. Güney Afrika'da metal ve mühendislik endüstrilerinde önce "Covid-19 askıya alma sözleşmesi (Covid-19 standstill agreement)", 2021 yılında

[590] Araştırma, 21 ülkede (Arjantin, Belçika, Birleşik Krallık, Brezilya, Côte d'Ivoire, Filipinler, Güney Afrika, Güney Kore, İspanya, İsveç, İtalya, Kolombiya, Kosta Rika, Sırbistan, Slovakya, Sri Lanka, Trinidad ve Tobago, Tunus, Viet Nam) Ocak 2020 ile Aralık 2021 tarihleri arasında imzalanan 500'den fazla toplu iş sözleşmesinin metin analizini, sendikalar ve işveren örgütleriyle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeleri içermektedir. Bkz. ILO, Social Dialogue Report 2022, s. 146.
[591] ETUI, "Sweden", Industrial Relations.

grevin ardından ücret artşını içeren üç yıl yürürlük süreli toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. [592]

Almanya'da pandeminin ilan edildiği ilk dönemde IG Metall tarafından toplu iş sözleşmelerinin yasal işlerliğini sağlamak amacıyla bölgesel "dayanışma sözleşmeleri" (Tarifvertrag der Solidarität) imzalanmıştır. Sözleşmelerde, kısa çalışma ödeneğinin en az net ücretin yaklaşık %80'i tutarında olması, tatil yardımlarının 12 aya bölünerek kısa çalışma parasına eklenmesi, ayrıca işyeri dayanışma fonuna işverenlerin tam zamanlı her bir işçi için 350 Euro ödemesi ve fonda kullanılmayan paranın yıl sonunda işçiler arasında eşit oranda dağıtılması, okul ve kreşlerin kapalı olduğu dönemde 12 yaşından küçük çocukları olan ebeveynlere 8 gün ücretli izin kullandırılması kabul edilmiştir.[593] 2021 yılı içinde IG Metal tarafından metal, çelik ve elektronik sektörleri için yürütülen toplu pazarlıklar, grev ve toplu protestolar eşliğinde gerçekleşmiş ise de sonuçlarının sınırlı olduğu; toplu iş sözleşmelerinde saat ücretlerine yansımayacak şekilde, ücret zammı yerine nakdi yardım niteliğinde ödemelerin kararlaştırıldığı görülmektedir. Sözleşmelerde, bir defaya mahsus maktu korona primi, 15 aylık dönem için maktu ödeme ve T-Zug ödemesi dışında aylık ücretin belirli bir yüzdesine karşılık gelen ilk yıl 8 ay, ikinci yıl 12 ay üzerinden hesaplanan "dönüşüm parası (Transformationsgeld, T-Geld)" adı altında ek ödeme kabul edilmiştir. Dönüm noktası ise ek yardımların ödenmesinde işletme kârının esas alınacak olmasıdır. Metal ve elektronik işkollarında sözleşmeye taraf işletmenin net satış hasılatının (Nettoumsatzrendite) %2,3 oranının altına düşmesi halinde T-Geld ödemesi iptal edilebilecek, T-Zug ödemeleri ertelenebilecektir. Bunun dışında işletmenin teknolojik vb. yapısal dönüşüm veya ekonomik kriz içinde olması halinde çalışma konseyi ile işveren arasında yapılacak

[592] ILO, Social Dialogue Report 2022, s. 141-143.

[593] Bilgi için bkz. https://www.igmetall.de/service/publikationen-und-studien/metallzeitung/metallzeitung-ausgabe-mai-2020/ein-tarifvertrag-der-solidaritaet, (Erişim: 22.06.2022).

işletme anlaşmasıyla bu süreyle sınırlı olarak işten çıkarma yerine haftalık çalışma saatleri kısaltılabilecek, ücrette kesintiye gidilmemesi amacıyla T-Geld yardımının tamamı ve T-Zug yardımının ilk kısmı kullanılabilecektir.[594]

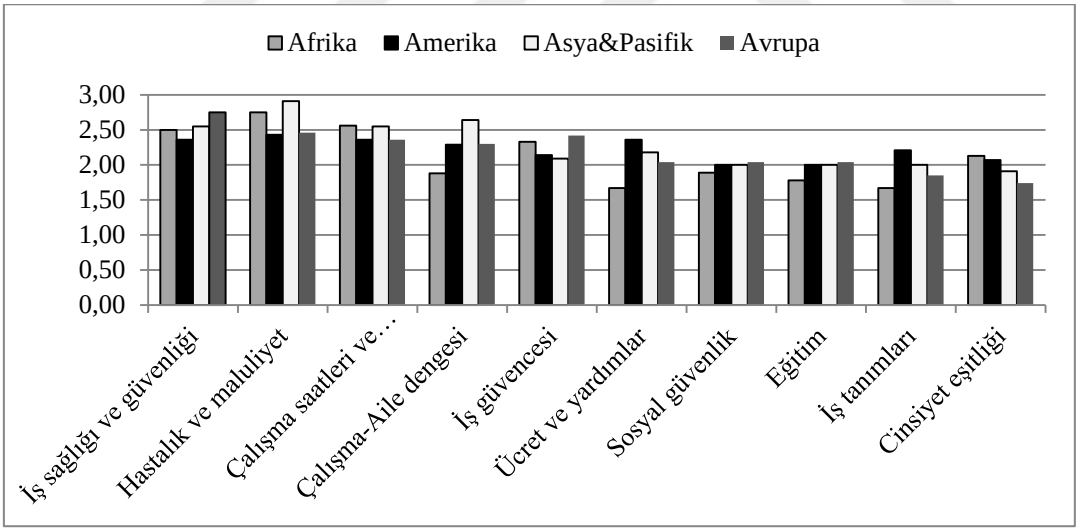
Pandemi sürecinde üst düzey sözleşmelerde yer alan derogasyon, gözden geçirme, çekilme, zor durum vb. hükümlerine daha fazla müracaat edilmesi Almanya ile sınırlı değildir. Uygulamanın istisnai olduğu ülkelerde de benzer sonuçlar doğuran sözleşmelerin imzalandığı görülmektedir. Danimarka'da özel sanayi sektöründeki mavi yakalı işçiler için pandemi sebebiyle ticari faaliyetlerdeki kesintileri mücbir sebep olarak tanıyan sözleşme imzalanmıştır. Sözleşmeyle işletmenin ekonomik durumu iyileştikten sonra eski durumuna getirmek kaydıyla iş sözleşmelerinin geçici olarak askıya alınması ve böylece işçilerin işsizlik fonlarından yararlanabilmesi mümkün kılınmıştır. Fransa'da, mobilya endüstrisinin 2020'deki ulusal toplu iş sözleşmesi, nakit akışı zorluklarıyla karşı karşıya kalan işletmelerin hayat sigortası fonuna katkılarını azaltabileceği, erteleyebileceği veya kademeli olarak artırabileceği bir derogasyon maddesi içermektedir. Norveç'te sağlık ve bakım sektöründe, üst düzey sözleşmelerin çalışma saatlerine ilişkin sınırlandırmalarına istisnalar getirilmesini, daha uzun çalışma saatlerini mümkün kılan sözleşmeler imzalanmıştır. İtalya'da görece istisnai olan derogasyon, pandemi sürecinde imzalanan "yakınlık sözleşmeleri (proximity agreements)" ile yaygınlaşmıştır. Mart 2021 itibariyle, 506'sı hizmetler sektöründe olmak üzere 792 sözleşme kayda alınmıştır. İspanya'da üst düzey sözleşmelerdeki ücret ve çalışma süresi maddelerinden sapmalara izin vermek için belirli bir süreyle sınırlı

[594] Sözleşmeler ve sözleşmeler hakkında bilgi için bkz. https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/faq-zu-transformations geld-t-geld-und-trafobaustein, (Erişim: 22.06.2022)

"uygulamama sözleşmeleri (non application agreements)" veya "zor durum sözleşmeleri" bağıtlanmıştır. 560 sözleşmenin 348'si hizmet sektöründedir.[595]

Gerek sendika yetkililerinin beyanları ve gerekse toplu iş sözleşmeleri üzerinde yapılan araştırmalar, pandeminin toplu pazarlık masasında öncelikleri değiştirdiğini göstermektedir. 2020-2021 döneminde sürece koşut iş sağlığı ve güvenliği, hastalık ve maluliyet kapsamındaki konular toplu pazarlık gündeminin üst sıralarına taşınmıştır. Pandeminin etkisi kadın işçiler üzerinde erkek işçilere kıyasla görece daha fazla olmuş, kadın işçilerin ücretsiz bakım hizmetleri daha fazla artmış olmasına rağmen toplumsal cinsiyet eşitliği (çalışma-aile dengesi kapsamındaki kurallar hariç), eğitim ile birlikte toplu pazarlık ajandasının son sıralarında yer almıştır.[596] Diğer konuların öncelik sırası bölgelere ve toplu pazarlık yapılarına göre farklılık göstermektedir.

Tablo 11. Toplu Pazarlık Konularının Bölgelere Göre Dağılımı (2020-Mayıs 2021)



Not: Katılımcı cevaplarının (Daha az:1, aynı: 2, daha fazla:3) ortalama değerleridir.

Kaynak: ILO, Covid-19, Collective Bargaining and Social Dialogue, 2021, s. 17.

[595] ILO, Social Dialogue Report 2022, s. 145.
[596] ILO, Covid-19, Collective Bargaining and Social Dialogue, 2021, s. 20-22; ILO, Social Dialogue Report 2022, s. 147.

Toplu pazarlık yapısının merkezi ve koordineli olduğu ülkelerde iş güvencesi ve istihdam garantisine, toplu pazarlık yapısının ademi merkezi ve parçalı olduğu ülkelerde çalışma saatleri, izin ve tatillere ilişkin düzenlemelere ağırlık verildiği tespit edilmiştir.[597] Avrupa ülkelerinde diğer bir öncelikli konu iş güvencesi ve istihdam garantisi iken Afrika ve Amerika ülkelerinde çalışma süreleri ve izinler, Asya&Pasifik ülkelerinde çalışma-aile dengesi olmuştur. Ülkelerin genelinde geri plana itilen iş tanımları ve işin sınıflandırılmasına ilişkin konuların, ücret pazarlıklarının Amerika bölgesinde görece ağırlığını koruduğu görülmektedir. Buna karşılık Afrika ve Avrupa ülkelerinde genel olarak ücret pazarlıklarının ilerleyen dönemlere bırakıldığı anlaşılmaktadır.

İtalya'da Cgil-Di Vittorio işbirliğinde yürütülen araştırmaya göre; kapanma döneminde 317, yeniden açılma döneminde 183, salgının ikinci dalgasında 258, 2021 yılının son altı aylık geçiş döneminde 272 sözleşme ve ayrıca dönem boyunca 144 adet Covid-19 acil durum protokolü imzalanmıştır. Sözleşme ve protokollerin %49,3'ü hizmetler, %41,5 imalat, %5,4'ü kamu, %3,8'i tarım sektörlerinde bağıtlanmıştır. Pandeminin ilanı ve kapanma tedbirlerinin uygulanmaya konulmaya başlanılmasından itibaren toplu pazarlıklarda sağlık ve güvenlik ile çalışma organizasyonuna ilişkin konular öncelik kazanmıştır. Kapanma döneminde ücret artışları toplu pazarlık konusu yapılmamış; belirli bir dönem veya koşulla sınırlı gelir desteği ve yardımlar kabul edilmiştir. 2021 yılı sonu itibariyle toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen konuların ağırlığını çalışma saatleri (%71,9), iş organizasyonu ve ek sosyal yardımlar (%65), ücret (%62,5), sosyal haklar (%54,2), çevre, sağlık ve güvenlik (%37) oluşturmaktadır. İş organizasyonu kapsamında uzaktan çalışma, yeni teknolojilerin benimsenmesi ile zaman-mekan-görev esnekliğini içeren çevik çalışma (agile work) ağırlığı artan konular arasındadır. Rapor, diğer ülkelerden farklı olarak İtalya'da işyerinde sendikal hakların

[597] ILO, Covid-19, Collective Bargaining and Social Dialogue, 2021, s. 22.

ve temsilin toplu pazarlık konuları arasında her hal ve koşulda öncelikli olduğunu göstermektedir. Pandemi döneminde de işyerlerinde mevcut organlar dışında "Covid komiteleri" oluşturulmuş, işyerinde tedbirlerin kararlaştırılmasında ve uygulamaya konulmasında komiteler faaliyet göstermiştir.[598]

Diğer ülkelerde Ocak 2020-Aralık 2021 döneminde imzalanan toplu iş sözleşmelerinin konuları ayrıntılandırıldığında virüse maruz kalma, hastalığa yakalanma riski yüksek olan, yakın temas gerektiren, kesintisiz devam ettirilen işlerde istihdam edilen "ön cephe işçileri (front line workers)" olarak adlandırılan işçi grupları için özellikle sağlık ve sosyal bakım hizmetleri, eğitim, yiyecek sağlama, perakende ve dağıtım, ulaşım ve posta sektörlerinde özel düzenlemelere gidildiği görülmektedir. Bu kapsamda öne çıkan konular, işveren tarafından uygun kişisel koruma donanımlarının (KKD), düzenli testlerin, sağlık-bakım giderlerinin karşılanması, psikososyal destek, iş yerinde hijyen, havalandırma vb. standartlarının artırılması, fiziksel bariyerlerin kurulması gibi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin koşullara uyarlanması, ücretli izin haklarına ek Covid-19 ücretli hastalık izni, geçici ve belirli süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmelerine dönüştürülmesi, çocuk bakım yardımı, ek korona primi/ödeneği, ikramiyesi ve ücret ayarlamalarıdır. Başta sağlık sektörü olmak üzere temel hizmetlerin devamlılığının sağlanmasına yönelik çalışma süresi ve fazla çalışmaya ilişkin üst sınırların geçici olarak uzatılmasına, korona vardiyalarına ve bu kapsamda çalışanlara fazla çalışma ücreti ödenmesine ilişkin düzenlemelere gidilmiştir.[599] Bununla birlikte toplu iş sözleşme hükümlerinin ne derecede uygulandığı belirsizdir. Sendika yetkililerinin beyanlarından, farklı uygulamaların yanı sıra, Mart

[598] Raporda 2019-2022 döneminde farklı düzeylerde ve sektörlerde imzalanan toplam 2168 toplu iş sözleşmesi incelenmiştir. Rapor için bkz. CGIL: Terzo Rapporto Sulla Contrattazione di Secondo Livello, 2022, https://www.fondazionedivittorio.it/ sites/ default/files/content-attachment/CgilFdvTerzo%20Report%20contrattazione%20 secondo%20 livello.pdf, (Erişim: 15.09.2022).
[599] ILO, Social Dialogue Report 2022, s. 148, 157.

2021 tarihinde bile düzenli ve uygun maske, eldiven, dezenfektan vd. KKD sağlanması, testlerin yapılması, yorgunluk ve tükenmişliğe karşı korunma, ücretli hastalık izni ve dinlenme sürelerinin kullandırılmasına ilişkin sorunların devam ettiği anlaşılmaktadır.[600]

Tam veya kısmi kapanma tedbirlerinin uygulanmasına veya hastalık, karantinaya alınma gibi nedenlerle çalışamamaya bağlı gelir kayıplarını telafi etmek, iş ilişkisinin devamlılığını sağlamak için iş koruma planları (job retention schemes) kapsamında kısa çalışma, çalışmaya ara verme (furlough) ve ücret sübvansiyonu (wage subsidy) kurumlarından yararlanılmıştır.[601] Finans yöntemleri ülkeler arasında farklılık göstermekle birlikte genel olarak işverene maliyeti çok sınırlı düzeyde olduğundan ve kullanıldığı dönemde işçilik maliyetlerinden tasarruf etme olanağı sağladığından 2008 kriziyle birlikte kullanımı kısmen artan iş koruma planları,[602] pandemi sürecinde çok yaygın bir alanda kullanılmış ve böylelikle büyük çapta bir toplu işten çıkarmanın yaratacağı ekonomik ve sosyal sorunların da görece önüne geçilmiştir. Bu tür programların uygulamaya konulmasında Fransa ve İtalya'da pandemi nedeniyle getirilen yeni koşullarla birlikte sendikaların rolü de güçlendirilmiştir. İtalya'da standart kısa çalışma programlarında sendikanın yetkisi bilgi alma ve danışma haklarıyla sınırlıyken özel COVID kısa süreli çalışma planının uygulamaya konulması işyeri düzeyinde bir sözleşmenin imzalanması şartına bağlanmıştır. Fransa'da da pandemi

[600] ILO, Covid-19, Collective Bargaining and Social Dialogue, 2021, s. 29-31, 104.
[601] Fransa, Rusya Federasyonu, İngiltere,Türkiye, İtalya, İspanya ve Almanya'da gelir telafisi, feshe karşı koruma ve esnek çalışma modellerinin uygulanmasına ilişkin iş hukuku alanında alınan tedbirlere ilişkin bir değerlendirme için bkz. Yıldız, Gaye Burcu; "COVID-19 Pandemisinin İş Hukukuna Mevcut ve Olası Etkileri", Sicil Dergisi, Sayı: 45, Yıl: 2021, s. 128-143.
[602] İş koruma planlarının AB'ye üye üllkelerdeki esasları için bkz. Drahokoupil, Jan; Müller, Torsten; Job Retention Schemes in Europe: A Lifeline During the COVID-19 Pandemic, ETUI, Brussels, 2021, s.10-15. OECD'ye üye 31için bkz. 31 ülkede OECD: Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond, 2020, https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135415-6bardplc5q&title=Job-retention-schemes-during-the-COVID-19-lockdown-and-beyond. (Erişim: 31.10.2022).

nedeniyle kapsamı genişletilen uzun dönemli kısmi aktivite (Activité partielle de longue durée, APLD) planının, kısa çalışma süresini, ilgili işçilerin görevlerini, çalışma saatlerinde azami azalmayı, çalışan temsilcilerinin bilgilendirilmesine ilişkin prosedürleri, istihdam ve eğitime ilişkin yükümlülükleri içeren bir işyeri veya işkolu toplu iş sözleşmeleri çerçevesinde uygulanması gereklidir. Danimarka'da ise çalışmaya ara verme programı için işyeri toplu iş sözleşmesi şartı kaldırılmış, COVID-19 izin programında sadece yerel sendika veya temsilcisine veyahut işçi temsilcisine bilgi verme ve danışma şartı getirilmiştir. Diğer taraftan kısa çalışma programının koşul ve ilkelerini üç taraflı sözleşme belirlemektedir. Avusturya'da ulusal sektörel "sosyal ortaklık sözleşmeleri", pandemi sürecinde kısa çalışma planlarının çalışma konseyleri ile imzalanacak işletme anlaşmalarıyla uygulamaya konulmasının çerçevesini oluşturmuştur.[603] İsveç'te, 2014'te uygulamaya konulan kısa çalışma planının konfederasyonlar arası sözleşmelerle güçlendirilmesi, kısa çalışma hükümlerinin sektör ve işletme toplu iş sözleşmelerine hızlı bir şekilde dahil edilmesine yol açmıştır. Eylül 2021 itibariyle, özel sektördeki 666 toplu sözleşmenin 558'i kısa çalışma esasına ilişkin hüküm içermektedir.[604] Bununla birlikte toplu pazarlıklar, Belçika'da metal sektöründe, Slovenya'da kamu hizmetlerinde yasal destek düzeyinin iyileştirilmesinde önemli bir rol oynamıştır. Almanya, Belçika, Fransa, İsviçre ve İtalya'da bazı toplu iş sözleşmeleriyle destek düzeyinin artırılmasının dışında, destek süresinin uzatılması, destekten yararlananların kapsamının genişletilmesi, iş sözleşmesini fesh etmeme kaydı gibi kazanımların da elde edildiği tespit edilmiştir.[605]

[603] Müller, Torsten; Schulten, Thorsten; Drahokoupil, Jan; "Job Retention Schemes in Europe During The COVID-19 Pandemic-Different Shapes and Sizes and the Role of Collective Bargaining", Transfer, Vol. 28(2), ETUI, 2022, s. 260-261.
[604] ILO, Social Dialogue Report 2022, s. 166.
[605] Müller T., Schulten T., Drahokoupil J., s. 261.

Pandemi sürecinin uzaktan çalışma, zaman-mekan-görev esnekliği için bir sosyal deney evresi olduğu da açıktan veya üstü kapalı ifade edilmektedir.[606] AB'ye üye ülkelerde 2019'da bağımlı çalışanların %3,2'si sürekli, %8'i belirli dönemlerde olmak üzere toplamda %11'i farklı uzaktan çalışma yöntemleriyle ağırlıklı olarak bilişim ve iletişim, bilgi-yoğun işletme hizmetleri, eğitim, görsel-işitsel vd. yayıncılık, telekomünikasyon, sanat ve eğlence, finans ve sigortacılık, ileri teknoloji imalatı, idari ve teknik destekler sektörlerinde istihdam ediliyordu.[607] Pandeminin olağanüstü koşullarında, ülkelere göre istihdamın yaklaşık dörtte biri (Almanya, İspanya, Yunanistan ve MDAÜ) ile üçte ikisi (Avusturya, Fransa, İtalya, Portekiz, Benelüks ve İskandinav ülkeleri) arasında değişen bir grubu tele çalışma, evden çalışma ve hibrit çalışma gibi farklı uzaktan çalışma yöntemleriyle çalışmak durumunda kalmıştır.[608] Toplu iş sözleşmelerinde de uzaktan çalışmayı kolaylaştırmak ve çalışmanın esaslarını düzenlemek üzere yer verilen hükümler çeşitlenmiş ve artmıştır, ki her ülke için geçerli olmasa da ileri dönemlerde de bu yönde bir artış yaşanacağı düşünülmektedir. İspanya'da 2020 yılı içinde asgari ücret, istihdamın korunması, tele çalışma konu başlıklarıyla konfederasyonlar arası üç sözleşme imzalanmış ve sözleşmelerde kabul edilen esaslar kanunlaştırılmıştır.[609] Fransa'da aynı yıl kanuni düzenlemelerde esas alınmak üzere tele çalışmaya ilişkin meslekleraras toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Yunanistan'da 2022 yılında bankacılık sektöründe dört büyük banka ile imzalanan 3 yıllık ulusal işkolu toplu iş sözleşmesinde ücret artışları dışında uzaktan çalışmanın ve toplu işten çıkarmanın koşulları düzenlenmiştir.[610] ILO tarafından yürütülen araştırmada

[606] ILO, Social Dialogue Report 2022, s. 23,89,180; Sostero, Matteo; Milasi, Santo; Hurley, John; Fernández-Macías, Enrique; Bisello, Martina; Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?, JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, No. 2020/05, European Commission, Joint Research Centre (JRC), Seville, 2020, s.5.
[607] Sostero et al., s. 7,9.
[608] Sostero et al., s. 20.
[609] ETUI, "Spain", National Indsutrial Relations.
[610] ETUI, "Greece", National Indsutrial Relations.

bu süreçte imzalanan toplu iş sözleşmelerinde geçiş sürecinde ortak değerlendirme ve gönüllülük esasına dayanması, deneme süresine tâbi tutulması, danışma ve bilgi edinme haklarının kullanılması, sözleşme statüsünün değişmemesi garantisine dair hükümlere yer verildiği tespit edilmiştir. Diğer bir konu maliyetler olup bu kapsamda kabul edilen hükümler arasında genel maliyetlerin işveren tarafından aylık ödenmesine, gerekli ekipmanların, teknik altyapının, programların işveren tarafından temini ve düzenli bakımına ilişkin kurallar yer almaktadır. Ayrıca video gözetimi, djital kontrol, konum belirleme gibi çalışmanın takibinde ihtiyaçla orantılılık, mevzuata uygunluk ve mahremiyet hakkının gözetilmesi, e-posta vb. kaynaklara erişim için işçilerin açık onayının alınması, kullanılan ve işlenen şirket verilerinin korunması, işçilerin gerekli dijital becerileri edinme ve buna karşılık işverenlerin bunu sağlama yükümlülüğü, çalışma sürelerinin işçilerle müzakere edilerek belirlenmesi, işverenin mesai saatleri dışında e-posta göndermeme, aramama, toplantı yapmama taahhüdü, işçilere kendi çalışma süreleri üzerinde azami çalışma ve asgari dinlenme sürelerine uyma şartıyla özerklik ve kontrol tanınması, işçilerin bağlantıyı kesme hakkı toplu iş sözleşmelerinde kararlaştırılan diğer kurallar arasındadır.[611]

[611] ILO, Social Dialogue Report 2022, s. 180.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ DÜZENİNDE DEĞİŞİM

1. Toplu Pazarlık Girişimleri ve Toplu İş Sözleşmelerinin Öncülleri

Ülke uygulamaları toplu pazarlıkların, toplu iş sözleşmelerinin grevler içinde geliştiğini göstermektedir. Osmanlı İmparatorluğu döneminde işçilerin iş bırakma, protesto, yürüyüş eylemlerinin genelleşip grev niteliğini kazanması 1870'ten sonraki yıllarda gerçekleşmiştir.[612] Tespit edilmiş ilk grevler, birikmiş ücretlerin ödenmesini, kaime yerine sikkeyle ödeme yapılmasını sağlamaya yönelik olup; ücret artışı gibi çalışma koşullarının düzeltilmesi veya değiştirilmesi talebiyle gerçekleştirilen grevler sınırlı sayıdadır.[613] Grevlerin yürütülme süreci, sonucu konusunda kesin ve ayrıntılı bilgiden yoksun olunmakla birlikte mevcut bilgilerden, işçilerin lehinde sonuçlanan grevlerde de tek taraflı talep aşamasında kalındığı anlaşılmaktadır.

23 Temmuz 1908 tarihinde II. Meşrutiyetin ilanıyla yaşanan kısa süreli iktidar boşluğunda ve hürriyet aylarında yaşanan grev dalgasında grevler, sayıca çoğalmış; geniş bir coğrafi alana yayılarak ve demiryolu taşımacılık sektörü dışında kapitalist

---

612 1870 öncesi işçi eylemleri için bkz. Sencer [Baydar], Oya; Türkiye'de İşçi Sınıfı Doğuşu ve Yapısı, Habora Kitabevi, İstanbul, 1969, s. 69, 88-90, 103. Güzel, M. Şehmus; "Osmanlı İmparatorluğu'nda Makina Kırıcılığı", Cahit Talas'a Armağan, Ed. Alparslan Işıklı, Mesut Gülmez, Mülkiyeliler Birliği Yayını, No: 9, Ankara, 1990, s. 285-291. Karakışla, Yavuz Selim,"Osmanlı Sanayi İşçisi Sınıfının Doğuşu 1839-1923", Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiye'sine işçiler 1839-1950, Donald Quataert ve Eric J. Zürcher (der.), İletişim Yayınları, İstanbul, 1998, s. 27-54. Yıldırım, Kadir; Osmanlı'da İşçiler (1870-1922): Çalışma Hayatı, Örgütler, Grevler, İletişim Yayınları, 2013, s. 208-209.

613 Uzun bir dönem kaynak alınan Baydar'ın çalışmasında, 1872-1908 döneminde tespit edilen grev sayısı 23'tür. Güzel'in çalışmasında bu sayı 50'ye, Yıldırım'ın araştırmasında 89'a yükselmiştir. Bkz. Baydar, s. 147-148. Güzel, Şehmus; "Tanzimat'tan Cumhuriyet'e İşçi Hareketi ve Grevler", Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi, cilt:3, İletişim Yayınları, İstanbul, 1985, s. 804-810; Yıldırım, 2013, s. 208-230 ve 357-359. Ayrıca bkz. Akkaya, Yüksel; Cumhuriyet'in Hamalları: İşçiler, Yordam Kitap, İstanbul, 2010, s. 48.

ilişkilerin gelişmekte olduğu diğer sektörlerde de gerçekleşmiştir.[614] Ani başlayan az sayıda grevin yanı sıra grev öncesinde işçilerin taleplerini yazılı olarak işverene bildirmesinin genel bir uygulama haline geldiği görülmektedir. Balya ve Ereğli madenleri, Anadolu ve Selanik demiryolları, İdare-i Mahsusa, Şirket-i Hayriye, tramvay, fırın ve gazhane işçilerinin, Pera Palas garsonlarının grevlerinde, greve başlamadan önce ve grev sürecinde işçi grupları veya çeşitli işçi örgütleri ile işveren arasında görüşmelerin gerçekleştiği, görüşmelere zaman zaman devlet yetkililerinin de iştirak veya nezaret ettiği tespit edilmektedir.[615] Bir anlaşma metninin imzalanmasıyla veya işverenin taahhüdünü içeren imzalı bir belgenin verilmesiyle sonlandırılan grevlere de rastlanılmaktadır.[616] Anadolu Demiryolları Haydarpaşa İstasyonu grevi, sendika ile işveren arasında gerçekleşen toplu görüşmeler, toplu pazarlığa yaklaşan–tespit edilmiş- ilk örneklerden biri sayılabilir.[617]

1908 yılı Ağustos ayı içerisinde Anadolu Osmanlı Demiryolları Memurin ve Müstahdemin Cemiyet-i Uhuvvetkâranesi temsilcileri ile işveren arasında gerçekleşen ve hükümetten yetkililerin de zaman zaman katıldığı toplantıların anlaşmayla sonuçlanmaması üzerine sendika tarafından greve çıkılmadan önce şirkete, hükümete, Deutsche Bank ve Alman Elçiliğine gönderilen dilekçelerin özetle şu talepleri içerdiği tespit edilmektedir: a) Sendikanın işveren tarafından tanınması, b) Şube müdürleri ve büyük memurlar dışındaki çalışanlara bir aylık ikramiye verilmesi, c) Geçici olarak

[614] 1908 grevleri hakkında ayrıntılı bilgi için Baydar, s. 170-197. Gülmez, Mesut; Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi), İkinci Baskı, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını, Ankara, 1991, s. 426-440. Toprak, Zafer; Türkiye'de İşçi Sınıfı 1908-1946, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul, 2016, 139; Güzel, 1985, s. 803-828. Yıldırım, 2013, s. 230-269.

[615] İşçilerin grev başlamadan önce İttihat ve Terakki Cemiyeti üyelerine ve/veya devlet yetkililerine başvurmuş olması, öğretide barışçı çözüm yolu denemeleri ve uzlaşma girişimi olarak da değerlendirilmektedir. Bkz. Güzel, 1985, s. 812; Gülmez, 1991, s. 428-430. Bir uzlaşma girişiminden daha çok "kerim devlet" anlayışının bir uzantısı olarak değerlendirmenin daha uygun olduğuna ilişkin bkz. Makal, 1997, s. 261.

[616] Yıldırım, 2013, s. 231-232.

[617] Toprak, 2016, s.91.

istihdam edilen gardıfren ve işçilere yarım ücret verilmesi usulünün terk edilerek tam günlük ücrete geçilmesi, d) Ücretlerin kıdeme göre artırılması, ayrıca bütün işçilerin günlük ücretlerine seyyanen zam yapılması, e) Kadrolu çalışanlar ve muvazzaf memurlar için sınıflar, terfi durumları ve terfiye göre alınacak maaşları belirten bir cetvel hazırlanması ve uygulamaya konulması, f) Tayin ve terfilerin liyakate göre yapılması. g) Günlük çalışma saatlerinin sınırlandırılması ve gece çalışmasına çift yevmiye ödenmesi, h) Pazar gününün hafta tatili olarak kabul edilmesi, i) Yılda dört hafta ücretli izin verilmesi, j) İşçilerin hastane masraflarının şirket tarafından ödenmesi ve hasta işçilerin işten çıkartılmaması, k) Beş günden fazla süren hastalık halinde de ücret verilmeye devam edilmesi.[618] Sendika heyetinin, şirket yetkilileriyle ücret zammı konusunda anlaşmaya varıp diğer taleplerden vazgeçmeyi kabul etmesi üzerine sendika çoğunluğu tarafından, anlaşmanın geçerli olmadığı belirtilerek taleplerin tümü için grev kararı alınmıştır. 14 Eylül'de Haydarpaşa-Ankara, Eskişehir-Konya, Konya-Bulgurlu hatlarıyla bu hattın bütün şubelerinde işçi ve memurlar greve çıkmıştır. Haydarpaşa'ya asker sevk edilerek greve müdahale edilmiş; Sadaret makamı huzurunda yürütülen görüşme sonucunda ücret artışıyla ikramiye konusunda yine işçilerin onayı dışında anlaşmaya varılmıştır. İşçiler ve sendika içindeki bölünmeden yararlanan işveren, sendika ile yaptığı son görüşmeden sonra ücret artış taleplerini kabul ettiğini açıklamış, ikramiyelerle ilgili imzalı bir belge vermiş ise de bu belgenin işverenin taahhüdü niteliğinde olduğu belirtilmektedir.[619]

Grevler sonrasında imzalanan anlaşmaların, işçiler için bir talep hakkı doğurup doğurmadığına, işyerlerinde hangi koşullarda, ne kadar süreyle ve hangi işçiler için uygulandığına ilişkin bilgi bulunmamaktadır. Ayrıca, dönem itibariyle işçilerin işyerinin düzenine, çalışma koşullarına ait taleplerle işverenin karşısına çıkmasına sermayenin

[618] Toprak, 2016, s. 103-107; Quataert, Donald; Osmanlı Devleti'nde Avrupa İktisadi Yayılımı ve Direniş 1881-1908, İletişim Yayınları, İstanbul, 2017, s. 140-150.
[619] Baydar, s. 187-188; Quataert, 2017, s. 149.

oluru yoktur. İşverenler nezdinde "*yerli amelenin politika manevracılarına kolaylıkla kapılacakları derkâr bulunduğundan ecnebi ameleleri derecelerinde metalibatta bulunmaları gayri caizdir.*"[620] Anlaşmaya varıldıktan kısa bir süre sonra kısmi ücret artışları dışında eski çalışma koşullarına dönülmesi nedeniyle tekrar greve gidildiğine dair tespitler de, toplu görüşmelerin bir sözleşme ilişkisine dönüşmediğinin göstergesi olarak değerlendirilebilir.

1908 yılında kabul edilen Tatil-i Eşgal Kanunu (TEK),[621] işverenin münhasır yetkisi dahilinde kabul edilen ve günün koşullarında devletin müdahalesinin sınırlı olduğu çalışma koşullarının düzenlenmesine işçilerin talip olmasını, devlet gözetiminde caiz kılmış, yasalaştırmıştır. Ancak, grevlerin ötelenmesi, düzenleme dışına çıkan grevlerin yaptırıma bağlanması ve kanun kapsamındaki işyerlerinde sendikalaşmanın yasaklanmasıyla işçilerin işveren üzerindeki baskı gücü zayıflatılmıştır. Kanunda; demiryolu, tramvay, liman, aydınlatma gibi kamuya yönelik hizmet veren ve hükümetten ruhsat veya imtiyaz alan her türlü işletme ve işyerlerinde[622] çalışan müstahdem ve işçilerin istihdam koşullarına (şeraiti istihdamlarına) dair menfaat ve hak uyuşmazlıklarının idarenin yetkilendireceği bir uzlaştırıcının nezaretinde[623] eşit sayıda

[620] İstanbul Ticaret Odası Gazetesi, aktaran Gümüş, Fatih; Türk İş Hukukunda İş Uyuşmazlıkları ve Uzlaştırma, Emel Matbaacılık Sanayii, Ankara, 1972, s. 22.
[621] 8 Ekim 1908 tarihinde Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-ı Muvakkat kabul edilmiştir. 31 Mart Vakasından (13 Nisan 1909) sonra uygulamaya konulan sıkıyönetim ortamında, Meclis-i Mebusan'da, Haziran ayında İçtimaatı Umumiye Kanunu kabul edilmiş; Ağustos ayında Kanun-i Esasi değiştirilerek Cemiyetler ve Tatil-i Eşgal kanunları yürürlüğe konulmuştur. Kanun gerekçesi, metni, kanunlaşma aşaması için bkz. Ökçün, A. Gündüz; Tatil-i Eşgal Kanunu, 1909 Belgeler Yorumlar, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, No:503, Ankara, 1982, s.5 vd.; Gülmez, 1991, s. 297-311, 331-362.
[622] Kanun kapsamının maden ocaklarını, sanayi fabrikaları ve her türlü şirketi içerecek şekilde genişletilmesi amacıyla sunulan ancak yasalaşmayan kanun teklifleri için bkz. Ökçün, 1982, s. 135-138; Toprak, 2016, s. 168-170.
[623] Geçici Kanunda öngörülen "riyaset" kelimesi, TEK'nda "nezaret" şeklinde değiştirilmiştir. TEK Layihasının Esbab-ı Mucibe Mazbatası, Ökçün, 1982, s. 9.

işçi-işveren temsilcilerinden[624] oluşturulan bir uzlaşma kurulunda (*heyet-i itilâfiyye)* çözümlenmesi kabul edilmektedir.[625] İşçilerin emeklilik ve yardım sandıklarına ilişkin talepleri de kapsama alınırken işyerinin yönetimi, denetimi ile yönetime katılım anlamına gelebilecek talepler uyuşmazlık konusu dışında bırakılmıştır (m. 2). Uyuşmazlık konuları üzerinde oybirliğiyle uzlaşılması halinde anlaşmayı beyan eden ve her iki tarafın temsilcisi tarafından imzalanarak uzlaştırıcı memur tarafından onaylanan uzlaşma tutanağının, işyerinde tüm işçiler için bağlayıcı olduğu kurala bağlanmıştır. Kanun, madde gerekçeleri ve yasama sürecindeki tartışmalarla birlikte bir bütün olarak değerlendirildiğinde ve somut uygulamalar incelendiğinde, kanun kapsamındaki işyerlerinde, uzlaşmaya gitmeden önce, uzlaşma sürecinde ve uzlaşma sağlandıktan sonra greve gidilmesinin yaptırıma bağlandığı; uzlaşma sürecinin anlaşmazlıkla sonuçlanması halinde grev uygulamasının mümkün olduğu sonucuna varılmaktadır.[626] Bununla birlikte, "*amele dağınık bir surette bulunacak olursa, tatil-i eşgali kolay kolay*

---

[624] Kanunda seçilecek 'vekil' lerin işçi olacaklarına dair bir kayıt yoktur. Bkz. Gümüş, s. 25. 1910 yılında Anadolu Demiryolları Şirketiyle işçileri arasında çıkan uyuşmazlıkta uzlaşma kurulunda işçilere vekalet edenler iki şirket işçisi ve Dr. Gabriel Efendi isimli eski çalışan, işverene vekalet edenler Selanik Mebusu Emanuel Karasu, İzmir Mebusu Nesim Mazliyah ve şirket memurlarından Naar Efendi'dir. Tanin, No:673, 3 Temmuz 1326, aktaran Yıldırım, s. 337.

[625] Gümüş, s. 24; Toydemir, Sedat, "Türkiye'de İş İhtilâflarının Tarihçesi ve Bugünkü Durumu", Sosyal Siyaset Konferansları, İktisat Fakültesi İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü Neşriyatı, Sayı:4, İstanbul 1951, s. 54.

[626] Benzer görüş için bkz. Agaoğlu ve Hüdaioğlu, 1938, s.105; Tolga, s. 40; Esen, 1944, s. 143; Toydemir, 1951, s. 47-48; Çelik, 1979, s. 8; Sur, Grev, s. 23; Yıldırım, 2013, s.334. Grev hakkının tanındığı, ancak sınırlandığı ve etkinliğinin azaltıldığı görüşü için bkz. Güzel, 1980, s. 97-101; Gümüş, s. 24-28; Baydar, s. 201,202. Benzer yaklaşımla düzenleyerek sınırlama ya da sınırlayarak düzenleme ifadesiyle tanımlanacak bir uygulama getirildiğine ilişkin bkz. Makal, 1997, s. 276-279. Kanunun kamu hizmeti gören işyerlerinde grevleri yasakladığına ilişkin bkz. Saymen, 1954, s.51; Sülker, 2004, s.32. Özveri, Murat; Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 2012, s. 13. 'Terk-i hizmette muhtar' olmanın işçinin emek gücünü dilediğince tasarruf etme anlamında düzenlendiğine ilişkin bkz. Toprak, Zafer; "Tatil-i Eşgal Kanunu Üzerine", Toplum ve Bilim, Bahar 1981, S:13, s. 141-156. Düzenlemenin eylemsel grev yasağı getirdiği görüşü için bkz. Talas, Cahit; Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi, Bilgi Yayınevi, 1992, s. 42. Grev yasağı bulunmadığından ve fakat bir hak niteliği de taşımadığından TEK'in, 3008 sayılı İş Kanununun kabulü öncesinde grev özgürlüğü dönemi açtığı görüşü için bkz. Oğuzman, M. Kemal; Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1967, s. 17; Gülmez, 1991, s. 312-320.

çıkaramayacağından"[627] grev kararı, sendika tarafından alınamayacak ve uygulamaya konulamayacaktır.

1910, 1920, 1922, 1924 ve 1928 yıllarında İstanbul tramvay, 1910 Anadolu Demiryolları, 1911 yılında demiryolları, 1923 İstanbul terkos, Dolmabahçe gazhanesi, Aydın demiryolu, 1919 ve 1920 Şark Şimendiferleri işçilerinin grevlerinin Tatil-i Eşgal Kanunu kapsamında gerçekleştiği tespit edilmektedir. İşçilerin işverenden talepleri ve uzlaşma sonucuna ilişkin bilgiler ve sınırlı sayıdaki itilâfname örneklerinden, anlaşmaya varılan konuların hak uyuşmazlıklarıyla sınırlı olmadığı tespit edilmektedir. Söz konusu anlaşmalarda/itilâfnamelerde; a) İşyerinde günlük çalışma süresinin sınırlandırıldığı ve fazla çalışma ücretinin ödenmesinin, b) Hafta tatilinde ve resmi tatillerde ücret ödenmesinin, bu günlerde çalıştırılma halinde ücretin zamlı verilmesinin, c) Yıllık ikramiye ödenmesinin, d) İşyerinde doktor bulundurulmasının, hastalanan ve kazaya uğrayan işçilerin bakım masraflarının işveren tarafından karşılanmasının, hastalık halinde hastalık süresine ve işçinin kıdemine göre ücret ödenmesinin, e) İşveren tarafından çalışma koşullarına göre işçilere koruyucu giyim eşyası (tahta kundura, meşin önlük vb.) sağlanmasının, f) Teavün (Yardımlaşma) sandığı kurulmasının, g) Bir ceza ve mükafat talimatnamesinin hazırlanmasının, h) İşveren tarafından ölüm yardımı yapılması gibi konuların kararlaştırıldığı tespit edilmektedir. Haliç Vapurları Şirketi müstahdemin ve amelesi ile şirket arasında imzalanmış Ekim 1923 tarihli itilafnamede, Nisan 1921 tarihli anlaşma metninin itilafnameyle değiştirilmemiş hükümlerinin eskiden olduğu gibi (kemakân) uygulanmaya devam edeceği kararlaştırılmıştır.[628] Bomonti Nektar Müttehit Bira ve Osmanlı Buz Anonim Şirketi ile işçiler arasında

[627] Madde gerekçesi için bkz. Ökçün, 1982, s. 22.
[628] İtilafname örnekleri için bkz. Toydemir, 1951, s. 53; Tunçay, Mete; 1923 Amele Birliği, BDS Yayınları, İstanbul, 1989, 140-149; Gülmez, 1991, s. 441-445; Gümüş, 1972, s. 31-35; Güzel, 1993, s. 76-77; Sendikacılık Ansiklopedisi, "Şark Demiryolları Grevi", s. 111-113.

imzalanan ve ekte sunulan anlaşma, kamu hizmeti kapsamında olmayan, imtiyaz sahibi şirketler için de TEK hükümlerinin talep halinde işletildiğini göstermektedir.[629]

Kamu hizmetlerinde imtiyazlı şirketlerin millileştirilmesi 1940'lı yıllara kadar devam etmiş;[630] Tatil-i Eşgal Kanunu, 3008 sayılı İş Kanunuyla[631] ilga edilmiştir. 1924-1936 döneminde kanunun uygulanmasına dair bilgiye ulaşılamamıştır. Ancak, TBMM'ye sunulan iş kanunu tasarısında, uygulanmakta olan anlaşmalarda işçi lehine hükümlerin kanunla saklı tutulması talebine yer verildiği görülmektedir:

> "İşçiler ile iş sahipleri arasında kanun layihasından mukaddem akd ve imza edilen ve işçi lehinde olup iş kanunu haricinde kalan itilafnameler kemâ-fi-s-sâbık (aynen eskisi gibi) mer'i ve muteber olduğunun iş kanununda tasrihi ve işçinin elde etmiş olduğu bazı hakların sermayedarlara iade edilmesine kanunun mani olmasını işçiler ehemmiyetle temenni ederler."[632]

Amele Teali Cemiyeti tarafından 1927 yılında hazırlanan alternatif iş kanunu tasarısında sendikaların görevleri arasında, *işçi-patron münazaalarında işçi namına müzakerata girişmek, patron ile işçinin iş şartlarını kararlaştırmak, mukaveleler akdetmek,* sayılmıştır. Çalışma sürelerinin ve çalışma yaşının sınırlandırılması, ücretli hafta tatili ve yıllık izin haklarının tanınmasına ilişkin taleplerle birlikte "*patron muhakkak bir meslek veya sanayi şubesi amelesini temsil eden işçi murahhası veya*

---

[629] Tunçay, 1989, s. 140.

[630] Ayrıntılı bilgi için bkz. Esirgen, Seda Örsten; Osmanlı Devleti'nde Yabancılara Verilen Kamu Hizmeti İmtiyazları, Turhan Kitabevi, Ankara, 2020.

[631] Kanun, yayım tarihinden 1 yıl sonra 15.06.1937 tarihinde; iş dairesi teşkilatına ilişkin hükümleri yayımı tarihinde, iş ve işçi bulmaya ilişkin 63-64. maddeleri yayım tarihinden 3 yıl sonra, iş ihtilaflarına ilişkin maddeleri 11.03.1939 tarihinde yürürlüğe girmiştir (m.146). Kabul Tarihi: 08.06.1936, Resmi Gazete: 15.06.1936/3330. https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf, (Erişim: 14.11.2022).

[632] Gülmez, Mesut; Türkiye Belgesel Çalışma İlişkileri Tarihi (1936 Öncesi), Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını, Ankara, 1983, s.342.

sendikası ile mukavele akdine mecbur tutulmalıdır" talebi de yer almaktadır. Diğer bir talep ise; *grevin etkili olabilmesi için tam zamanında uygulanmasının sağlanması, Tatil-i Eşgal Kanunun yürürlükten kaldırılmasıdır*.[633]

3008 sayılı İş Kanunu kapsamında Yüksek Hakem Kurulu tarafından verilen 05.11.1939 tarihli ilk kararın, İzmir Tramvay ve Elektrik şirketinde 1339 (1923) yılında TEK kapsamında imzalanmış anlaşmanın bazı maddelerinin hakkı ile tatbik edilmediği iddiasına ilişkin olduğu tespit edilmektedir. İşçiler, 1923 anlaşmasında kabul edilen on günde bir kullandırılan ücretli iznin yalnız biletçi ve sürücülere uygulanmaması, sonradan alınan işçiler de dahil tüm işçilerin bu haktan istifade etmeleri gerektiğini; işverenin hastalık halinde günlük ücret üzerinden yaptığı yüzde iki oranındaki kesintinin anlaşma hükümlerine aykırı olduğunu ileri sürmüşlerdir. İşverenin itirazı, 1923 anlaşmasının, greve engel olmak amacıyla işçilerle imzalanan bir akitten ibaret olduğu ve bu nedenle akde taraf olmayan, sonradan işe giren işçilere akdin uygulanamayacağı yönündedir. İl Hakem Kurulu tarafından, anlaşmada kabul edilen izin hakkının yalnız biletçi ve sürücülerle sınırlı olmadığı, sonradan işe alınan işçilerin bu haktan yararlanmayacaklarına ilişkin bir kayıt bulunmadığı gerekçesiyle işçilerin talebi kabul edilmiştir. 1923 anlaşmasının ilgili maddesi gerekçe gösterilerek işverenin hastalık halinde günlük ücretten yaptığı kesinti de yerinde görülmemiş, hastalık halinde işçilere günlük ücretlerinin tam olarak ödenmesine karar verilmiştir. İtiraz üzerine, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kuruluna intikal ettiğinde, il hakem kurulunun hastalık ücretine ilişkin kararı kurul tarafından yerinde görülerek işverenin itirazı reddedilmiştir. Ücretli izne ilişkin itiraz incelenirken Yüksek Hakem Kurulu, kurulun her hangi bir sözleşmeyle sınırlı (akd ile mukayyed) olmayıp ulusal ve uluslararası mevzuat ile hakkaniyet ve adalet ilkelerine ve memleketin iktisadî ve içtimaî durumuna göre karar verdiğini belirtmiştir. 1923 anlaşmasının yapıldığı sırada Türkiye'de henüz hafta tatilinin kanunen

[633] Gülmez, 1983, s. 324-328; Toprak, 2016, s. 371-375, 413-418.

zorunlu olmadığı ve birçok ülkede de hafta tatilinin ücretli olmadığı, Türkiye'de kanunen tanınmamış olan yıllık ücretli iznin uygulandığı ülkelerde de izinlerin toplamının tramvay işçilerine sağlanan ayda üç günden yılda otuz altı günlük bir süreye karşılık gelmediği ve bu uygulamanın tüm işçileri kapsamasının iktisaden mahzurlu neticeler doğurabileceği gerekçesiyle on günde bir günlük ücretli izinlerin yalnız hareket servisi işçileri için unvan farkı gözetilmeksizin uygulanmaya devam edilmesine karar verilmiştir. [634] Emsal olay, İzmir Tramvay ve Elektrik T.A.Ş. ile işçileri arasında imzalanan sözleşme hükümlerinin, 1923-1939 döneminde işyerinde çalışma koşullarını belirlediğini, bazı hükümleri hakkı ile tatbik edilmese de, uygulandığını; işverenin sözleşmeyi sonradan işe alınan işçilere uygulamamak suretiyle hükümsüz kılmaya çalıştığını göstermektedir.

Güzel'in TEK kapsamında imzalanan anlaşmaların "neredeyse bir toplu iş sözleşmesi niteliğine büründüğü" yönündeki görüşüne[635] koşut Tatil-i Eşgal Kanunuyla grevleri sınırlandırmak amacıyla oluşturulan uyuşmazlık çözüm yönteminin bir toplu iş sözleşmesi imzalanmasını mümkün kıldığı düşünülmektedir.

Tarafların iradesi baki kaldığı, tarafların kendi kurallarını yapma özerkliğine zarar vermediği müddetçe toplu sözleşmeye ulaşılmasında bağımsız hakem, uzlaştırıcı veya arabulucu gibi üçüncü bir kişinin yardımının toplu pazarlık kavramını dışlamadığı kabul edilmektedir.[636] İşçi örgütlerinin henüz olgunlaşmadığı, işverenler tarafından tanınmadığı bir dönemde bağımsız hakem, uzlaştırıcı veya arabulucu, tarafların karşılıklı olarak birbirini tanımasında, toplu pazarlığın ilerlemesinde ve bir anlaşmayla sonuçlanmasında etkili olabilmiş; toplu pazarlığın süreklilik kazanmasında bir kaldıraç

[634] YHK kararı için bkz. Resmi Gazete: 07.11.1939/4355. https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/4355.pdf, (Erişim: 14.11.2022).
[635] Güzel, 1980, s. 91. Kamu hizmeti gören müesseselerde toplu sözleşmenin de yasaklanmış bulunduğuna ilişkin bkz. Tuncay, Savaş Kutsal, 2010, s. 145.
[636] Webbs, 1902, s. 238-243; Flanders, 1968, s. 8.

işlevi görebilmiştir.[637] Bununla birlikte mevcut çalışma koşullarının uygulanmasından kaynaklanan uyuşmazlıklar ile mevcut çalışma koşullarını değiştirmeye ve yeni kurallar oluşturulmasına yönelik talepler arasındaki ayrımın, diğer bir ifadeyle hak uyuşmazlığı ile menfaat uyuşmazlığı arasındaki ayrımın net ortaya konulmaması, toplu pazarlığın gelişimini engellediği gibi toplu pazarlığın varlığından bahsetmeyi de zorlaştırır.[638] TEK kapsamında uzlaşma sürecinden önce, uzlaşma sürecinde veya grev sonrasında imzalanan itilafnâmeler bu gri alanda yer almaktadır. Benzer değerlendirmenin, 3008 sayılı Kanun döneminin toplulukla iş ihtilaflarının ilk uzlaştırma aşaması için de yapıldığı görülmektedir.[639] Ancak, 3008 sayılı Kanun kapsamında Tatil-i Eşgal Kanununa kıyasla toplu pazarlık için bırakılan alanın çok daha sınırlı olduğu söylenebilir. Öncelikle, kanunun 72. ve 73. maddelerinde grev yasağı herhangi bir tartışmaya yol açmayacak şekilde, açıkça düzenlenmiştir. İkinci olarak iş uyuşmazlıkları konu bakımından mer'i iş şartlarına ve bunların tatbik yöntem ve usullerine hasredilerek bir hayli daraltılmıştır.[640] Yüksek Hakem Kurulunun istikrar kazanan, mer'i iş şartlarını belirlerken sadece uyuşmazlık çıkarılan işyerini ve işyerinde uygulanmakta olan koşulları esas alan yorumu, toplulukla iş ihtilaflarını konu yönünden daha da sınırlandırmıştır.[641] Üçüncü olarak TEK kapsamında sendikalar yasaklanmış ise de 1909 Cemiyetler Kanunu kapsamında cemiyet, birlik adı altında kurulmuş işçi örgütleri tarafından da sürecin işletildiği veya organize edildiği tespit edilmektedir.[642] Buna

[637] Webbs, a.g.e.
[638] Webbs, 1902, s. 205.
[639] Gümüş, s. 71; Sunar, Kemal Sahir; Türk Sendikalar Hukuku Sendikaların Hukuki Durumu ve Kuruluşlarında Hâkim Olan Ana Prensipler, Birinci Kitap, Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu Matbaası, Ankara, 1955. s. 70. Karş. Saymen, 1954, s. 367.
[640] Toydemir, 1951, s. 54 ve 66.
[641] YHK kararları için bkz. R.G.: 19.6.1952/8139; 08.10.1953/8528; 26.12.1959/10391; 26.09.1960/10613; 20.11.1961/10962. Ayrıca bkz. Akçay, İlker İnan; "Türkiye'de Emeğin Bir Mücadele Aracı Olarak İş İhtilafları: 1936-1963", Çalışma ve Toplum, Sayı:2, 2010, s. 59.
[642] Kasım 1923'te Şark Şimendiferleri Kumpanyası ile işçileri arasındaki uzlaşma ve grev sürecinde Şark Şimendiferleri Müstahdemin Teavün Cemiyetinin rolü için bkz. Sendikacılık Ansiklopedisi, "Şark Demiryolları Grevi", s. 112-113; Toydemir, s. 50-53.

karşılık 1938-1946 döneminde yürürlükte olan Cemiyetler Kanunuyla, sınıf esasına veya adına dayalı cemiyetler yasaklanmıştır. Ayrıca, 3008 sayılı İş Kanunu, zorunlu uzlaştırmanın dışında zorunlu tahkim sistemini de içermektedir.

Uygulanmaya konulduğu 1939 yılından 275 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 24 Temmuz 1963 tarihine kadar geçen süre zarfında, üretimin grevlerle durmasına bir deva olarak görülen zorunlu tahkim, "toplulukla iş ihtilafı" kurumu, toplu pazarlıkların yerini almış, toplu pazarlıklarla ikame edilmiştir. 1950 yılında sendikalara toplulukla iş uyuşmazlığı çıkarma yetkisi verilmesi, sisteme işlerlik kazandırmıştır.[643] 1939-1963 döneminde Yüksek Hakem Kuruluna intikal eden uyuşmazlıkların yaklaşık %70'i sendikalar tarafından çıkarılmıştır.[644] Bununla birlikte Tuna'nın görüşü; bu rejimin Türkiye'de işçi ve işverenlere ait sendikacılık hareketlerinin gelişmesi üzerinde gözde büyütülecek bir tesir yapmadığı yönündedir.[645] Diğer taraftan sendikalar açısından sınırlı ama önemli bir deneyim olduğu; [646] sendikalaşmanın işçiler nezdinde anlam kazandığı ve birçok işkolunda umumi mukavele örneklerinin ortaya çıkmaya başladığı tespiti de yapılmaktadır.[647] Kurumun, yürürlükte bulunan Borçlar Kanununun umumi mukavele hükümleri ile ilişkisinin de 1950'li yıllarda kurulduğu görülmektedir. 1954

Ayrıca, Haliç Vapurları, Anadolu-Bağdat Demiryolları, Dolmabahçe Havagazı, İstinye Dok Tamir Havuzları ve Tezgahları işverenleri ile işçiler arasındaki uyuşmazlıklarda Türkiye Umum Amele Birliği ve birliğe üye derneklerin işlevi için bkz. Tunçay, 1989. Anadolu Demiryolları Şirketi tarafından, Anadolu Osmanlı Demiryolları Memurin-i Cemiyet-i Uhuvvetkârânesi'nin talep ve başvurularının, cemiyetin bir sendika olduğu gerekçesiyle kabul edilmemesi üzerine 882 işçi taleplerini ayrı ayrı dilekçeler vermek suretiyle iletmiştir. Bkz. "Anadolu Şimendifer Kumpanyasının Cevabı", Tanin, No:660, 20 Haziran 1326, aktaran Yıldırım, s. 328.

643 Toplulukla iş ihtilafları kurumu kapsamında 1952-1953 döneminde verilen kararların değerlendirmesi için bkz. Coşkundeniz, İlhami; "Toplulukla İş İhtilaflarının Hazırlanması ve Yürütülmesi Meseleleri", Sosyal Siyaset Konferansları, Kitap:7, 1955, s. 61-83. 1960-1963 dönemi için bkz. Tuna, Orhan; Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri Ön Araştırma Raporu, Devlet Planlama Teşkilatı Yayını, Ankara, 1969, s. 25-26. Genel bir değerlendirme için bkz. Akçay, a.g.e.

644 Akçay, s. 53.

645 Tuna, 1969, s. 25.

646 Akçay, s. 61.

647 Şafak, Can; "Türkiye'de İki Düzeyli Toplu Pazarlık Arayışı: Dokumacılık İşkolu Örneği (1966–1980)", Çalışma ve Toplum, Cilt: 3, Sayı: 26, 2010, s. 135.

yılında yapılan kanuni değişiklikle kararların 26 haftalık yürürlük süresinin uzatılması, umumi mukavelelere konulacak hükümle mümkün kılınmıştır.

Tatil-i Eşgal Kanununun Mebusan Meclisi'nde görüşülmesi aşamasında işçilerin haklarını koruyacak ve düzenleyecek "umumi bir kanun" çıkarılması gerektiği görüşü üyelerce dile getirilmiş;[648] bir kanun tasarısı hazırlanmasına ilişkin teklif kabul edilmiştir.[649] 1910 yılında üç ayrı girişimde bulunulduğu, 1924, 1927, 1929, 1932 ve 1934 yıllarında tasarıların hazırlandığı bilinmektedir.[650] Şark Şimendiferleri Memurin ve Amele Cemiyetinin 02.12.1923'te başlattığı grev nedeniyle verilen sözlü soru önergesi üzerine Meclis gündemine giren 13.01.1924 tarihli ve 1/413 sayılı Mesai Kanunu Layihasında,[651] "mukavele-i müştereke" başlığı altında, ilk kez toplu iş sözleşmesine ilişkin kurallara yer verilmiştir. Takrir-i Sükûn Kanununun yürürlüğü döneminde,[652] tasarı, "mukavele-i müştereke" hükümleri çıkartılarak "İş Mecellesi" başlığı altında Meclise sunulmuş; asgari çalışma yaşına ilişkin düzenlemelerin görüşülmesi aşamasında anlaşmaya varılamayarak tasarının iade edilmesine ilişkin tezkere kabul edilmiştir. [653]

1926 tarihli Borçlar Kanununun 316. ve 317. maddelerinde, toplu iş sözleşmesine "umumi mukavele" olarak yer verilmiştir. 1950'lilerden itibaren, sınırlı

---

[648] Tartışmalar için bkz. Gülmez, Mesut; Meclislerde İşçi Sorunu ve Sendikal Haklar (1909-1961), Öteki Yayınevi, Ankara, 1995, s. 16-22.
[649] Gülmez, 1995, s. 23.
[650] Tasarı metinleri ve Meclis görüşmeleri için bkz. Gülmez, 1983, s. 243-328.
[651] Gülmez, 1991, s. 209. Tasarı metni ve Meclis görüşmeleri için bkz. Gülmez, 1983, s. 243-309 Ayrıca bkz. TBMM Zabıt Ceridesi, D:II, C:19, T:3, B:3, 17.11.1925, s.28-44; C:20, T:3, B:22, 23.12.1925, s.88-94 ve C:25, T:3, B:96, 23.05.1926, s.50.
[652] Kanun, Şeyh Sait isyanının bastırılması amacıyla Mart 1925'te kabul edilmiştir. Ancak, yürürlükte kaldığı dört yıl boyunca tek parti iktidarının oluşturulmasında, muhalif ve özellikle sol düşüncenin, gelişmekte olan işçi hareketinin bastırılmasında kullanılmıştır. Gülmez, 1991, s. 386-387; Makal, Ahmet; Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1999, s. 161, 335.
[653] Bkz. TBMM Zabıt Ceridesi, D:II, C:19, T:3, B:3, 17.11.1925, s.28-44; C:20, T:3, B:22, 23.12.1925, s.88-94 ve C:25, T:3, B:96, 23.05.1926, s.50.

sayıda da olsa, Adana, Ankara, Bursa ve İstanbul illerinde madencilik, dokuma ve deri işkollarında kurulu sendikalar ile işverenler arasında umumi mukavelelerin imzalandığı bilinmektedir. Ancak, umumi mukavelelerin çoğunun içeriği hakkında, nasıl ve ne kadar süreyle uygulandığına ilişkin bilgi sınırlıdır.[654]

Borçlar Kanununun umumi mukaveleye ilişkin hükümlerinin kaldırılması, 1958 Tarihli Kollektif İş Mukavelesi Hakkında Kanun Lâyihası ile gündeme gelmiştir. 15.02.1954-21.02.1954 tarihleri arasında toplanan İkinci Çalışma Meclisinde, "kollektif mukaveleler" hakkında kanun tasarısı hazırlanması kararlaştırılmıştır.[655] 18.12.1959 tarihinde TBMM Başkanlığı'na da sunulan tasarıda, Borçlar Kanununun umumi mukaveleye ilişkin hükümlerinin ilga edilmesi ve kollektif mukavale bağıtlamak yetkisinin sadece yetkili sendikalara tanınması öngörülmüştür. İlk kez toplu pazarlık sürecinden bahsedilerek işverenin sürece katılımı zorunluluğu getirilmiştir. Tasarının önemli bir özelliği de uzlaştırma ve hakem kurulu kararlarının toplu iş sözleşmesi olarak nitelendirilmiş olmasıdır. Zorunlu uzlaştırma ve hakem sistemine ihtiyari hakem sistemi eklenerek bu kez de grevsiz bir toplu iş sözleşmesi düzeni içinde korunmuş olması, tasarıya getirilen en temel eleştiridir.[656] 27 Mayıs İhtilali ile tasarı kadük kalmıştır.[657]

---

[654] İmzalanan sözleşmeler hakkında bilgi için bkz. Fındıkoğlu, Ziyaeddin Fahri; "İş Hukukumuzun ve Çalışma Mevzuatımızın tatbik Edildiği Büyük Sanayi Müesseseleri", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: 19, Sayı: 3-4, 1954, s. 878-880; Mimaroğlu, 1964, s. 32; Koç, Yıldırım; "1950'li Yıllardan Toplu İş Sözleşmesi Örneği", Mülkiyeliler Birliği Dergisi, Cilt: XIX, Sayı: 182, Ağustos 1995, s.22-24; Koç, Yıldırım; Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi (Osmanlı'dan 2010'a), Epos Yayınları, Ankara, 2010, s. 149; Şafak, "Grup Toplu Pazarlığı", 2010, s. 54-55.

[655] Tuna, Orhan; "II. Çalışma Meclisi", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, cilt: 14, sayı: 1-4, 1952, s. 234.

[656] Tasarının içeriği ve ayrıntılı bir değerlendirmesi için bkz. Saymen, Ferit H.; "Kollektif İş Akti Kanun Tasarısı Hakkında Mütalâa", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, cilt:24, sayı:1-4, 1959, s. 188. Ayrıca bkz. Gümüş, s. 91; Kaya, 1960, s. 58-60; Makal, Ahmet; Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 2002, s. 255-257.

[657] Makal, 2002, s. 256.

29.08.1962 tarihli Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu tasarısında da Borçlar Kanununun 316 ve 317. maddelerinin kaldırılması öngörülmüştür. Ancak, ilgili hükme, sendika dışında örgütlenmiş işçilere ve işçi gruplarına grev hakkının tanınmak istenmemesi[658] ve toplu sözleşmelerine ilişkin düzenlemelerin Anayasa Mahkemesince iptal edileceği endişesiyle[659] 15.07.1963 tarih ve 275 sayılı Kanunda yer verilmemiştir. Böylece biri Borçlar Kanunu kapsamında, diğeri de 275 sayılı Kanun kapsamında olmak üzere iki tür toplu iş sözleşmesi yer almıştır.[660] 275 sayılı Kanun tasarısına Senato tarafından eklenen düzenlemeyle[661], toplu iş sözleşmesi ile umumi mukavele arasındaki anlam ve nitelik denkliğinin bozulduğu, ikisi arasında öncelik ilişkisi kurularak umumi mukavelenin, toplu iş sözleşmesi karşısında bir nevi hizmet akdi haline geldiği de ifade edilmektedir.[662]

---

[658] Geçici Komisyon Sözcüsü Coşkun Kırca'nın beyanı; "*Tüzel kişilik taşımıyan işçi gruplarının akdedecekleri toplu sözleşmeler için grev müeyyidesine başvurabilmeleri hususunu, hem işçi teşekküllerinin kısa zamanda kuvvetlenmesi ve merkezileşmesi yolunda uzun vadeli kalkınma plânında yer alan prensibe aykırı görürüz, hem de memleketimiz için ziyadesiyle tehlikeli buluruz. Toplu iş sözleşmesi ve grev konularında yetişmiş, tecrübeli liderlerin yönetimi altında bulunmıyan ve gelişigüzel teşekkül etmiş, birtakım işçi gruplarına bu hakkı tanımanın, Türkiye'de anarşik grevler silsilesini yaratacağından Komisyonunuz ciddî şekilde endişe eder"*, şeklindedir. Bkz. Millet Meclisi Tutanak Dergisi, D:1, C:16, D:2, B:76, 19.04.1963, s.430.

[659] Geçici Komisyon Sözcüsü Coşkun Kırca'nın; *"[Y]arın tüzelkişi teşkil etmiyen işçi topluluklarına, toplu sözleşme hakkını Anayasanın istediği şekilde tanımamış bulunuyorsunuz diyerek bu mesele Anayasa Mahkemesinde bir iptal konusu olmasın diyedir. Bütün maksat budur*" açıklaması için bkz. MM Tutanak Dergisi, 19.04.1963, s.433, a.g.y. Eleştiri için bkz. Reisoğlu, 1967, s. 33; Işık, Rüçhan; Ehliyet ve Yetki, Ankara, Doruk Yayınları 16, Üçüncü Baskı 1977, s. 37; Çelik, 1966, 41; Esener, 1964, s. 13.

[660] Mimaroğlu, 1964, s. 79; Esener, Turhan; İş Hukuku, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978, s. 388.

[661] "Bir toplu iş sözleşmesinin hükümleri, bu sözleşmenin kapsadığı iş yerlerinde uygulanan ve Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci maddeleri uyarınca akdedilmiş olan umumi mukavelelerin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini alır; ancak, umumi mukavelede işçiler lehine mevcut hükümler saklıdır (TSGLK, m3/son)."

[662] Mimaroğlu, 1964, s. 79; Çelik, 1979, s. 359.

2822 sayılı Kanunda umumi mukaveleden hiç söz edilmemiş olmasından hareketle öğretide, umumi mukavelenin zımnen ilga edildiği öne sürülmüş ise de[663] Borçlar Kanununun umumi mukaveleye ilişkin hükümleri, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunuyla 01.07.2012 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır. Yürürlükte kaldığı 85 yıl içinde, 1950-1963 döneminde imzalanan toplu iş sözleşmelerinin yasal dayanağını Borçlar Kanununun umumi mukaveleye ilişkin hükümleri oluşturmuştur. Borçlar Kanununun hükümleri, 275 ve 2822 sayılı Kanunlar çerçevesinde toplu iş sözleşmesi ehliyeti bulunmayan işçi grubu veya örgütlerine, yetki şartını sağlayamayan sendikalara toplu sözleşme yapma imkânı sağlamamıştır.[664] Ancak, bu imkândan çok sınırlı sayıda, işvereni toplu pazarlık masasına oturmaya ikna ed(ebil)en bazı sendikalar yararlanmıştır.[665] Sonuç olarak, yürürlükte kaldığı dönemde, sınırlı uygulamayla, Türkiye'de bir toplu iş sözleşmesi düzeninin oluşmasında önemli bir işlevi olmamıştır. Umumi mukavele kapsamında bir toplu iş sözleşmesi düzeninin gelişmemiş olmasının nedenleri arasında, genel olarak; 1) grev hakkının tanınmamış olması, 2) sendikaların gelişmemiş olması, 3) Borçlar Kanunu hükümlerinin yetersizliği gösterilmektedir.[666]

---

[663] 2822 sayılı Kanunla umumi mukaveleye ilişkin hükümlerin zımnen mülga edildiğine ilişkin görüş için bkz. Ekmekçi, Ömer; Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, BANKSİS, İstanbul, 1996, s. 27; Soyer, 1991, s. 17. Aksi yöndeki görüş için bkz. Engin, 1999, s. 84; Aksu, Mustafa, " Borçlar Kanunu'nun 316 ve 317'inci Maddelerinde Düzenlenmiş Olan Umumi Mukavelenin Yürürlük Sorunu, İ.Ü. Hukuk Fakültesi Mecmuası, C:75, S:2, 2000, s. 99-148; Çifter, Algun; "Umumi Mukavele", Çimento İşveren Dergisi, C:11, S:4, Temmuz 1997, s. 3; Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, 1992, s. 108; Tuncay, 2010, s. 146, 197.

[664] Tuncay, 2010, s. 177.

[665] Çankaya Belde A.Ş., Gıda San. ve Tic. A.Ş.'ye Ait İşyerleri İşverenliği ile DİSK Sosyal-İş Sendikası arasında ve Bu İşyerlerinde Çalışan Sosyal-İş Üyesi İşçileri Temsilen Borçlar Yasasının 316 ve 317. Maddelerine Göre Bağıtlanmış Umumi Mukavele, 01.09.1992-31.08.1993 tarihleri arasında uygulanmıştır.

[666] Sunar, 1955, s. 66-69; Saymen, 1959, s. 188-190; Mimaroğlu, 1964, s. 26-28; Esener, İş Hukuku, 1978, s. 388; Çelik, 1979, s. 359; Gülmez, 1991, s. 329-330; Makal, 1999, s. 340; Narmanlıoğlu, 2001, s. 309-311; Şafak, Can; Ereğli 1960-1965 Morrison'un Yapı İşçileri, Sosyal Tarih Yayınları, İstanbul, 2017, dipnot: 180, s. 76; Özveri, 2013, s. 42.

Bu gerekçeler içinden "kanunun yetersizliği", umumi mukavele hükümleri kapsamında bir toplu iş sözleşmesi düzeninin oluşturulamamasını açıklayıcı nitelikte görülmemektedir. Kanunun ilgili hükümleri, 1911 tarihli İsviçre Borçlar Kanunundan alınmış olup İsviçre'de ilgili kanunun uygulanmasına farklı yıllarda getirilen değişikliklerle devam edilmektedir.[667] Ülke uygulamaları, toplu iş sözleşmesi düzeninin gelişiminin özel kanunun varlığına bağlı olmadığını, genel kanun kapsamında da toplu iş sözleşmesi düzeni oluşturulabileceğini kanıtlamaktadır. Tarihsel süreç, toplu pazarlığın kanunlar vesilesiyle gelişmediğini; kanuni düzenlemelerin toplu pazarlığın kendi seyrinde gelişimine ket vurmak için kullanıldığını da göstermektedir.

2. 1963-1980 Döneminde Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin Genel Esasları

1961 Anayasasının[668] kabulüyle *demokratik rejime geçişin zorunlu unsurları*[669] olarak kabul edilen sendika hakkı "çalışanlar" için; grev ve toplu iş sözleşmesi hakları "işçiler" için anayasal güvenceye bağlanmıştır. Toplu iş ilişkilerinin yasal çerçevesini belirleyen 274 sayılı Sendikalar Kanunu[670] 24.07.1963 tarihinde; 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu[671] 23.08.1963 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İşçiler

---

[667] 28.09.1956 tarihli Toplu İş Sözleşmelerinin Uygulama Alanının Teşmili Hakkında Federal Kanunla İsviçre Borçlar Kanunundaki mevcut hükümler ilga edilerek yerine yeni yedi madde kabul edilmiş; teşmil kurumu kabul edilerek, toplu iş sözleşmesi kavramı ve kapsamı genişletilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Reisoğlu, 1967, s.8-12.

[668] 334 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Kanunu, Kabul: Tarihi: 09.07.1961, Resmi Gazete: 20.07.1961/10859. https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/10859.pdf, (Erişim: 14.11.2022).

[669] Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Tasarısı ve Anayasa Komisyonu Raporu (5/7), Temsilciler Meclisi S. Sayısı: 35, 06.03.1961, s.24.

[670] 274 sayılı Sendikalar Kanunu, Kabul Tarihi: 15.07.1963, Resmi Gazete: 24.07.1963/11462, https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11462.pdf, (Erişim Tarihi: 14.11.2022)
Yürürlükte kaldığı dönemde 274 sayılı Kanunda 17.07.1964/508 sayılı ve 29.07.1970/1317 sayılı kanunlarla değişiklik yapılmıştır.

[671] 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Kabul Tarihi: 15.07.1963, Resmi Gazete: 24.07.1963/11462, a.g.y., (Erişim Tarihi: 14.11.2022).
275 sayılı Kanunun 65. maddesi gereğince; Yüksek Uzlaştırma ve Yüksek Hakem kurullarının oluşturulmasına, ödeneklerine ve Uzlaştırma ve Hakeme Başvurma

için tüm unsurlarıyla bir toplu iş sözleşmesi düzeni oluşturulmuş; bu dönemde bütün işkollarında toplu pazarlığın kapsamı genişleyerek ve toplu iş sözleşmeleri süreklilik kazanmıştır.[672]

"*Memleketimiz gibi toplu görüşme ve toplu iş sözleşmesi konularında tecrübesi az olan memleketlerde, toplu görüşmede taraflara yol göstermek bakımından teferruatlı tanzimlerin zarureti aşikâr"*[673] görüldüğünden uygulamada karşılaşılması muhtemel görülen durumlar için kanunla çözüm getirilmeye çalışılmış ve böylelikle uygulamayla toplu iş sözleşmesi düzeninin geliştirilmesinin önü kanunla büyük ölçüde tıkanmıştır.

275 sayılı Kanunun yürürlüğünden itibaren teknik anlamda bir toplu iş sözleşmesinden bahsedebilmek için o sözleşmenin normatif hükümler içermesi gerekmektedir. Bu dönemde toplu iş sözleşmelerinin esaslı unsurunu oluşturan normatif hükümler, bireysel iş sözleşmesinin yapılmasına, muhtevasına ve sona ermesine ilişkin hükümlerle sınırlıdır. Tarafların karşılıklı hak ve borçlarına, işçi-işveren ilişkilerine ve toplu iş sözleşmelerinin uygulanması ve denetimine ilişkin hükümler, borç doğurucu/ borçlar hukukuna ilişkin hükümler kapsamındadır.[674] Toplu iş sözleşmesi düzeninin genel esaslarının oluşturulduğu bir süreçte bu sınırlandırmanın, kanunda yer verilmemiş veya emredici nitelikte düzenlenmemiş olan konularda işçi-işveren sendikalarının karşılıklı bir norm oluşturamamasına da etken olduğu söylenebilir. Konfederasyonların toplu iş sözleşmesi düzenine dahil edilmemiş olmasının diğer bir etken olduğu düşünülmektedir.

Tüzüğünün hazırlanmasına ilişkin maddeler ile bazı suçların affına ilişkin madde yayımı tarihinde; diğer maddeler yayımından otuz gün sonra yürürlüğe girmiştir.
Yürürlükte kaldığı dönemde 275 sayılı Kanunda, 16.07.1964 tarih ve 503 sayılı Kanunla (RG: 03.07.1964/11761) değişiklik yapılmıştır.

[672] Şafak, 2010, s. 148.

[673] Geçici Komisyon Raporu, Millet Meclisi, S. Sayısı: 132, 08.03.1963, s. 11.

[674] Ayrıntılı bilgi için bkz. Esener, 1978, s. 413-424.

275 sayılı Kanunun hükümet tasarısında, yetkilendirilme veya tüzüklerinde gösterilme şartıyla üst örgütlerin de toplu iş sözleşmelerine taraf olabileceklerine ilişkin düzenleme, Geçici Komisyon tarafından tasarıdan çıkarılmıştır.[675] 275 sayılı Kanunda toplu iş sözleşmesi ehliyeti, tüzüklerindeki kuruluş ve faaliyet alanı esas alınmak suretiyle işyeri düzeyinde işyeri ve işkolu sendikalarıyla;[676] işkolu düzeyinde işkolu sendikaları ile federasyonlarla sınırlandırılmıştır.[677] Konfederasyonlara "toplu iş sözleşmesi" ehliyetinin tanınmaması, kanunun yürürlükte kaldığı dönemde hakkın "daraltılması" çerçevesinde değerlendirilmiş;[678] Anayasaya ve hukuka aykırılığı irdelenmemiştir. Buna karşılık Anayasada "işçilere" tanınmış olan toplu sözleşme hakkının, 275 sayılı Kanunda örgütlenmemiş işçi topluluklarına tanınmamış olmasının Anayasaya aykırı olup olmadığı iş hukuku öğretisinin tartışmalı konularından biridir. Anayasanın sadece ilkeyi koyduğu, kanunla bu ilke çerçevesinde hangi işçi topluluklarının toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olacağının düzenlenebileceği; hakkın özelliği ve hak sahiplerinin yararı da hakkın sendikalarca kullanılmasını gerekli kıldığı gerekçeleriyle 275 sayılı Kanunla fiili işçi topluluklarına toplu iş sözleşmesi ehliyetinin tanınmamış olmasının Anayasaya aykırı olmadığı genel olarak kabul edilmiştir.[679] Anayasa Mahkemesi tarafından da, 275 sayılı Kanunda fiili işçi

[675] Millet Meclisi, S. Sayısı: 132, s. 8, 45.
[676] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, ilk verdiği kararlarda işkolu sendikalarının sadece işkolu, sonradan verdiği kararlarda işyerinde yetki sahibi olması şartıyla işyeri toplu iş sözleşmesi de imzalayabileceğini kabul etmiştir. Y.9.H.D., T: 17.06.1965, E: 4612, K: 5416; Y.9.H.D., T: 01.10.1965, E: 8425, K: 8230.
[677] Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin görüşüne göre hukuki yapısı konfederasyon niteliğinde olan bir işçi örgütünün kullandığı isim ne olursa toplu görüşme ve toplu sözleşme yapma ehliyeti yoktur. Y.9.H.D., T: 17.03.1964, E: 1624, K: 1712. Mimaroğlu iş kolunda toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetinin asıl olarak o iş kolunda işçilerin çoğunluğunu temsil eden federasyona ve ancak federasyon yoksa aynı vasıftaki işkolu sendikasına tanındığı görüşündedir. Mimaroğlu, 1964, s. 91. Aslında işveren federasyonları için öngörülen bu kural, 16.07.1964 tarih ve 503 sayılı Kanunla ilga edilmiştir.
[678] Işık, 1977, s. 19-20.
[679] Esener, 1964, s. 14; Işık, 1977, s. 41-42; Çelik, 1979, s. 270-271; Düzenlemenin Anayasaya aykırı olduğuna ilişkin bkz. Oğuzman, M. Kemal; "Toplu Sözleşme Grev ve

topluluklarına toplu sözleşme yetkisinin tanınmamış olması Anayasanın sözüne ve özüne uygun bulunmuştur:

> "[Ö]rgütlenmemiş işçi topluluklarını işverenlerin kolaylıkla etkileri altına alabilecekleri ve bunlara toplu sözleşme yolu ile diledikleri koşulları kolayca kabul ettirebilecekleri görülmektedir (….) Anayasa'nın 47. maddesindeki 'işçiler' sözünden, güçlü işçi kuruluşlarında, başka deyimle güçlü işçi sendikalarında birleşmiş işçileri anlatmak istediği, Anayasa'nın herkesten önce işçileri korumak ereği ile bu hükmü koymuş bulunduğu dahi göz önünde tutularak kabul olunmalıdır. Her ne kadar uluslararası çalışma örgütü eylemli işçi topluluklarına da toplu sözleşme yetkisi tanınmasını salık vermekte ise de, sendikacılığın günden güne gelişmekte olduğu ülkemizde böyle bir yetkinin tanınmasına yer yoktur ve böylelikle işçiler sendikalaşma yoluna dolayısıyla götürülmüş olacaklardır."[680]

Bu dönemde toplu iş sözleşmesi düzeni, işyeri ve işkolu olmak üzere iki düzeylidir. Esasında hükümetin kanun teklifi, "işyeri" düzeyi esas alınarak hazırlanmıştır, ancak Geçici Komisyonda toplu iş sözleşmesinin işkolu esasına göre yapılması ilkesi kabul edilmiştir.[681] Sonuç olarak kanunda düzenleniş şekliyle her iki düzeyin de muhtevası ve işlevleri aynı olup sadece taraflarının ehliyet ve yetkisi ile bağıtlanması aşamasında başvurulacak merciler birbirinden farklıdır.

Lokavt Kanunu Tasarısı Tahlil Ve Tenkidi", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: 28, Sayı: 2, 1962, s.423.

[680] AYM, T. 19-20.10.1967, E. 1963/337, K. 1967/31, Resmi Gazete: 02.05.1969/13188, https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13188.pdf, (Erişim Tarihi: 14.11.2022).

[681] Geçici Komisyon Raporu, Millet Meclisi S. Sayısı: 132, s. 14.

Toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip sendikal örgütlerin yetkisinin belirlenmesinde toplu iş sözleşmesinin düzeyine göre, işyerinde/işkolunda çalışan işçilerin salt çoğunluğu esası benimsenmiştir.[682] Aynı anda birden fazla sendikaya üyelik mümkün olduğundan iki işçi sendikasının da çoğunluğu haiz olması halinde en çok işçiyi temsil eden sendikanın yetkili olduğu esası, uygulamayla kabul edilmiştir.[683] 275 sayılı Kanunda öngörülen sistemde yetki, uyuşmazlık konusu yapılmadıkça tarafların beyanı esastır. Uygulama, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun kararı doğrultusunda; "yetkinin itiraz incelemesinden geçerek kesinleşmiş olması halinde toplu iş sözleşmesinin iptalinin istenemeyeceği, ehliyetsizliğin tartışma konusu yapılamayacağı"[684] yönünde gelişmiştir. Çalışma Bakanlığı tarafından, yetki ve ehliyet incelemesi birlikte yapılmıştır, ki öğretinin görüşü de bu doğrultudadır.[685] Kanunda yetki uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanacak yöntem de düzenlenmemiştir. Referandum uygulamasının yasama organında, öğretide, işçi-işveren sendika örgütlerinde tartışılmış, uygulanmış ve yasa tasarısına[686] konu yapılmış olması, bu döneme özgüdür. Referandum, ilk kez Derby Fabrikası işgalinde uygulanmış; sonrasında farklı yöntemlerle yaygınlaşmıştır. Hukuk Genel Kurulu, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin saptanması konusunda yasal bir boşluk bulunmadığından referandum kuralının, yargı yoluyla getirilemeyeceğine; tarafların anlaşması yoluyla da olsa yasanın emredici kurallarına aykırı olduğuna hükmetmiştir. Mahkemeye göre, yetki tespitinde "asıl olan çağrı günündeki durumun tespiti olup geleceğe ilişkin bir durumun saptanması söz konusu edilemez."[687] Özveri, sendikal hareketin kendi doğası içerisinde

[682] Işık, 1977, s. 53; Reisoğlu, 1986, s. 174; Esener, 1978, s. Çelik, 1979, s. 340.
[683] Çelik, 1979, s. 341; Reisoğlu, 1986, s. 174.
[684] YHGK, T. 27.12.1967, E. 1967/9-748, K. 1967/654.
[685] Işık, 1977, s. 26; Tunçomağ, 1980, s. 66.
[686] 275 sayılı Kanunun 7, 9, 11 ve 12. maddelerinde değişiklik öngören kanun tasarısı hakkında değerlendirme için bkz. Özveri, 2013, s. 189-193.
[687] YHGK, T. 24.12.1975, E. 9-754, K. 1961. Oğuzman, Yargıtayla aynı görüşte olduğu gibi referandum uygulamasını da sorunların çözümünde doğru bir yöntem olarak değerlendirmemektedir. Bkz. Oğuzman, Nasıl Olmalıdır, 1973, s. 53. İçtihadın,

gelişimine izin verilmiş olsaydı işçi hareketinin, referandum ve belgelere dayalı yöntemlerden oluşan kendine özgü bir yetki sistemini var edebileceğini söylemenin olanaklı olduğu tespitini yapmaktadır.[688]

Tatil-i Eşgal Kanununda, 3008 sayılı Kanunda, 1958 tarihli kanun tasarısında ve hükümet tarafından hazırlanan 1961 tarihli kanun teklifinde öngörülen *erga omnes* ilkesinden 275 sayılı Kanun döneminde dönülmüştür. Toplu iş sözleşmesinden yararlanma, kural olarak, sözleşmeye taraf sendikaya üye işçiler için geçerlidir. Sözleşmeye taraf sendikanın üyesi olmayan işçilerin sözleşmeden yararlanması, dayanışma aidatı ödemek suretiyle mümkündür. Dayanışma aidatının getirilmesinde Türk-İş'in etkili olduğu anlaşılmaktadır. Dayanışma aidatına ilişkin düzenlemelere tasarıda yer verilmemiştir. Geçici Komisyon tarafından "sendikaya girmeden sendika faaliyetinden istifade etmek, iş ve toplum ahlâkı ile kabili telif olmıyan bir hareket olacağı gibi, buna cevaz vermek, sendikalizmi gelişmemeye mahkûm etmek demek olurdu"[689] gerekçesiyle tasarıya eklenmiştir. Dayanışma aidatı ile tartışmalı konu dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için sendikanın onayının gerekli olup olmadığıdır. Yargıtay'ın görüşüne göre, "274 sayılı Kanunun 21. maddesi, sendikanın onayının aranmaması halinde işçilerin sendikaya üye olmak yerine daha düşük olan dayanışma aidatını ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı tercih edeceklerinden sendikacılığın gelişmesi fikriyle bağdaşmamaktadır."[690] Öğretide ise, 274 sayılı Kanunun 21. maddesinin sendikasız

---

mevzuata uygun olduğu, ancak uygulamada yaşanan sorunların giderilmesi için yapılacak yasal değişiklikle referandum yönteminin kabul edilmesi gerektiğine ilişkin bkz. Çelik, 1979, s. 353-356. Referandum uygulamasının kanunda değişiklik gerektirdiğine ilişkin bkz. Esener, 1978 s. 452; Dereli, Toker; "Toplu Sözleşme Yetkisini Saptama Yolları ve Oylama Yöntemi", Sosyal Siyaset Konferansları, 28. Kitap, İstanbul, 1966, s. 67-76. Kanuni değişiklik gerektirmeyip Yargıtay içtihatlarıyla yerleştirilebileceğine ilişkin bkz. Tunçomağ, 1980, s. 57; Reisoğlu, 1986, s. 239.

[688] Özveri, 2013, s. 194.

[689] Millet Meclisi, S. Sayısı: 132, s. 14.

[690] Y.9.HD, T. 03.12.1964, E. 8458, K. 7983; T. 12.02.1968, E. 13177, K. 1723.

işçilerin, sendikal faaliyetlerden yararlanmasını düzenleyen genel hüküm; 275 sayılı Kanunun 7. maddesinin ise toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını düzenleyen özel hüküm olduğundan onay şartının aranmaması gerektiği savunulmuştur.[691] Anayasa Mahkemesi, 274 sayılı Kanunun 21. maddesinin anayasaya aykırılığı iddiasını reddettiği kararında öğretiyle aynı hukuki sonuca ulaşmıştır.[692] 1317 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrasında içtihadı birleştirme kararıyla, sendikanın yazılı onayına gerek olmadığına hükmedilmiştir.[693]

Anayasanın 46. maddesinde pozitif ve negatif sendika özgürlüklerine ilişkin emredici hükmü; Sendikalar Kanununun ayrımcılık yasağına ilişkin düzenlemesi gereğince toplu iş sözleşmeleriyle kabul edilecek kapalı işyeri veya sendikalı işyeri şartlarının hukuken geçersiz olacağı öğretinin uzlaştığı konulardan biridir.[694]

275 sayılı Kanunda "grevin hedef ve amacı toplu sözleşme yapılmasını sağlamaktan ibaret" [695] olduğu kabul edilerek kanuni grev hakkı, toplu iş sözleşmesi düzenine özgülenmiştir. "Dirlik ve durulmayı sağlama"[696] toplu iş sözleşmesi düzenine yüklenen asli işlev olmakla birlikte işverenin toplu iş sözleşmesini uygulamasını sağlamada en etkin yöntemlerden biri olan hak grevleri, bu dönem için yasaldır. Hak grevi dışında farklı düzeyde toplu iş sözleşmelerinin yapılması sürecinde aynı işyerinde

[691] Oğuzman, Grev ve Lokavt, 1967, s.117-119; Ekonomi, 1964, s. 260; Reisoğlu, 1967, s. 201-202; Çelik, 1979, s. 391-394. Esener, 1317 sayılı Kanun değişikliği öncesi dönem için Yargıtay'ın görüşüne katılmaktadır. Bkz. Esener, 1978, s. 488, 490. Tunçomağ'a göre, amaç sendikaların gelişmesini sağlamaksa 274 sayılı Kanun m.21'e ağırlık verilerek sendikanın onayı aranabilir. Uygulamada işçi sendikalarının ilgili maddeyi işletmekten kaçınmaları nedeniyle sendika özgürlüğünü korumak için yararlanmada dayanışma aidatı ödenmesini yeterli saymak gereklidir. Bkz. Tunçomağ, 1980, s. 93.
[692] AYM, T. 02.03.1971, E. 1970/46, K. 1971/24.
[693] YİBGK, T. 21.01.1979, E. 1978/6, K. 1978/1, RG: 17.03.1979/16581, https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/16581.pdf, (Erişim: 10.11.2022).
[694] Çelik, 1979, s. 272-273.
[695] Gerekçe, Millet Meclisi, S. Sayısı:132, s. 2.
[696] Millet Meclisi, S. Sayısı: 132, s. 1

greve gidilebildiğinden bu dönem için "mutlak" dirlik borcundan söz etmek mümkün değilse de;[697] dirlik borcu, bir "kanuni yükümlülük" tür.[698]

Lokavtın, kanunla ve greve eşit bir hak olarak düzenlenmesine yasama aşamasında itiraz edilmiş; düzenlemenin iptali için TİP (Türkiye İşçi Partisi) tarafından Anayasa Mahkemesine başvurulmuştur. Düzenlemenin Anayasaya aykırılığı iddiası *"Yasa Koyucu, emeğin sermayeyi veya sermayenin emeği sömürmesine yol açan dengesiz bir düzenin kurulmasını istemiş değildir. Anayasanın lokavtı öngörmemiş bulunması, bu hakkın özel kanunlarla tanınmasına engel olmaz"* [699]gerekçesiyle reddedilmiştir. Öğretinin genel görüşü de, lokavtın kanunda düzenlenmiş olmasının Anayasaya aykırı olmadığı, grevle lokavtın eşit şekilde değerlendirilmemesi gereğinin bir sosyal politika ilkesi olarak eleştiri konusu olabileceği, kanun koyucunun lokavt hakkının sınırlarını belirleme imkânına sahip olduğu yönündedir.[700]

274 ve 275 sayılı Kanunun değiştirilmesi, 1967 yılından itibaren hazırlanan tasarı ve sunulan kanun teklifleriyle gündeme gelmiştir.[701] Kanun tasarısı 04.02.1970 tarihinde, Geçici Komisyon raporu 03.06.1970 tarihinde Millet Meclisine

---

[697] Esener, 1978, s. 619; Çelik, 1979, s. 337. Hukuk Genel Kurulu, bu durumda işkolu sözleşmesi imzalamakla yetkili sendikanın, işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmesine taraf sendikadan farklı olması gerektiği yönünde karar vermiştir. YHGK, 14.03.1973, E. 9-460, K. 195. Yargıtay Ceza Genel Kurulu, bir toplu iş sözleşmesi süresince mutlak barış yükümlülüğünün bulunduğunu kabul etmiştir. YCGK, 31.05.1965, 212/221. Benzer görüş için bkz. Reisoğlu, Şerh, 1986, s. 350.

[698] Esener, 1978, s. 618.

[699]AYM, 20.10.1967, E. 1963/337, K. 1967/31, RG. 02.05.1969/13181. AYM, 09.02.1972, E. 1970/48, K. 1972/3, RG. 19.10.1972/14341. Benzer görüş için bkz. Reisoğlu, Şerh, 1986, s. 286; Oğuzman, Grev ve Lokavt, 1967, s. 149-151.

[700] Oğuzman, Grev ve Lokavt, 1967, s. 150-151. Benzer görüş için bkz. Esener, 1978, s. 649-651; Kutal, Metin; "Hukuki Açıdan Lokavt" Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 24, Ocak 1972, s. 172-174. Çelik'e göre, lokavt hakkına son vermek yerine, lokavta ilişkin düzenlemelere, özellikle toplu lokavt olanağının kısıtlanması yönünde sınırlama getirilmelidir. Bkz. Çelik, 1979, s. 438-439.

[701] Oğuzman, 1973, s. 1.

sunulmuştur.[702] 1970 yılında, 1317 sayılı Kanunla Sendikalar Kanununa eklenen yeni koşullarla, sendikalaşma hakkına sınırlandırmalar getirilmiş; değişiklikler 15-16 Haziran Direnişiyle[703] karşılanmış ve söz konusu sınırlandırmaların bir kısmı Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir.[704]

1317 sayılı Kanunla getirilen sınırlandırmaların kuşkusuz en tartışmalı olanı, sendikal örgütlerin toplu iş sözleşmesi ehliyetini de doğrudan etkileyen, sendikal örgütlerin kuruluş esaslarına getirilen, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan sigortalı (konfederasyonların Türkiye'de sendikalı) işçilerin en az 1/3'ünü temsil etme şartıdır. Hükümetin sunduğu kanun tasarısında yer almayan, CHP'nin sendika kökenli milletvekilleri (Abdullah Baştürk, Burhanettin Asutay, Bahir Ersoy, Osman Soğukpınar ve Emir Postacı) tarafından sunulan teklifte yer alan bu koşul, Geçici Komisyonda tasarıya eklenmiştir.[705] Her ne kadar gerekçesi, "güçlü sendikacılığın temini" olarak

---

[702] 275 sayılı Toplu iş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve 818 sayılı Borçlar Kanununun 316 ve 317 nci Maddelerinin Kaldırılması Hakkında Kanun Tasarısı ile Yozgat Milletvekili Abdullah Baştürk ve 4 arkadaşının, Zonguldak Milletvekili Ahmet Güner'in ve İstanbul Milletvekili Rıza Kuas'ın, aynı mahiyette kanun teklifleri ve Adalet, Çalışma ve Plân komisyonlarından 3 er üyeden kurulu 23 No. lu Geçici Komisyon raporu (1/193, 2/139, 2/240, 2/288), S.Sayısı: 180, MMTD, D:3, T:1, 12.06.1970.

[703] 15-16 Haziran Direnişi, sendikal haklara getirilmek istenilen kısıtlamaları protesto etmek ve tasarının kanunlaşmasını engellemek amacıyla başta İstanbul ve Kocaeli olmak üzere Sakarya, İzmir, Ankara ve Adana illerinde binlerce işçinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Eylemler, Türk-İş yönetimi tarafından "kızıl ihtilal provası" olarak nitelendirilmiştir. 16.06.1970 tarihinden itibaren İstanbul, Kocaeli ve Gebze'de sıkıyönetim ilan edilmiş, Eylül ayına kadar uygulanan sıkıyönetim sürecinde sendikacı ve işçiler sıkıyönetim mahkemelerinde yargılanmış; yaklaşık 6000 işçi işten atılarak kara listeye alınmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Zafer, Aydın; İşçilerin Haziranı: 15-16 Haziran 1970, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2020.

[704] AYM, T. 08-09.02.1972, E.1970/48 E., K. 1972/3, Resmi Gazete: 19.10.1972/14341, https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/14341.pdf, (Erişim Tarihi: 14.11.2022).

[705] Sendikalar Kanununun bâzı maddelerinin değiştirilmesi ve bu kanuna bir madde ile 31 nci maddesine bir bend eklenmesi hakkında kanun tasarısı [03.02.1970] ile Sakarya Milletvekili Hayrettin Uysal ve 16 arkadaşının 274 sayılı Sendikalar Kanununun 2 nci maddesinin değiştirilmesi [14.11.1969], Yozgat Milletvekili Abdullah Baştürk ile 4 arkadaşının, 274 sayılı Sendikalar Kanununun bâzı maddelerinin değiştirilmesi ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 ncü maddesinin (c) bendinin kaldırılması [24.11.1969], İstanbul Milletvekili Rıza Kuas'ın, 274 sayılı Sendikalar Kanununun bir

ifade edilmiş ise de genel kanıya göre DİSK'i tasfiye etmeye yöneliktir.[706] Anayasa Mahkemesinin oyçokluğuyla verdiği iptal kararı da, düzenlemenin sendikal tekel oluşturmaya yönelik olduğuna, ehliyet ve yetki kurallarının sendika özgürlüğü ile ilişkisine ilişkin tespitler içermektedir:

> "Bir temel hakkın kullanılması olanağını kaldıran veya bu hakkın kullanılmasını olağanüstü güçleştiren sınırlandırmalar, Anayasa'nın değişik 11. maddesi uyarınca o hakkın özüne dokunuyor demektir; bundan ötürü buradaki kural, sendikaların serbestçe kurulması özgürlüğünü tanıyan Anayasa'nın 46 nci maddesine aykırıdır. (….) Demek ki yasa kuralı ile varılmak istenilen erek değil, onun tam tersi gerçekleşecektir; bu da, kuralın konuluşunda kamu yararını korumaya elverişlilik olmadığını göstermektedir." [707]

İptal kararı, kararın Resmi Gazetede yayımlandığı tarihten bir yıl sonra yürürlüğe girdiğinden 1317 sayılı Kanunun iptal edilen hükümleri, 12.08.1970-19.10.1973 döneminde uygulanmıştır. Yetki itirazlarında, Çalışma Bakanlığı ve Yargıtay tarafından çağrıda bulunan sendikanın Türkiye çapında faaliyette bulunabilmek için o işkolunda çalışan sigortalı işçilerin 1/3'ünün üyeliğine sahip olup olmadığının da incelendiği anlaşılmaktadır.[708] Bu dönemden sonra iptal kararı ile ortaya

---

kısım maddelerinin değiştirilmesi [26.02.1970] hakkında kanun teklifleri ve Adalet, Çalışma ve Plân komisyonlarından seçilen 3 er üyeden kurulu 23 numaralı Geçici Komisyon Raporu (1/194, 2/84, 2/140, 2/287), Millet Meclisi S. Sayısı: 133, Dönem:3, Toplantı:1, MMTD, Cilt: 6, Birleşim: 101, 11.06.1970, s. 15 ve 41.

[706] Çelik, 1979, s. 186; Engin, 1999, s. 121; Özveri, 2013, s. 133-139. Karş. Koç, 2010, s. 198.

[707] AYM, T. 08-09.02.1972, E. 48, K. 3, s. 5,6. Kararın değerlendirmesi için bkz. Engin, 1999, s. 121; Özveri, 2013, s. 144-151.

[708] ÇB, T. 31.05.1972, K. 1972/4; Y. 9. HD. T. 15.06.1972, E. 1972/22012, K. 1972/10; ÇB, T. 21.06.1972, K. 1972/5; Y. 9. HD, T. 10.07.1972, E. 1972/25438, K. 1972/11, Kararlar için bkz. Işık, Ehliyet ve Yetki, 1977, s. 131-149.

çıkan kanuni boşluk yasama organı tarafından doldurulmamıştır. Uygulamada içtihatlar esas alınmıştır.

Orhan Tuna yönetiminde gerçekleştirilen 1963-1968 döneminde imzalanan toplu iş sözleşmelerini kapsayan araştırma, Türkiye'de bu alanda yapılan tek ve en kapsamlı araştırma olma özelliğini günümüzde de korumaktadır.[709] Araştırma sonuçlarından sözleşmelerin çoğunluğunun özel sektörde, işçi sayısının 1-50 olduğu küçük ölçekli işyerlerinde, işkolu sendikaları tarafından ve bireysel işverenlerle bağıtlandığı; işkolu sendikaları tarafından bağıtlanan sözleşmelerin yaklaşık %68'inin de bir işyerini kapsadığı tespit edilmektedir.[710] Sözleşmelerin işkollarına göre dağılımına ait veriler incelendiğinde, ilk sırada gıda işkolunun yer aldığı görülmektedir. Gıda işkolunu; metal-makine imalatı, tekstil, devlet-belediye hizmetleri, yapıcılık, otel-lokanta-eğlence, banka vd. mali müesseseler, tarım, matbaa enerji işkolları takip etmektedir.[711]

Toplu iş sözleşmelerinin çoğunluğu belirli süreli, % 3 gibi cüz'i miktarı belirsiz sürelidir. Sözleşmeler, genel olarak bir ilâ iki yıl süreli olup çalışan sayısı arttıkça iki yıl yürürlük süreli sözleşme sayısı da görece artmaktadır. Bütün işkollarında farklı yürürlük süreli toplu iş sözleşmelerinin yapıldığı, ancak şeker işkolundaki sözleşmelerin tamamının 2 yıllık süreli olduğu tespit edilmiştir. 2 yıldan fazla yürürlük süreli toplu iş

[709] Çalışma Bakanlığının istatistiklerine göre 1967 yılı sonu itibariyle imzalanan toplam toplu iş sözleşmesi sayısı 2339'dur. Bkz. ÇSGB, Çalışma Hayatı İstatistikleri, No:23, Ankara, 1998, s. 43.

[710] Araştırmanın bulgularından işkolu toplu iş sözleşmelerinin sayısı hakkında kesin bir sonuca ulaşılamamaktadır. Tuna tarafından, işkolu sendikalarının taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinin "çok büyük bir kısmının" işyeri düzeyinde bağıtlanmış olduğu tespiti yapılmıştır. Araştırmada, bölge sendikalarının taraf oldukları toplu iş sözleşmelerinin tamamı, işyeri düzeyinde değerlendirilmiştir. İşveren sendikalarıyla imzalanmış 191 sözleşmenin cüz'i bir kısmının işkolu seviyesinde imzalanmış olması muhtemel görülmüştür. Bölge Çalışma Müdürlükleri tarafından kaydı hatalı tutulduğundan birden fazla işyerini kapsayan ve dolayısıyla işyeri düzeyinde gösterilen toplu iş sözleşmelerinin "makul bir oranının" da işkolu sözleşmesi olarak değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bkz. Tuna, 1969, s. 63-64, 79.

[711] A.g.e., s. 71.

sözleşmelerinin daha çok özel sektörde, küçük ölçekli işyerlerinde gıda, metal-makine imalatı ve banka-mali müesseseler işkollarında imzalanmıştır.[712]

Toplu pazarlıkların genellikle 1-2 ay arasında sürdüğü; işveren sendikalarıyla yürütülen toplu pazarlık süresinin, bireysel işverenlerle yürütülen toplu pazarlık süresine oranla daha uzun olduğu görülmektedir. Araştırmada, toplu iş sözleşmesi dönemleri arttıkça, taleplerin de çeşitlenmesine bağlı olarak toplu görüşmelerde anlaşmayla imzalanan sözleşmelerin oranının da düştüğü, ancak sözleşmelerinin çoğunluğunun uyuşmazlık çözüm yöntemlerine müracaat edilmeden anlaşmayla, %9'unun uzlaştırma aşamasında, %3'ünün grev-lokavt sonrasında imzalandığı tespit edilmiştir.[713] Bununla birlikte 1963-1980 döneminde gerçekleşen grevlerin %80'i araştırmanın kapsadığı dönem sonrasına ait olduğundan, 1968 yılından itibaren grev uygulamaları sonrasında imzalanan toplu iş sözleşmesi sayısında artış yaşandığı tespit edilmektedir.[714]

2.1. Toplumsal Anlaşma

Kamu sektöründe ve dolaylı olarak özel sektörde toplu iş sözleşmeleriyle elde edilen ücret artışlarını sınırlama amacıyla 1976 yılı Bütçe Kanununun 12. maddesiyle, özel ve toplu sözleşmelerle ödenecek ücretler ile sağlanan nakdi ve aynî yardımların yıllık tutarına tavan getirilmiştir. Kanun gereğince oluşturulacak kurulun görevleri arasında, sözleşmelerle tavanın aşılmamasını denetlemek ve sözleşmelerin yeniden düzenlenmesini sağlamak yer almaktadır. Tavan miktarını aşan sözleşmelerin yeniden

[712] A.g.e., s. 91.
[713] Tuna, Orhan; Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri: Neticeler, Milli Eğitim Bakanlığı Yayını, İstanbul, 1970, s. 150.
[714] 1963-1980 dönemi grevleri için bkz. Güzel, 1996, s. 241-245; Millioğulları, Özgün; Türkiye'de 1960-1980 ve 1980-2005 Dönemlerinde Grev Hareketlerinin Karşılaştırılması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara, 2007, s.87.

düzenlenmesinin mümkün olmaması halinde aşan miktarın Hazineye yatırılması ve aksi takdirde 6183 sayılı Kanun hükümlerine göre takibat yapılması kabul edilmiştir. İlgili düzenlemenin iptali istemiyle açılan davada Anayasa Mahkemesi tarafından, konusu ve koşulları toplu sözleşmelerle çalışanlara sağlanan ücret ve nakdi ve ayni menfaatler için ilgili kanunlarda ön görülmeyen bir tavan hükmü getirildiği tespiti yapılmıştır. Anayasanın kabul ettiği ilkeler çerçevesinde "kanun ile düzenlenmesi gereken bir konunun Bütçe Kanunu ile düzenlenmesine veya bir kanunda yer alan bir hükmün bütçe kanunu ile değiştirilmesi veya kaldırılmasına olanak bulunmadığından"[715] maddenin iptaline karar verilmiştir.

1978 yılı Programında da, KİT'lerin zararı ile toplu iş sözleşmeleriyle elde edilen ücret artışları ve sosyal yardımlar arasında bağlantı kurulduğu görülmektedir. Programda, KİT'lerin finansman ihtiyacını arttırıcı yönde etkileyen başlıca nedenler arasında, 1977 yılında mal ve hizmet fiyatlarında yapılan ayarlamaların ancak toplu sözleşme yükleri ve girdi fiyatlarındaki artışları karşılayabilecek düzeyde kalmış olması sayılmaktadır.[716] "Kamu İktisadî Teşebbüslerinin toplu sözleşmeleri ile ilgili ekonomik ve malî analizleri yapacak, kuruluşlar arasındaki bilgi akımını ve koordinasyonu sağlayacak bir organizasyonun program dönemi içerisinde geliştirilmesi" ise alınacak tedbirler arasındadır.[717]

20 Temmuz 1978 tarihinde, kamu sektöründe yürütülecek toplu pazarlık süreci başlamadan önce, hükümet adına Bülent Ecevit ile Türk-İş adına Genel Başkan Halil Tunç arasında yapılan görüşmeler sonucunda "Toplumsal Anlaşma" imzalanmıştır.[718]

---

[715] AYM, T. 09.12.1976, E. 34, K. 52, Resmi Gazete: 12.03.1977/15879, https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/15879.pdf, (Erişim Tarihi: 14.11.2022).
[716] 1978 Yılı Programı, Resmi Gazete: 16.04.1978/16261, s. 47-48, https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/16261.pdf, (Erişim Tarihi: 14.11.2022).
[717] 1978 Yılı Programı, s. 259.
[718] Toplumsal Anlaşma metni için bkz. Talas, Cahit; Bir Toplumsal Politika Belgesinin Yorumu Toplumsal Anlaşma, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları,

Taraflar, anlaşmayı, "düşün birliği" ve "ilke anlaşması" şeklinde tanımlamaktadır.[719] "Anlaşmadaki ilke ve kuralların, işçi ücretlerini dondurma veya işçilerin ulusal refah artışından haklarını alabilmelerini engelleme gibi bir amacı olmadığı, ancak ülke ekonomisi gerçekleriyle bağdaşmayan aşırı istekleri adaletli biçimde önlerken işçi kesiminin kendi içinde de denge ve adalet sağlamayı amaçladığı"[720] belirtilmektedir. Bu amaçla kararlaştırılan ilkeler; kamu kesiminde toplu iş sözleşme düzeninde uygulanacak esaslar ile işçilerin yönetime katılması ve mevzuatta yapılacak yeni düzenlemeleri içermektedir.[721]

Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum göz önünde tutularak kamu kesiminde yürütülen toplu pazarlıklarda toplam ücret, sosyal yardım vb. mali haklara uygulanacak zam oranları belirlenirken işçilerin satın alma gücünün geriye götürülmeyeceği, ancak 1976 yılındaki toplam işçi gelir düzeyi ile toplu sözleşme yürürlük süresindeki fiyat artışları ve kuruluştaki istihdam artışının esas alınacağı kararlaştırılmıştır. Bunun anlamı, gerçek ücretlerin 1976 yılındaki düzeyinde sabit tutulacağıdır. Talas, 1977 ve 1978 yıllarında ulusal gelirin net artışları 0,4-1,4 dolaylarında bir gelişme gösterdiğinden gerçek ücretlerin 1976 düzeyinde sabitlenmesinin büyük bir sakınca yaratır nitelik taşımadığı düşüncesindedir.[722]

Belirlenen temel ilkeler arasında, toplu pazarlık sürecinde sendikaların ilk isteklerini makul bir düzeyde başlatmalarının sağlanması; toplu iş sözleşmelerinden işçi fazlasının nakil ve görevlendirmelerini önleyici veya yönetim etkinliğini bozucu yöndeki hükümlerin ayıklanması; sosyal yardımların toplam gelir içinde hesaplanması;

No:488, Ankara, 1982, s. 46-51. Koray, Meryem; Çelik, Aziz; Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, Belediye-İş Sendikası Yayınları, AB'ye Uyum Dizisi, Ankara, 2007, s. 368-375.

[719] Talas, 1982, s. 48.

[720] A.g.e.

[721] Kutal, Metin; "Toplumsal Anlaşma", Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, Cilt: 3, İstanbul 1998, s. 268-269.

[722] Talas, 1982, s. 31.

farklı düzeylerde ayrı ayrı toplu sözleşmeler yapılmaması, bunun kaçınılmaz olabileceği durumlarda da ek yarar sağlanmaması yer almaktadır. Ayrıca, ücretler belirlenirken seyyanen zam uygulaması yerine işin ve işçinin niteliği göz önünde tutulması ve işçinin kârdan pay alması esası da kabul edilmiştir. Hedefler arasında tüm kamu kesimi için bir çerçeve anlaşması yapılması da yer almaktadır.

İş güvencesi, yetkili sendikanın belirlenmesinde referandum yöntemi, Anayasanın toplu sözleşme ve grev haklarına ilişkin düzenlemeleri, işçi-memur ayrımı, tarım işçilerinin hakları ve vergi yükünü azaltacak düzenlemeler yasal değişiklik yapılacak konular arasında sayılmaktadır.

Anlaşmada, kamu kesimi işletme ve işyerlerinde işçilerin *yönetime ve sorumluluğa katılmasını* sağlayacak bir düzen kurulması esası kabul edilmiş olmakla birlikte toplu iş sözleşmelerine üretimin etkinliği ve artışını, yönetimin etkinliğini engelleyici nitelikte, özellikle emek kullanımı ve istihdama ilişkin maddelerin konulamayacağı, sözleşmelerde mevcut bu nitelikteki maddelerin de işletilmeyeceği hususunda anlaşıldığı tespit edilmektedir.

1979 yılı Ağustos ayında hükümetle Türk-İş heyeti arasında gerçekleşen toplantıda, Türk-İş tarafından "hükümetin kendine düşen yükümlülüklerini yerine getirmediği"; hükümet tarafından da "bazı kamu işyerlerinde yürütülen pazarlıklarda Anlaşmada belirlenen ölçülerin ötesine geçildiği" belirtilmiştir.[723] Türk-İş, Eylül ayında gerçekleştirdiği yönetim kurulunda anlaşmayı askıya almış, Kasım ayında hükümet değişikliği yaşanmıştır. Toplumsal Anlaşma, 07 Eylül 1979 tarihine kadar 14 ay, daha çok kağıt üzerinde yürürlükte kalmıştır.[724] Benli tarafından; "1978 yılında kamu toplu iş sözleşmeleri imzalanırken Toplumsal Anlaşma'nın gözetildiği, ancak toplu iş

[723] Kutal, 1998, s. 269; Koray ve Çelik, 2007, s. 374.
[724] Talas, 1982, s. 39; Kutal, 1998, s. 268.

sözleşmeleri arasında bir uyum olmadığı" ifade edilmektedir.[725] Kamu-İş tarafından; anlaşma ile, ilk defa toplu pazarlık sistemi görüşmelerini çerçeveleyen bir ilkenin ortaya çıktığı düşünülmüş ise de, anlaşmanın yürütülen toplu pazarlık sürecinde belirleyici olmadığı belirtilmektedir.[726]

Centel'e göre; Toplumsal Anlaşma, hukuki niteliği itibariyle, centilmenlik anlaşmasıdır.[727] Toplu iş sözleşmesi özerkliğini ortadan kaldırmış bulunduğundan hukuken bağlayıcı değildir. Anlaşmayla toplu iş sözleşmesi erki işçi sendikalarından alınıp konfederasyona (Türk-İş'e) verilmiş ve böylece işçi sendikalarının toplu iş sözleşmeleriyle sağlayabilecekleri ücret artışları askıya alınmıştır.[728] Anlaşma, Çelik tarafından, kamu kesimi işyerlerini içeren toplu iş sözleşmeleri ile ilgili bir "ilke anlaşması" olarak nitelendirilmiştir. Aynı işbirliğinin TİSK, Türk-İş ve DİSK'in de katılımıyla özel sektör için de bir toplumsal anlaşma niteliğine bürünmesinin zamanla ve kademeli bir biçimde gerçekleşebileceği belirtilmektedir.[729]

2.2. Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu ve Toplu Pazarlık İlkeleri

Toplumsal Anlaşmada ve esas olarak Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında;[730]*toplu sözleşme sisteminin kamu sektöründe işleyişinde etkili bir ücret politikası geliştiren uygulayıcı bir örgütün kurulması* gündeme gelmiştir.

---

[725] Benli, Hasan Tahsin; "Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Önemli Belgeleri: Toplumsal Anlaşma, Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin 37 Yıl Önce Yaptığı İlk Sosyal Diyalog Denemesi", Karatahta/ İş Yazıları Dergisi, s. 190. http://www.dergikaratahta.com/files/2/10.pdf , (Erişim: 10.12.2019).

[726] Kamu-İş: "Kamu İşveren Sendikaları ve Sendikamızın Tarihi Gelişim Süreci", http://www.kamu-is.org.tr/tarihce.htm, (Erişim: 10.12.2019).

[727] Centel, Tankut; "Toplumsal Anlaşma-Hukuken Geçersiz Bir Belge", Günümüzde Yargı, Sayı: 29, Eylül 1978, s. 16.

[728] Centel, Tankut; "Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki Sınırları", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 17, Mart 2010, s. 218.

[729] Çelik, 1979, s. 332.

[730] RG: 27.11.2972/14374, s. 217.

Tıkanma noktasına gelen ithal ikameci modelden "dışa açılma" olarak nitelendirilen ihracata dönük ekonomi modeline geçişin ilk adımları, 24 Ocak kararlarıyla atılmıştır. 24 Ocak kararları esas olarak 1970'li yıllarda dış ödeme sorunuyla karşılaşan gelişmekte olan bütün ülkelere IMF tarafından sunulan istikrar paketinin ürünüdür.[731] Kararlar çerçevesinde, devalüasyona gidilmiş, gübre, enerji ve ulaşım dışında devlet sübvansiyonları kaldırılmış, KİT'lerin tüketim malları da dahil bazı ürünlerine yüksek oranlarda zam yapılmıştır.[732]

24 Ocak kararlarından sonra, 1980/24 No.lu Başbakanlık Genelgesiyle, "e*konomik istikrar programının başarı kazanabilmesi için bunların ek tedbirlerle desteklenmesinde zaruret bulunduğundan"*[733] Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu oluşturulmuştur. Kurulun oluşturulması, "*toplu sözleşmelerin disiplin altına alınması"* gerekli görüldüğünden işverenler tarafından olumlu karşılanmıştır.[734] Genelgeye göre, kurul, öncelikle milli seviyedeki prensipleri oluşturarak genel esasları, toplu pazarlıkları yürütecek olanlara bildirecek; işveren kesimi de dahil, müzakerelerde kurulla işbirliği içinde, bu esaslara göre hareket edilecektir. Kurulun bilgisi dışında toplu sözleşme imzalanmayacaktır.

13 Haziran 1980 tarihli Başbakanlık Müsteşarı Turgut Özal imzasıyla "Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu'nun Tespit Ettiği Esaslar" konulu genelgede, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde izlenilmesi istenilen ana prensipler belirlenmiştir:

> "1) Sözleşmelerde yönetime müdahale niteliğindeki hükümler yer almayacak, bir önceki sözleşmede böyle hükümler mevcutsa bunlara

[731] Koray, Meryem; Değişen Koşullarda Sendikacılık (Gelişmiş Ülkeler ve Türkiye), Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı, İstanbul, 1994, s. 144.
[732] Sönmez, Mustafa; Özal Ekonomisi ve İşçi Hakları, Belge Yayınları, İstanbul, 1984, s. 43-44.
[733] 05.03.1980 tarih ve 2205 sayılı, 1980/24 No.lu Başbakanlık Genelgesi.
[734] MESS: MESS İşveren Dergi, 16.03.1980, aktaran Sönmez, 1984, s. 44-45.

istişarî bir şekil verilecektir. (Yönetime müdahaleden, üretim planlaması, üst düzeyde sevk ve idare vb. hususlar anlaşılmalıdır.) 2) Daha önceki sözleşmelerde yer alan hükümler dışında ek mali yükümlülükler getirecek yeni maddelere yer verilmeyecektir. 3) Kıdem tazminatına esas süreler arttırılmayıp aynen muhafaza edilecek, yeni işe alınan işçilerin kıdem tazminatı her yıl için 30 gün olacaktır. 4) Sözleşme süresi iki yıldan az olmayacaktır. 5) Yıllık ücretli izin süresi uzatılmayacaktır. 6) Haftalık çalışma saatleri daha aşağıya indirilmeyecektir. Genelgede üzerinde durulan diğer bir husus ise özel sektör işverenlerinin de sendikalaşmasıdır."[735]

Türk-İş'in kendi bünyesinde oluşturduğu benzer bir kurulla toplu pazarlıkları yürüttüğü, imzalanan toplu iş sözleşmelerinin bazı istisnalarıyla beraber genellikle belirlenen ilkelere paralel yenilendiği belirtilmektedir.[736] Üç ay gibi kısa bir sürede genelge ilkelerinin işlerlik kazanması mümkün görülmemekle birlikte, 12 Eylül rejimi döneminde 2364 sayılı Kanunla[737] verilen yetkiler çerçevesinde Yüksek Hakem Kurulu tarafından toplu iş sözleşmeleri yeniden şekillendirilirken ilkelerin esas alındığı anlaşılmaktadır.

[735] Sönmez, 1984, s. 46-47; Kul, Emin; "Yüksek Hakem Kurulu", Sosyal Siyaset Konferansları, 34. Kitap, 1985, s. 90.
[736] Sönmez, 1984, s. 47; Kul, 1985, s. 91.
[737] 2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun, Kabul Tarihi: 24.12.1980, Resmi Gazete: 27.12.1980/17203, https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17105.pdf, (Erişim Tarihi: 14.11.2022).

3. Yeni Düzene Geçiş Süreci: 12 Eylül Rejimi Döneminde Uygulama

12 Eylül 1980 tarihinde "Türk Silahlı Kuvvetleri, ülke yönetimine el koymuştur. Parlamento feshedilmiş; bütün yurtta sıkıyönetim ilân edilmiştir."[738]

2324 sayılı Kanunla,[739] TBMM, Millet Meclisi ve Cumhuriyet Senatosuna ait görev ve yetkiler geçici olarak Milli Güvenlik Konseyine ve Cumhurbaşkanına ait görev ve yetkiler de Milli Güvenlik Konseyi Başkanı ve Devlet Başkanına devredilmiştir. Milli Güvenlik Konseyi bildiri, karar ve kanunları Anayasal yargı denetiminden muaf tutulmuştur. Milli Güvenlik Konseyinin bildiri ve kararlarına, Bakanlar Kurulu kararnamelerine ve üçlü kararnamelere karşı idari yargı yolu kapatılmıştır. Milli Güvenlik Konseyinin bildiri, karar ve kanunlarının 1961 Anayasa hükümlerine uymayanları Anayasa değişikliği olarak ve yürürlükteki kanunlara uymayanları da kanun değişikliği olarak 12 Eylül tarihinden itibaren geçerli olacak şekilde yürürlüğe girmiştir.

Millî Güvenlik Konseyinin (MGK) 7 No.lu Bildirisiyle; "*1)Siyasî parti faaliyetleri yasaklanmıştır. 2) Kamu düzeni ve genel asayiş gereği olarak DİSK, MİSK ve bunlara bağlı sendikaların faaliyetleri durdurulmuştur. Bu kuruluşların yöneticileri Türk Silahlı Kuvvetlerinin güvencesi altına alınmıştır.*"[740] MGK'nın 8 No.lu Kararı gereğince, DİSK, MİSK ve Hak-İş'e menkul ve gayri menkul malvarlıkları bloke edilmiş, sendika binaları mühürlenmiştir.[741] Özel kanunla gereğince, Sıkıyönetim

---

[738] Milli Güvenlik Konseyi, 1 no.lu Bildiri, Resmi Gazete: 12.09.1980/17103 1. Mük., https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17103.pdf, (Erişim Tarihi: 14.11.2022).

[739] Anayasa Düzeni Hakkında Kanun, Kabul Tarihi:27.10.1980, Resmi Gazete: 28.10.1980/17145, https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17145.pdf, (Erişim: 14.11.2022).

[740] Millî Güvenlik Konseyi 7 No.lu Bildiri, Resmi Gazete: 12.09.1980/17103 1. Mük., a.g.y.

[741] Kararın uygulanacağı işlemlerde göz önünde bulundurulmak üzere DİSK, MİSK, HAK-İŞ Konfederasyonlarına bağlı sendikalar ile diğer konfederasyonlara bağlı ve bağımsız sendikaların listeleri ayrıca yayımlanmıştır. Bkz. Resmi Gazete: 17-

Komutanlığının talebi üzerine mahkeme tarafından faaliyetlerinin durdurulması bir aydan fazla sürmüş bulunan sendika, federasyon ve konfederasyonlara atanan kayyımlar görevlerini Sıkıyönetim Komutanlığının gözetim ve talimatı altında yerine getirmiştir.[742]

Milli Güvenlik Konseyinin 3 no.lu kararı ve 15 no.lu bildirisiyle;[743] tüm grev ve lokavtlar ikinci bir karara kadar ertelenmiş; tüm işyerlerinin 15 Eylül 1980 tarihi itibariyle üretime başlaması kararlaştırılmıştır. Grev ve lokavtı ertelenen işyerlerinde işçilerin, kendi isteğiyle, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ile sağlık sebepleri dışındaki herhangi bir nedenle işten çıkarılması yasaklanmıştır.[744]

17.10.1980 tarihinde, Deniz İş Kanunu ve 1475 sayılı İş Kanununda yapılan değişikliklerle kıdem tazminatı hakkına kısıtlamalar ve kıdem tazminatı miktarına tavan getirilmiştir.[745]

18.09.1980/17108 ve 17109, https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17109.pdf, (Erişim Tarihi: 14.11.2022).

[742] 2316 sayılı Faaliyetleri Durdurulan Sendika, Federasyon ve Konfederasyonlara Kayyım Tayini Hakkında Kanun, Kabul Tarihi: 10.10.1980, Resmi Gazete: 11.10.1980/17132, https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17132.pdf, (Erişim Tarihi: 14.11.2022).

[743] Resmi Gazete: 14.09.1980/17105, https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17105.pdf, (Erişim Tarihi: 14.11.2022).

[744] Aynı zamanda 1402 sayılı Kanunla sıkıyönetim komutanlarına kamu görevlilerin işine son verilmesi konusunda yetki verilmiştir. S.K. m. 2/son (Değ: 28.12.1982/2766 sayılı Kanun): Sıkıyönetim komutanlarının; bölgelerinde genel güvenlik, asayiş veya kamu düzeni açısından çalışmaları sakıncalı görülen veya hizmetleri yararlı olmayan kamu personelinin statülerine göre atanması veya işine son verilmesi, mahalli idarede çalışanların görevden uzaklaştırılması veya işlerine son verilmesi konusundaki istemleri ilgili kurum ve organlarca derhal yerine getirilir. (RG: 30.12.1982/17914)
İşten çıkarma yasağına 27 Ekim 1984 tarihinde başlayan bir süreçle son verilmiştir. Bkz. Koç, Yıldırım; "12 Eylül Sonrasında İşçi Çıkarma Yasağı" Mülkiyeliler Birliği Dergisi, Cilt: XXII, Sayı: 205, Ocak-Şubat-Mart 1998, s. 1-11.

[745] 04.07.1975 tarih ve 1927 sayılı Kanunla, kıdem tazminatı miktarına tavan getirilmiş ve Anayasa Mahkemesi tarafından, Anayasa ve içtüzük kurallarına aykırı şekilde yasalaştığı gerekçesiyle düzenlemenin iptaline karar verilmiştir. AYM, T. 23.01.1979, E. 1978/14, K. 1979/6, RG: 14.04.1979/16609. 17.10.1980 tarih ve 2319 sayılı Kanunla 1475 sayılı Kanunda aynı düzenlemeye yeniden yer verilmiştir. RG: 23.10.1980/17140.

2364 sayılı Kanunla, 275 sayılı Kanunu yürürlükten kaldırılmamış, ancak kanunun 2364 sayılı Kanuna aykırı hükümlerinin uygulanmasına "geçici bir dönem"[746] son verilmiştir. Kanunda tanınan yetkileri kullanmak üzere, adı aynı olmakla birlikte, ikisi işçi temsilcisi olmak üzere toplam dokuz üyeli Yüksek Hakem Kurulu oluşturulmuştur.[747] Özel yetkileri ve işleviyle yeni YHK, bir zorunlu tahkim kurulu olmadığı[748] gibi; dönemi, zorunlu tahkim rejimi olarak adlandırmak da toplu pazarlığın mümkün olduğu yanılsaması yaratmaktadır.

YHK'nın yetkisi, 2822 sayılı Kanunun yürürlüğünden sonra da, TBMM'nin göreve başladığı 06.12.1983 tarihine kadar devam etmiştir.[749] Bu süreçte toplu iş sözleşmelerinin yürürlük süresi bir yılla sınırlı olmak üzere YHK tarafından yenilenmiştir (2822 Geçici m.1). 2822 sayılı Kanunla tek sözleşme ilkesi getirildiğinden tüm işkollarında toplu iş sözleşmesi düzenine yeniden geçiş 1985 yılında gerçekleşebilmiştir.

---

[746] MGK, S. Sayısı: 86, s. 4.
Vehbi Koç'un ifadesi de; "Üç senelik bir iş barışı yapma mecburiyetindeyiz" şeklindedir. Tercüman, 25 Aralık 1980, Aktaran Sönmez, 1984, s. 73.

[747]Yüksek Hakem Kurulu; Yargıtay'ın iş davalarına bakan daire başkanının başkanlığında (Naci Varlık), Bakanlar Kurulunca ekonomi, işletme veya sosyal politika ve iş hukuku konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilen iki üye (Safa Reisoğlu, Rüştü Altay), Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü (Saadettin Özbeyen), Devlet Planlama Teşkilâtı Sosyal Planlama Dairesi Başkanı (Kazım Oskay), en çok üyeye sahip konfederasyon (Türk-İş) tarafından seçilen iki üye (Emin Kul, Mustafa Başoğlu), İşverenler adına TİSK tarafından seçilen bir üye (Kubilay Atasayar) ve kamu işverenlerini temsilen Bakanlar Kurulunca seçilen üye (Albay Necati Polat) olmak üzere 9 üyeden oluşturulmuştur.

[748] Kul, 1985, s. 92; Kutal, Metin; "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü ve Toplu İş Sözleşmesi Açısından Türk İş Hukukunun 50 Yılı", Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı, Kutlama Toplantısı-Tebliğler-Yorumlar, BASİSEN, İstanbul, 1988, s. 129-130.

[749] Anayasa m.177/a ve 2822 sayılı Kanun m.82 uyarınca TBMM'nin göreve başladığı tarihte yürürlükten kaldırılmıştır.

3.1. Toplu İş Sözleşmelerinin Yüksek Hakem Kurulu Tarafından Düzenlenmesi

2364 sayılı Kanunun gerekçesine göre;

> "Bu kanun, esas itibariyle, tarafların aralarında serbest pazarlık sonucu akdetmiş bulundukları toplu iş sözleşmelerinin sürelerinin bitim tarihinden itibaren yeniden canlandırılması imkânını vermektedir. Bu şekilde yeniden yürürlüğe konulacak olan toplu sözleşmelerin, günün koşularına uygun hale getirilmesi de sağlanmış olacaktır."[750]

Kanunla güdülen gaye Çalışma Bakanı Turhan Esener tarafından MGK görüşmelerinde şu şekilde açıklanmıştır: "Bir taraftan toplu sözleşmelerin yapılmasını kolaylaştırmak, öbür taraftan sendikal faaliyetleri, bilhassa sendikalar arasındaki rekabeti bir nevi dondurmak ve üçüncüsü de Sayın Maliye Bakanımızın maliyesini biraz rahatlatmak."[751]

Kanun gereğince, işçi ve işveren mesleki örgütlerinin faaliyetlerinin durdurulduğu veya grev ve lokavtların ertelendiği veya askıya alındığı haller, sosyal zorunluluk halleridir. Sosyal zorunluluk hallerinde, Yüksek Hakem Kuruluna, yürürlük süresi sona ermiş bulunan toplu iş sözleşmelerini yeniden yürürlüğe koyma yetkisi tanınmıştır. YHK, toplu iş sözleşmelerinde gerekli gördüğü değişiklikleri yapma; sözleşmelerin devletin ülke ve milleti ile bütünlüğü, milli güvenlik, kamu düzeni ve genel asayişe aykırı hükümleri ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik ve himaye eden

---

[750] Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun Tasarısı ve İhtisas Komisyonu Raporu (1/116), MGK, S. Sayısı: 86, s. 1, TBMM Komisyon Raporları: https://acikerisim.tbmm.gov.tr, (Erişim: 14.11.2022).

[751] MGK Başkanının uyarısı üzerine son ifade "*memleket ekonomisini rahatlatmak için bazı hükümler getirdik*" şeklinde düzeltilmiştir. MGKTD, D:1, Cilt:2, B:27, O:3, 24.12.1980, s. 51.

hükümlerini iptal etme yetkisine sahiptir. YHK kararları kesindir. Yargıtay tarafından da, YHK tarafından yeniden yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmelerine karşı, kurul kararları kesin olduğundan dava açılamayacağına hükmedilmiştir.[752] Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yorumlanmasından doğan toplu hak uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde de YHK yetkili kılınmıştır. Öğretide, YHK'nun karar verme yetkisinin bu durumda da kesin olduğu savunulmuş ise de Yargıtay, YHK'nun yapacağı yorumların mahkemeleri bağlayıcı gücünün bulunmadığını kabul etmiştir.[753]

Kanunun yürürlüğü süresince toplu görüşme çağrısı yapılamayacağına ve yetki isteminde bulunulamayacağına ilişkin fıkra, "sendikal çekişmeleri önlemek, ihtiyaç duyulan çalışma barışını sağlamak ve uygulayıcılara açıklık getirmek" gerekçesiyle Sosyal Güvenlik, İş ve İşçi İlişkileri Komisyonu tarafından tasarıya eklenmiştir.[754] Yeni yetki almak mümkün değilse de, bu süreçte yetkisi kesinleşmiş bir sendikanın bulunması halinde yeniden yürürlüğe konulan sözleşmenin tarafı, kanun gereğince söz konusu sendika sayılmış ve toplu iş sözleşmesine taraf sendikanın da değiştirilmesi mümkün kılınmıştır.

Sürecin işlemesi için, işçi veya işveren veya sendikaların veyahut atanmış kayyımların bölge çalışma müdürlüklerine, birden fazla bölgenin yetkisi dahilindeki toplu iş sözleşmeleri için de Çalışma Bakanlığına başvuruda bulunulması gereklidir. Çalışma Bakanlığı ve müdürlüklerin de talep olmaksızın YHK'ya başvurma yetkisi tanınmıştır ki genellikle süreç idarenin bildirimiyle işlemiştir.

---

[752] Davaya konu olayda, Emekli Sandığı Kanunu kapsamında hizmet akdiyle çalışan davacının statüsünün, YHK tarafından yeniden yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmesinde Sosyal Sigortalar Kanunuyla irtibatlandırılarak değiştirilmesinden dolayı uğranılan ücret kaybı talep edilmiştir. Mahkeme tarafından dava, YHK kararlarının kesin olduğu gerekçesiyle reddedilmiş ve mahkemenin kararı Yargıtay tarafından onanmıştır. Y.9.HD, T. 29.04.1986, E.3449, K. 4413, Günay, 1999, s. 914-915.
[753] Yargıtay'ın 05.04.1983 tarihli kararı, aktaran Kutal, 1988, s. 129.
[754] MGK, S. Sayısı: 86, s.2.

Kurul tarafından, kayıtlara geçen 03.04.1981- Aralık 1983 döneminde, 27.412 işyeri ve 1.896.421 işçiyi kapsayan toplam 4.859 adet toplu iş sözleşmesi, sözleşmelerde değişiklik yapılmak suretiyle yeniden yürürlüğe konulmuştur.[755]

Tablo 12. Yüksek Hakem Kurulu Tarafından Değiştirilen Toplu İş Sözleşme Sayısı ve Sözleşmelerin Kapsamı

Yıllar	Sektör	Sözleşmelerin Kapsamı		
		TİS Sayısı	İşyeri	İşçi
1981	Kamu	255	2.746	357.850
	Özel	392	1.048	107.503
	Toplam	647	3.794	465.353
1982	Kamu	1.038	8.122	727.692
	Özel	2.183	10.028	442.112
	Toplam	3.221	18.150	1.169.804
1983	Kamu	241	3.875	174.287
	Özel	750	1.593	86.977
	Toplam	991	5.468	261.264
Genel Toplam	Kamu	1.534	14.743	1.259.829
	Özel	3.325	12.669	636.592
	Toplam	4.859	27.412	1.896.421

Kaynak: ÇSGB: Çalışma Hayatı İstatistikleri 2000, Genel Yayın No:102, s. 73.

Kanunda, YHK tarafından toplu iş sözleşmelerinin mali haklarına ilişkin hükümlerinde yapılacak değişikliklerde; *ülkenin ve işletmenin içinde bulunduğu ekonomik durum, sosyal durum, geçinme endeksleri, fiilen ödenmekte olan ücretler ve diğer gelir unsurlarının genel seyri de göz önünde tutulacağı* düzenlenmiştir (m.1/II-c). Her ne kadar 1984 yılı Geçiş Programında da, bu ilkelere riayet edildiği ifade edilmişse de[756] fiili durumun farklı olduğu görülmektedir. YHK tarafından sektörler arasında ve sektör içinde ayrım gözetilmemiş, yenilenen tüm toplu iş sözleşmelerinde tahmini enflasyon oranlarını geçmeyecek şekilde, aynı oranda ücret artışları belirlenmiştir.[757] Toplu iş sözleşmeleri, ücret artışının sınırlandırılmasında bir araç olarak kullanılmıştır.

[755] 1984 Yılı Geçiş Programında, 26.723 işyeri ve 1.906.213 işçiyi kapsayan toplam 4.435 adet toplu iş sözleşmesinin yenilendiği belirtilmektedir. RG: 30.12.1983/ 18267 Mük., s. 272.
[756] 1984 Yılı Geçiş Programı, RG: 30.12.1983/ 18267 Mük., s. 272.
[757] Sönmez, 1984, s. 76; Kul, 1985, s. 99; Türk-İş: YHK İşçi Kesimi Üyeleri Emin Kul ve Mustafa Başoğlu'nun Açıklaması, Türk-İş Haber Bülteni, 02.04.1981.

Tablo 13. Yüksek Hakem Kurulu Tarafından İlke Olarak Uygulanan Zam Oranları

	Uygulanan Zam Oranları					Ücretler (TL/Aylık)		
TİS Bitiş Tarihi	**1979**	**1980**	**1981**	**1982**	**1983**	**Nominal**	**Reel**	**TÜFE (1968=100)**
1979	80%	50%	10% + 3000 TL			16179	1851	874,2
1980	0	%70-%80	10% + 3000 TL			26799	1422	1884,78
1981	0	0	15% + 4000 TL	15% + 3000 TL	15% + 3000 TL	38480	1525	2523,91
1982				15% + 3000 TL	20% + 1500 TL	47868	1556	3076,9
1983						59489	1472	4042,74

Kaynak: Uygulanan Zam Oranları, 1984 Yılı Geçiş Programı, RG: 30.12.1983/18267 Mük., s. 272; Ücretler ve Tüketici Fiyat Endeksi için Bulutay, 1995, s. 306.

YHK kararlarıyla; toplu iş sözleşmelerinin yıllık ücretli izin, ihbar tazminatı ve özellikle kıdem tazminatı ile haftalık çalışma süresi konularına ait maddeleri değiştirilerek ilgili konularda kanun hükümlerinin uygulanacağı belirlenmiştir. Kamu sektöründe kıdem tazminatına esas gün miktarı sınırlandırılmış veya mevcut hükümler kanuna atıf yapılmak suretiyle değiştirilmiştir. Özel sektörde ikramiye sayısı ve ikramiyeye esas gün sayıları azaltılmış; kamu sektöründe ikramiye sayısına sınır, kanunla getirilmiştir. Günümüzde de yürürlükte olan düzenlemeye göre, 6772 sayılı Kanun kapsamında olan işyerleri için ilave tediyenin dışında en fazla iki, kanun kapsamı dışında kalan işyerlerinde de en çok dört, münhasıran yer altında çalışan işçiler için en çok beş ikramiye kararlaştırılabilmektedir.[758]

Tokol'un tespitine göre sosyal yardım adı altında kabul edilmiş 60'a yakın ödeme çeşidi sınırlandırılarak 14 türe indirilmiştir.[759] İncelenen YHK kararlarında daha çok ücrete ek ve ikramiye niteliğindeki ödemelerin kaldırıldığı, belirli olayın gerçekleşmesine bağlı sosyal yardımlar ile aile, çocuk, öğrenim, yemek, vasıta (yol), yakacak, giyim, bayram, tüketim maddesi ve yıllık ücretli izin yardımlarının korunduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte sosyal yardımlar için ödenecek miktarlar genellikle

[758] 2448 sayılı 6772 Sayılı Kanuna Bir Ek Madde Eklenmesi ve İşçilere Toplu İş Sözleşmeleri ile Verilecek İkramiyeler Hakkında Kanun, Kabul Tarihi: 17.04.1981, RG: 19.04.1981/17315.

[759] Tokol, Aysen; Türk Endüstri İlişkileri Sistemi, Dora Yayıncılık, Bursa, 2015,s. 145.

maktu ve aynıdır.[760] İncelenen YHK kararlarında ve toplu iş sözleşmelerinde işçilerin nominal ücretlerinde azalmaya sebebiyet verilmeyecek şekilde ikramiye sayısı ve ikramiye niteliğindeki ödemelerin (devam primi, programı tamamlama primi vb.), işçilerin aylık ücretlerine belirli oranlarda ekleme yapılmak suretiyle kaldırıldığı ve yapılmış ödemelerin geri alınmayacağına ilişkin toplu iş sözleşmelerine hüküm konulduğu görülmektedir.

Toplu iş sözleşmelerinden çıkartılan bir diğer konu da özel hakeme ilişkin kurallardır. Sözleşmelere, ortak kurul ve komitelerin, sendikanın faaliyetine izin verilinceye kadar işveren üyelerinin iştiraki ile yürütüleceğine ilişkin geçici madde eklendiği tespit edilmiştir.

Milli Güvenlik Konseyinin 3 no.lu kararı ve 15 no.lu bildirisiyle, grev ve lokavt ertelenmesi yapılan işyerleri ile faaliyeti durdurulan sendika ve federasyonların taraf olduğu toplu iş sözleşmeleri müzakere safhasında olan işyerlerinde, işverenlerce işçilerin halihazır mevcut ücret ve yan ödemelerine % 70 oranında ve avans mahiyetinde ek ödeme yapılması kararlaştırılmıştır. YHK tarafından da, avans niteliğindeki ek ödemenin ikramiye, fazla mesai ve diğer yan ödemeler ile sosyal yardımlara yansıtılmayarak, ayrıca ödenmeye devam edilmesi yönünde kararlar

[760] YHK, 15.12.1981/505 (T.Otomobil-İş-Çolakoğlu Metalurji A.Ş.); YHK, (Otomobil-İş-MESS) 22.10.1982/2650 K. (T. İmar İşçileri Sendikası- Ankara İmar Ltd. Şti. Genel Müdürlüğü); YHK, 10.01.1982/9 (Genel-İş-Ankara Belediye Başkanlığı); YHK, 25.05.1981/72 K. (Türk Metal- Etibank Seydişehir Alüminyum); YHK, 21.05.1982/1389 K. (T. Çimse-İş-Boztaş Tuğla ve Kiremit Fabrikası); YHK, 29.01.1982/358 K. (Devas-İş-Tunca Orman Ürünleri Sanayii); YHK, 02.04.1982/774 K. (Özdemir-İş- TEMSAN); YHK, 10.09.1982/2436 K. (T. Deri-İş-Sümerbank Beykoz); YHK, 31.03.1982/1048 (T. Çimse-İş-Barkisan); YHK, 24.12.1982/213 K. (DLH-İş-Tekfen); YHK, 29.01.1983/92 K. (Petrol-İş-Türkiye Kimya Sanayii İşverenleri Sendikası); YHK, 24.02.1982/211 K. (Genel Yapım-İş-Tekfen); YHK, 11.12.1981/527 (Öz İplik-İş-Hasyün); YHK, 27.01.1982/1288 K. (Tarım-İş-Orman Bakanlığı); YHK, 23.11.1981/408 K. (İnsan-İş-Emek İnşaat A.Ş.); YHK, 09.09.1981/253 K. (T. Maden-İş-TKİ); YHK, 08.04.1982/902 K. (Ağaç-İş-Orsan); YHK, 03.12.1981/425 K. (Lastik-İş-Pilsa); YHK, 01.12.1981/593 K. (Oleyis-Abant Oteli); YHK, 22.03.1983/291 K. (Kristal-İş- Cam Sanayii İşverenleri Sendikası); YHK, 02.04.1982/1036 K., (Tek Gıda-İş-Taskobirlik).

yayımlanmıştır.[761] Avanslarla ilgili olarak toplu iş sözleşmelerine "ödenmiş bulunan avansların toplu iş sözleşmeleriyle getirilmiş ücret artışlarından düşülmek suretiyle mahsup edileceği"; "işçiler lehine doğacak farkın işçilere ayrıca ödeneceği" yönünde hükümler eklenmiştir.

Esas olarak işyerinde sendikal faaliyetin etkinliği kaybettirilmiştir.[762] Tuna'nın araştırması, toplu iş sözleşmesi düzeninin işyeri yönetimine işçilerin ve/veya sendikaların katılımını sağlayan farklı kurulların oluşumunu sağladığını ortaya koymaktadır. İş mevzuatı çerçevesinde, sendika işyeri temsilcileri, Yıllık Ücretli İzin Kurullarına üye seçiminde (Yönetmelik m. 10), İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarında görevlendirilmiştir. Sendika işyeri temsilcilerinin görev ve yetkileri toplu iş sözleşmeleriyle genişletilmiştir. Toplu iş sözleşmelerinde temsilcilere, şikayetlerin giderilmesinde, giyim-gıda yardımlarıyla ilgili düzenlemelerde veya kurullarda, disiplin kurullarında görevler verilmiştir. Ayrıca, temsilcilerin görevlerini iş saatleri içinde yapabilecekleri ve bazı durumlarda ücretli izinli sayılacakları yolunda toplu iş sözleşmesi hükümleri yaygın bulunmaktadır.[763] YHK tarafından bu kapsamdaki hükümlere müdahale edilmiştir. Sendika yöneticilerinin işyerinde mesai saatleri içinde veya ara dinlenme süresinde işçilerle toplantı yapabileceğine, görüşebileceğine, işçilerin şikayetlerini dinleyebileceğine dair işçilerle temas hakkını düzenleyen maddelerin sözleşmelerden çıkartıldığı görülmektedir. Sendika temsilcilerinin de izin hakları kısıtlanmıştır. Sendika görevlilerinin, temsilcilerinin ve üyelerinin iş değişikliği, geçici görevlendirilmesi ve nakli gibi konularda işvereni kısıtlayan hükümlere de yer verilmemiş; iş sözleşmelerinin bildirimsiz feshedilemeyeceği vb. iş güvencesine ilişkin kurallar kaldırılmıştır. İlgili maddeler " (…) teminatı ile iş akitlerinin feshi konusunda yasa hükümleri uygulanır" şeklinde değiştirilmiştir.

[761] Resmi Gazete: 25.10.1983/18202.
[762] Kul, 1985, s. 100.
[763] Çelik, 1979, s. 278.

17.03.1981 tarih ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunla, işçilerin ücretli izinli sayıldığı 1 Mayıs, genel tatil günleri arasından çıkartılmış[764] ve YHK tarafından da toplu iş sözleşmelerinde 1 Mayıs'ın işçi bayramı ve ücretli tatil olduğuna ilişkin hükümler iptal edilmiştir.[765] Bunun dışında sözleşmelerin genel tatile ilişkin hükümleri, "Genel Tatil günleri yasal olarak kullanılacaktır"; "yasalara göre genel tatillerdeki fazlalıklar ile 24 Temmuzun tatil veya zamlı ödeme olarak öngörüldüğü hükümler iptal edilmiştir" şeklindeki hükümlerle değiştirilmiştir.

Dönem itibariyle işçi sendikalarının karşı olduğu iş değerlendirme sistemi, MESS tarafından hazırlanarak YHK'ya sunulmuş ve gerekli görülen değişiklikler yapılmak suretiyle[766] 1982 yılında yenilenen sözleşmelerin eki olarak yürürlüğe konulmuştur.

Tüm sözleşmelere eklenen "yüz kızartıcı suçlar ile, sabotaj, Devletin Ülke ve Milleti ile bütünlüğüne, Milli Güvenliğe, kamu düzenine, Türk Silahlı Kuvvetlerine karşı işlenen suçlardan hüküm giyenlerin, cezanın ertelenmesi, paraya çevrilmesi veya affa uğraması hallerinde dahi herhangi bir suretle tekrar işe alınmayacaklarına" ilişkin madde, çalışma hakkının ihlali niteliğinde olmakla birlikte mevcut bazı toplu iş sözleşmelerinde de hâlâ yer almaktadır.

Çıkış noktası toplu pazarlık sonucunda bağıtlanan toplu iş sözleşmeleri olsa bile YHK tarafından tek taraflı değiştirilerek uygulamaya konulan metinleri, toplu iş sözleşmesi olarak nitelendirmek mümkün değildir. Bununla birlikte, uygulamada, bu metinler, 2364 sayılı Kanunun lafzı ve 275 sayılı Kanunun yürürlüğü devam eden maddeleri gereğince bir toplu iş sözleşmesinden beklenen hüküm ve sonuçları doğurmuştur.

---

[764] Resmi Gazete: 19.03.1981/17284.
[765] Güzel M.Ş., 1996, s. 264.
[766] MESS, Olağan 24. Genel Kurula Sunulan MESS Yönetim Kurulu Çalışma Raporu (1982), İstanbul, 1982, s. 19.

2822 sayılı Kanunla, seferberlik, savaş gibi olağanüstü hal dönemlerinde YHK'nın gerekli gördüğü değişiklikleri yapmak suretiyle sözleşmeleri yeniden yürürlüğe koyma yetkisi kalıcı hale getirilmiş ise de ilgili hüküm (m.32), 27.05.1988 tarih ve 3451 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmıştır.

3.2. Teşmil Kurumunun Yüksek Hakem Kurulu Kararlarını Yaygınlaştırmak Amacıyla Kullanılması

275 sayılı Kanunun teşmile ilişkin 8. maddesi, ICFTU'nun Türk-İş'e bildirdiği görüş doğrultusunda,[767] "*iş piyasasının yeknesak şartlara kavuşturulmasındaki ve lüzumsuz grev ve lokavtların önlenmesindeki kamu menfaatine binaen*" [768] tasarıya sonradan eklenmiştir.

Düzenleme, hükümet tarafından da; esas olanın işçinin kuvvetlenmesi olduğu, sendikaların ve toplu iş sözleşmelerinin gelişmesini beklemektense işçilerin lehine olmak şartı ile hükümetin teşmil yetkisini kullanabilmesinin işçinin aleyhinde olmayacağı, dayanışma aidatı ödeme zorunluluğunun sendikaların zarar görmemesi amacıyla kabul edildiği, toplu iş sözleşmelerinin gelişmesini sağlayan teşmil

---

[767] Türk-İş: "Toplu Sözleşme – Grev ve Lokavt Hakkında Türk-İş'in Görüşü", Türk-İş Dergisi, Sayı: 1, 1963, s. 16-19; Türk-İş Dergisi, Sayı: 5, 1963, s. 12- 14; Dönemin Çalışma Bakanı Bülent Ecevit'in konuşmaları için Bkz. MMTD, D:1, C:16, O:2, B:75, 18.04.1963, s.401 ve CSTD, D:1, C:16, T:2, B: 88, 08.07. 1963, s.793.

[768] Millet Meclisi Geçici Komisyonu Raporu, MMTD, D:1, C:16, T:2, B:74, 17.04.1963, s.14.
Meclis görüşmelerinde Adalet Partisi adına konuşan milletvekilleri tarafından, "sendikaları işçilere karşı zayıf düşüreceği, hükümetin eline işçi sendikalarını baskı altına alacak müessir bir tehdit vasıtası geçmesini sağlayacağı" ileri sürülmüştür. Adalet Partisi milletvekilleri Saim Kaykan'ın konuşması için MMTD, D:1, C:16, T:2, B:75, 18.04.1963, s.383 ve Şadi Pehlivanoğlu'nun konuşması için a.g.e., s. 394. Cumhuriyet Senatosunda Ahmet Yıldız tarafından "*serbest müzakere sisteminin felsefesine aykırı teşmil kurumunun ancak sanayileri standart hale gelmiş ülkelerde uygulanabileceğini, memleketimizde ya kanunu süsleyen bir lüks veya zararlı sonuçlar verecek yersiz yakınmalara gerekçe olmaktan fazla bir anlam taşıyamayacağı"* belirtilmiştir. CSTD, D:1, C:16, T:2, B: 88, 08.07. 1963, s.781, 782. Tarık Remzi Baltan tarafından ise, teşmil yerine işçi sendikası mevcut değilse işçi mümessilleri tarafından toplu sözleşme yapma imkânının tanınması önerilmiştir. A.g.e., s. 798.

kurumunun İsviçre mevzuatında da mevcut olduğu ve toplu iş sözleşmesinin objektif normlar koyan mahiyetinden doğduğu gerekçeleriyle savunulmuştur.[769] Tasarıda esaslı bir değişikliğe gidilmeden teşmile ilişkin düzenleme kanunlaşmıştır.

Askeri darbe öncesinde, Bakanlar Kurulu tarafından teşmil kararnamesi yayımlanmamıştır. Kılkış tarafından, öğretide konuyu aydınlığa kavuşturacak incelemelerin yetersizliği, işçi sendikalarının teşmili yanlış değerlendirmeleri sonucu yararlarını kavrayamamış olmaları ve bu durumun işverenler tarafından da memnuniyetle karşılanması, yasal düzenlemelerdeki eksiklikler ve teşmil edilebilir toplu iş sözleşmesi sayısının sınırlı olması, Bakanlar Kurulunun teşmile başvurmamasının önemli nedenleri olarak gösterilmektedir.[770]

Öğretide, teşmil koşullarının ve bir sosyal politika aracı olarak teşmilin işlevlerinin tartışıldığı görülmektedir.[771] Başta Türk-İş olmak üzere sendikaların teşmil kurumuna taraftar olmaması ise anlaşılabilir.[772] 275 sayılı Kanunda sadece özel hakeme başvurma hakkına ilişkin hükümlerin teşmil edilemeyeceği yönünde açık hüküm olmakla birlikte öğretide sendika-işveren arasındaki ilişkiyi düzenleyen hükümlerin de teşmil edilemeyeceği benimsenmiştir.[773] Ayrıca, yürürlükteki toplu iş sözleşmesinin varlığı teşmile engel değildir. Yararlılık ilkesi korunmakla birlikte, teşmil edilen toplu iş sözleşmesine yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesi karşısında üstünlük sağlanmıştır:

---

[769] Çalışma Bakanı Bülent Ecevit'in konuşmaları için Bkz. MMTD, D:1, C:16, O:2, B:75, 18.04.1963, s.401 ve CSTD, D:1, C:16, T:2, B: 88, 08.07. 1963, s. 792, 793; hükümet sözcüsü Coşkun Kırca'nın konuşmaları için Bkz. MMTD, D:1, C:16, O:2, B:75, 18.04.1963, s.405 ve Geçici Komisyon sözcüsü Âmil Artus'un konuşması için Bkz. CSTD,
D:1, C:16, T:2, B: 88, 08.07. 1963, s. 796.

[770] Kılkış, İlknur; Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye'de Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulamadaki Görünümü, Kamu-İş Yayını, Ankara, 1993, s. 43.

[771] Bkz. Mimaroğlu, 1964, s. 187-201; Esener, 1964, s. 92-100; Reisoğlu, 1967, s. 213-223; Esener, 1978, s. 499-506; Bayer, İsmail; "Teşmil" Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, cilt: 3, İstanbul, 1998, s. 212.

[772] Reisoğlu, 1967, s. 214.

[773] Reisoğlu, 1967, s. 221; Esener, 1978, s. 502.

"Teşmil edilen bir toplu iş sözleşmesinin hükümleri, bu sözleşmenin kapsadığı iş yerlerinde uygulanan ve teşmil konusu olmıyan diğer toplu iş sözleşmelerinin teşmil edilen toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini alır; ancak, teşmil edilmemiş toplu iş sözleşmelerinde işçiler lehine mevcut hükümler saklıdır (275 S.K. m. 8/6)."

Toplu iş sözleşmesi hakkının açık bir ihlali niteliğindeki[774] ilgili düzenlemeyle, serbest toplu pazarlık sonucu oluşturulan bir toplu iş sözleşmesi düzeninin teşmil yoluyla değiştirilmesi mümkün kılınmıştır.

Diğer bir husus, Bakanlar Kuruluna teşmil kararı alma ve kararı kaldırma yetkisinin resen tanınmış olmasıdır. Bakanlar Kurulunun, teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerini teşmil kapsamı dışında bırakma yetkisi de bulunmaktadır. Takdir yetkisine getirilen tek sınırlama, çalışma şartlarına uymama ve sözleşmenin genel niteliğine ve işleyişine zarar vermeme koşullarıdır. Şüphesiz, bir toplu iş sözleşmesinin teşmil edilebilmesi için, sözleşmenin kapsadığı -hem sendikaya üye hem de dayanışma aidatı ödeyen- işçilerin, işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu oluşturması şartının gerçekleşmesindeki güçlük de, teşmil kurumunun işletilmemesinde belirleyici olmuştur.[775] Nitekim 2364 sayılı Kanunla Bakanlar Kuruluna YHK tarafından yeniden yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmelerini teşmil yetkisi tanınırken çoğunluğu kapsama şartına yer verilmemiştir. 2364 sayılı Kanunla "*toplu sözleşme yapılmamış işyerlerinde çalışan işçilerin toplu sözleşmesiz kalmamalarını sağlamak*

[774] Sur, Teşmil, 1991, s. 131. Aksi görüşte Baycık, Gaye; Avrupa Birliği Üye Devletlerinde Teşmil Uygulaması ve Türkiye için Öneriler, Çalışma Hayatında Sosyal Diyaloğun Geliştirilmesi Projesi, Ankara, 2019, s. 41. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_683778.pdf, (Erişim: 23.05.2020).

[775] Teşmil kurumunun işletilmemesinde başlıca nedenin çoğunluk şartı olduğuna ilişkin bkz. Sur, Teşmil, 1991, s. 131; Baycık, 2019, s. 41.

amacıyla"[776] dayanışma aidatı ödeme zorunluluğu ve gerekçe belirtilmesi koşulları da kaldırılarak Bakanlar Kuruluna gerekli gördüğü değişiklikleri yapma yetkisi tanınmıştır.

Teşmil kurumunun değiştirilen şartlarıyla toplu iş sözleşmelerinin teşmil kararı karşısındaki hukuki niteliği de değiştirilmiştir. 275 sayılı Kanunda düzenlendiği şekliyle öğretide çoğunlukla akit teorisi benimsenerek; teşmil kararnamesinin bir idari tasarruf olduğu, ancak teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin bir özel hukuk sözleşmesi olma vasfını, bağımsızlığını korumaya devam ettiği kabul edilmiştir.[777] 2364 sayılı Kanunun uygulandığı dönemde ise, toplu iş sözleşmesi, teşmil kararnamesiyle akdi niteliğini kaybederek hükümet tasarrufunun unsuru haline gelmiştir. [778]

Toplu iş sözleşmelerinin Yüksek Hakem Kurulu tarafından düzenlendiği bu dönemde, YHK'nun yetkisi dışında kalan işyerlerinde de kolaylaştırılmış teşmil kurumu işletilmiştir. 2364 sayılı Kanunun yürürlükte kaldığı 27.12.1980-06.12.1983 dönemi, teşmil uygulamasının en yaygın olduğu dönem olup toplam 63 teşmil kararnamesi yayımlanmıştır. Teşmil kararnamelerinin 33'ü kamu sektörüne ait 400'den fazla işyerini kapsamaktadır. Teşmil uygulaması, metal (15), çimento-toprak (11) ve tarım-ormancılık (9) işkollarında yoğunlaşmıştır. Şeker, basın-yayın, gemi, sağlık, ardiye-antrepo ve taşıtmacılık işkollarında teşmil uygulamasına gidilmemiştir.

Sur tarafından, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin bu dönemde dolaysız, ciddi bir müdahale gördüğü; "yasanın temel amacına uygun olarak, teşmilin toplu sözleşmesiz işyerleri için işletildiği ve genellikle toplu iş sözleşmesinin hükümlerinde değişiklik yapma yoluna gidilmediği" tespiti yapılmaktadır. [779] Ancak, Bakanlar Kurulu, YHK

[776] İhtisas Komisyon Raporu, 1/116, s.3, a.g.y.
[777] Esener, 1978, s. 502; Reisoğlu, 1967, s. 219; Reisoğlu, 1986, s. 161; Sur, 1991, s. 149; Ekonomi, 1974, s. 63; Şahlanan, 1992, s.162.
[778] Aynı görüşte Demircioğlu, Murat; "Türk İş Hukukunda Teşmil Uygulaması", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi, cilt:39, sayı:1-4, İstanbul, 1981, s.158.
[779] Sur, 1991, s. 135, 136.

tarafından değiştirilerek yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmelerini; bir anlamda YHK kararlarını teşmil etmiştir. Bakanlar Kurulu kararlarında da, "toplu iş sözleşmesinin, gerekli değişiklikler yapılarak düzenlenmiş ilişikteki şekliyle" teşmil edildiği ifade edilmektedir.[780] Bakanlar Kurulunun YHK kararına dayanmayan, 14.09.1981 tarih ve 8/3648 sayılı kararnamesinde ise, kanunun tanıdığı yetkinin de aşıldığı görülmektedir. Türkiye Enerji, Su, Gaz, YSE ve DSİ İşçi Sendikaları Federasyonu (Tes-İş) ile Enerji Sanayii İşverenleri Sendikası (Enersan) arasında imzalanmış işkolu toplu iş sözleşmesinin ücret zammı, genel tatil ve kıdem tazminatına ilişkin maddeleri, sözleşmenin kapsamındaki işyerleri için de geçmişe dönük olarak yürürlük tarihinden (01.03.1979) itibaren geçerli olmak üzere değiştirilmiş ve sözleşme bu şekilde 6 işletmeye teşmil edilmiştir.[781]

YHK kararlarının içeriğine ilişkin tespit edilen hususlar, teşmil kararnamelerinin içeriği için de geçerlidir. Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleri kanuni düzenleme seviyesine çekilmiş, ücret zamları YHK'nun uyguladığı zam oranında belirlenmiş ve sözleşmelerin ikinci yıl zamlarının ayrıca YHK tarafından tespit edileceği kararlaştırılmıştır. Teşmil kurumu da, 24 Ocak kararlarıyla kabul edilen Ekonomik İstikrar Programını uygulama, bir ücret politikası aracı olarak kullanılmıştır.

12 Eylül rejiminden sonra sendikalar, yürütülen toplu pazarlıklarda mevcudu koruma ve geliştirmenin yanı sıra kaybettikleri kazanımları tekrar elde etmek için de mücadele etmek durumunda kalmıştır.

[780] Bkz. EK:2'de belirtilen teşmil kararnameleri.
[781] Resmi Gazete: 04.10.1981/17478.

4. 1982'den Günümüze Toplu İş Sözleşmesi Düzeni

7 Kasım 1982 tarihinde, demokratik olmayan koşullarda, halk oylamasıyla kabul edilen 1982 Anayasasında,[782] 1961 Anayasasının "temel hak ve özgürlüklerinin özüne dokunulamayacağı" ilkesi terk edilmiştir. 1982 Anayasasında, durumların tümünü kapsayacak genel ifadeler kullanılıp getirilen yasaklamalara karşı açık kapı bırakılmamaya özen gösterilmiş, yasaklamaları daraltıcı yoruma da olanak bırakılmamıştır.[783]

274 ve 275 sayılı kanunlara ait hükümet teklifleri, 5 Ekim 1981 günü MGK Başkanlığına sunulmuş; Danışma Meclisinde[784] görüşülmeksizin MGK tarafından değiştirilerek kanunlaştırılmıştır.[785] 2821 sayılı Sendikalar Kanunu[786] ve 2822 sayılı

[782] Kanun No: 2709, Kabul Tarihi: 18.10.1982, Resmi Gazete: 09.11.1982/17863 Mük. Anayasanın konumuzla ilgili 33, 34, 52, 53, 69 ve 135. maddeleri, 23.07.1995 tarih ve 4121 sayılı Kanunla değiştirilmiştir (RG: 26.07.1995/22355). 03.10.2001 tarih ve 4709 sayılı Kanunla 33, 34, 49, 51 ve 69. maddelerinde değişiklik yapılmıştır (RG: 22.10.2001/24561Mük.) Anayasanın 51, 53 ve 54. maddelerinde 07.05.2010 tarih ve 5982 sayılı Kanunla (RG:13.05.2010/27580) yapılan değişiklikler 12.09.2010 tarihli halkoylaması sonucu kabul edilmiştir (23.09.2010/27708).

[783] Sur, Grev, s. 59.

[784] Kurucu Meclis, Milli Güvenlik Konseyi ve Danışma Meclisinden oluşmuştur. (2485 S.K. m.1). 'Meclis' olarak adlandırılmış ise de 1961 Anayasasının Temsilciler Meclisinden farklı olarak Danışma Meclisi, daha çok istişari niteliklidir ve üyelerinin tamamı MGK tarafından atanmıştır. Toplam 160 üyesinin 32'si hukukçu, 26'sı mühendis, 22'si emekli asker, 21'i öğretim üyesi, 20'si iktisatçı, 7'si öğretmen, 3'ü sendikacı (Mustafa Alpdündar-T.Harb-İş, Feridun Şakir Öğünç-Türk-İş, Vahap Güvenç-Teksif) ve diğerleri çeşitli meslek gruplarındandır. Bkz. Cumhuriyet Gazetesi, 16.10.1981, s. 1, 9. Danışma Meclisinin kuruluş ve çalışma esasları için bkz. 2485 sayılı Kanun, Resmi Gazete: 30.06.1981/17386 Mük.

[785] Gülmez, Uyum Sorunu, 2006, s. 11.

[786] Kabul Tarihi: 05.05.1983, Resmi Gazete: 07.05.1983/18040. Kanunda 29.08.1983 tarih ve 2882 sayılı (RG: 29.08.1983/18150); 29.11.1983 tarih ve 2966 sayılı (RG: 30.11.1983/18237 2. Mük.); 25.05.1988 tarih ve 3449 sayılı (RG: 02.06.1988/19830); 08.11.1989 tarih ve 3587 sayılı (RG: 23.11.1989/20351); 04.04.1995 tarih ve 4101 sayılı (RG: 08.04.1995/22252); 26.06.1997 tarih ve 4277 sayılı (RG: 28.6.1997/23033); 09.08.2002 tarih ve 4773 sayılı (RG:09.08.2002/24847); 12.04.2005 tarih ve 5332 sayılı (RG: 16.04.2005/2578); 12.04.2005 tarih ve 5401 sayılı (RG:19.07.2005/2588); 26.05.2007 tarih ve 5672 sayılı (RG: 01.06.2007/26539); 23.01.2008 tarih ve 5278 sayılı (RG: 08.02.2008/26781) kanunlarla değişiklik yapılmıştır.

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu[787] 07.05.1983 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Her iki kanunun genel gerekçesinde de; "uygulamada çıkan bazı sorunların maksada elverişli bir şekilde çözümlenmesinin zorlaştığı, çalışma barışının/sosyal barışın bozulduğu belirtilerek Anayasa'da yer alan hükümlere uygun bir sistem geliştirilmesi gerekliliği" [788] vurgulanmaktadır.

12 Eylül rejimi döneminde kabul edilen kanunlar, kanun hükmünde kararnameler ile MGK tarafından alınan karar ve tasarruflar, 2001 yılında ilgili hüküm yürürlükten kaldırılıncaya kadar, anayasal yargı denetiminin dışında tutulmuştur. Bu dönemde hukuki tasarruflarda bulunan ve uygulayanların hukuki ve cezai sorumsuzluğunu düzenleyen fıkraları ise 2010 yılında yürürlükten kaldırılmıştır. Sendikal hakların sınırlarının anayasal düzeyde belirlenmiş olması mevzuatın anayasal denetimini de işlevsiz kıldığından esasen evrensel asgari müşterekleri belirleyen uluslararası hukuk önem kazanmıştır. 1987 yılında AİHM'ne bireysel başvuru hakkı kabul edilmiş ve 1990 yılında AİHM'nin yargı yetkisi tanınmıştır.[789] Toplu iş hukuku alanında gerek öğretide ve gerekse yargı nezdinde ILO normları; bireysel iş hukukunda

[787] Kabul Tarihi: 05.05.1983, Resmi Gazete: 07.05.1983/18040. Kanunda 03.06.1986 tarih ve 3299 sayılı (RG: 19.06.1986 No: 19139), 27.05.1988 tarih ve 3451 sayılı (RG: 02.06.1988/19830), 23.01.2008 tarih ve 5728 sayılı (RG: 08.02.2008/26781), 18.02.2009 tarih ve 5838 sayılı (RG: 28.02.2009/27155 Mük.), 28.01.2010 tarih ve 5951 sayılı (RG: 05.02.2010/27484), 15.07.2011 tarih ve 6236 sayılı (RG: 28.07.2011/28008), 31.05.2012 tarih ve 6321 sayılı (RG: 03.06.2012/28312) kanunlarla değişiklikler yapılmıştır.

[788] Millî Güvenlik Konseyi S. Sayısı: 573, Sendikalar Kanunu Tasarısı ve Sosyal Güvenlik, İş ve İşçi İlişkileri Komisyonu Raporu (1/235), s. 1; Millî Güvenlik Konseyi S. Sayısı: 574, Toplu İŞ Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısı ve Sosyal Güvenlik, İş ve İşçi İlişkileri Komisyonu Raporu (1/236), s. 1.

[789] 11 no.lu Protokol öncesinde AİHS gereğince bireysel başvuru hakkı seçimlik ve AİHM'nin yargı yetkisini tanıma da isteğe bağlıdır. Türkiye, bireysel başvuru hakkını ilk kez 28.01.1987 tarihinde (RG: 21.04.1987/19438), AİHM'nin yargı yetkisini de 24.01.1990 tarihinde (RG: 26.12.1989/20384) üç yıl süreyle sınırlı ve koşullu olarak kabul etmiştir. AİHM tarafından, Türkiye'nin bireysel başvuru hakkına kişi ve yer yönünden getirdiği koşulların geçerli olmadığına, zaman bakımından mahkemenin yargı yetkisinin bildirim metninin sunulduğu 22 Ocak 1990 sonrasında meydana gelen olaylarla sınırlı tutulması geçerli bulunmuştur (Loizidou v. Türkiye; Başvuru No: 15318/89).

AB ile tam üyelik müzakerelerin yürütüldüğü süreçte Türkiye'nin Kopenhag kriterlerini karşılama yükümlülüğünü üstlenmesiyle AB müktesebatı, -ismen de olsa- mevzuatın yeniden şekillendirilmesinde etkisi olmuştur.

1982 Anayasasında, 2821 sayılı Sendikalar ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt kanunlarında farklı yıllarda değişiklikler yapılmıştır. Her iki kanunun yeniden düzenlenmesi yönünde 2001-2009 döneminde birden fazla tasarı hazırlanmış; en son hükümet tarafından değiştirilerek hazırlanan 'Toplu İş İlişkileri Kanunu' başlığını taşıyan tasarı, 31.01.2012 tarihinde TBMM'ye gönderilmiştir. Tasarının görüşülmesi, 3 Ekim 2012- 18 Ekim 2012 tarihleri arasında tamamlanmıştır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 7 Kasım 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir.[790]

Komisyon raporlarına göre; yeni bir düzenlemeye gidilmesinin nedenlerinden biri, AB'ne üyelik sürecinde 19. Sosyal Politika ve İstihdam Faslının açılış kriterleri gereğince sendikal hak ve özgürlüklerin AB müktesebatına, ILO normlarına ve benzer gerekçeyle 2010 yılında Anayasada yapılan değişikliklere uyumunun sağlanması gerekliliğidir. Bir diğer gerekçe ise, mevcut kanunlarla Türk sendikacılığını ve dolayısıyla toplu sözleşme düzenini daha ileriye taşımanın mümkün görülmemesi, kanunlarda yapılan kısmi değişikliklerin uygulamada karşılaşılan sorunların çözümlenmesinde yetersiz kalması ve mevcut kanunlar nedeniyle ülkenin ILO'nun denetim mekanizmasının etkisiyle uluslararası alanda hak etmediği muameleye maruz kalmış olmasıdır.[791] Kanunun gerekçesine göre "Türk endüstri ilişkileri sistemini ileri taşıyan, çağın değerlerini yansıtan ve aynı zamanda Türk çalışma hayatının sorunlarına

[790] Resmi Gazete: 07.11.2012/28460.
[791] TBMM, Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları (1/567), Yasama Dönemi: 24, Yasama Yılı: 2, S. Sayısı, 197, s. 4, 26.

köklü çözüm getiren uzun soluklu bir kanun yapılması amaçlanmıştır."[792] Bu çerçevede, "*sendikal hak ve özgürlükler ile toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık hakkı, özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde yeniden düzenlemiştir."*[793] Kanunun gerekçesinde 2821 ve 2822 sayılı kanunların sendikal hak ve özgürlüklerin evrensel ilkelerine aykırılığı ilan edilmiş ise de 6356 sayılı Kanunla köklü bir değişikliğe gidilmemiştir.[794] Bu nedenle 1982 Anayasasının kabulünden Temmuz 2022 tarihine kadar geçen dönem çalışmada bir bütün olarak değerlendirilmiştir.

4.1. Toplu İş Sözleşmelerinin Güvencesi

Türkiye'de ülke uygulamalarından farklı olarak toplu iş sözleşmesinin güvencesi boyutuna kurumsal destek başlığı da eklenmiştir. Kurumsal destek, toplu iş sözleşmeleri dahil sendikal hakların tanınmasını ve uygulanmasını sağlamaya yönelik hukuki düzenlemeleri içermektedir. Kanuni düzenlemeler, içtihatlar ve öğretinin görüşlerine ilgili konu başlıkları altında değinildiğinden tekrar olmaması amacıyla kurumsal destek başlığı altında 1982 Anayasasının toplu iş sözleşmesi hakkına ilişkin düzenlemesi incelenmiştir.

4.1.1. Kurumsal Destek

1982 Anayasasında toplu iş sözleşmesi hakkı güvenceye bağlanırken amaç unsuru, "*işçiler ve işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek"* şeklinde değiştirilmiş; toplu iş sözleşmesi hakkı işçi ve

[792] TBMM, S. Sayısı, 197, s. 4.
[793] A.g.e.
[794] Kanunun yeni bir dönemi başlatacak nitelikte olmadığına ilişkin bkz. Gülmez, Mesut; "Örgütlenme ÖzgürSÜZlüğü" Cephesinde Yeni Bir Şey Yok! Olacağı da Yok!", Çalışma ve Toplum, Cilt:2, Sayı: 37, 2013 s. 13-40; Çelik, Aziz, "Zarf Değişti Mazruf Aynı: 6356 Sayılı Yasa Sonrasında Türkiye'de İşçi Sendikacılığı", Ahmet Makal, Aziz Çelik (Der.), Zor Zamanlarda Emek: Türkiye'de Çalışma Yaşamının Güncel Sorunlar", İmge Kitabevi, 2017, s. 211-212; Özveri, 2013, s. 287-288; Dereli, Toker; "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme", Çalışma ve Toplum, Sayı: 36, 2013/1, s. 41-64.

işverenlere "karşılıklı" olarak tanınmıştır. Değişiklik, Ulucan tarafından, sözleşme hukukunun klasik "eşit durumdaki taraflar" kabulünün toplu iş sözleşmeleri için de esas alınarak toplu iş sözleşmelerinin hukuki niteliğinin özel hukuka yaklaştırıldığı yönünde yorumlanmaktadır.[795] Ulucan'a göre; yeni düzenlemeyle işçilerin ekonomik ve sosyal haklarını korumak ve geliştirmekle ilgili işlevsel bağ kaldırılarak, toplu iş sözleşmeleri tarafların ilişkilerini düzenlemeye yarayan bir sözleşme türüne dönüştürülmüştür.[796]

1982 Anayasa tasarısı ve Danışma Meclisi görüşmeleri incelendiğinde, toplu iş sözleşmesi hakkının mümkün olduğunca kullanılamaz ve ücret pazarlığıyla sınırlı hale getirilmesinin amaçlandığı görülmektedir. Maddenin gerekçesine göre, "toplu iş sözleşmesi hakkı işçilere ve işverenlere tanınırken, (…) bir işyerinde normatif hükümler ihtiva eden bir düzenlemenin tek olmasından hareket edilmiş; iş barışının sağlanmasına ve bu yoldan üretimin artırılmasına yönelik"[797] düzenleme yapılmıştır.

Tasarının Danışma Meclisinde görüşülmesi aşamasında, toplu iş sözleşmesi hakkının işçi ve işverene karşılıklı olarak tanınmış olmasına;

> "grev hakkı yalnız işçiler için bir hak ise, toplu sözleşme hakkı da yalnız işçiler için bir haktır. (…) Gerçekte işverenlerin toplu sözleşme hakları olmayıp işçilerin sendikaları aracılığıyla toplu sözleşme haklarını kullanmaları istemine karşı ödevlerini yapma yükümlülükleri vardır. Toplu sözleşme hakkının işverenlere de tanınması halinde, toplu sözleşme düzeni temelinden sarsılacak; özgürlükçü ve çoğulcu demokrasimizin vazgeçilmez kuruluşları olan sendikalar dolayısıyla ortadan kalkacak ve kurulmasına çalıştığımız çalışma ve ekonomik

[795] Ulucan, Devrim; "12 Eylül Tarihli Anayasa Değişikliklerinin Toplu İş Hukukuna Yansıması", İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2012, s. 49.
[796] A.g.e.
[797] Danışma Meclisi, S. Sayısı: 166'ya 1 inci Ek, s. 33.

hayatımızdaki barış ve istikrarı gerçekleştirmek mümkün olmayacaktır"[798] gerekçesiyle karşı çıkılmıştır.

Maddenin, 1961 Anayasası doğrultusunda değiştirilmesi yönünde verilen önergenin gerekçesine göre;

"ILO tarafından sendika hakkına ilişkin normları, sendikaların çalışmalarını ve iş programlarını serbestçe belirleme hakkını tanır; SÖK kararları gereğince işçilerin tam bir özgürlük içinde toplu pazarlık yapabilmeleri temel bir sendikal haktır ve kamu makamları hakkın kullanılmasını engelleyecek ya da kısıtlayacak müdahalelerden kaçınmakla yükümlüdür. 98 sayılı ILO Sözleşmesini onaylamakla Türkiye serbest toplu pazarlık hakkının yaygınlaştırılmasını sağlamak yükümlülüğü altına girmiştir. Toplu pazarlığın sadece ücret ve çalışma şartlarıyla sınırlandırılması, toplu iş sözleşmelerine yasa hükümlerini değiştiren veya kaldıran hükümler konulamaması, sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı ile açıktan çelişir. Sözleşme serbestisinin sınırı, Borçlar Kanununda belirlenmiş olup yasaların emredici hükümlerine, ahlak ve adaba aykırı olmayan düzenlemelerde sözleşme serbestisi vardır."[799] "Sosyal kamu düzeni düşüncesiyle altına inilemeyecek asgariye karşın, çalışanların yararına, yasalarla öngörülenin üstüne

[798] Sendika kökenli Vahap Güvenç, Mustafa Alpdündar ve Feridun Ş. Öğünç ile Ecevit Hükümetinin (1973-1974) başdanışmanlığını da yapmış akademisyen Beşir Hamitoğulları tarafından verilen önergenin gerekçesi ve önerge hakkında Vahap Güvenç'in yaptığı açıklama için bkz. Danışma Meclisi, B: 135, O: 2, 25.08.1982, s. 571-573.
[799] A.g.m., s. 571.

çıkılmalıdır. Aksi halde, toplu sözleşme hakkı hiçbir anlam taşımaz. Toplu pazarlık ortadan kalkar."[800]

Önergenin aleyhinde M. Fevzi Uyguner tarafından yapılan konuşmada, "geçmişin getirdiği pek çok hadiseler bakımından bazı konuların savunulmasının mümkün olmadığı" [801] ifade edilmiştir. Komisyon Başkanı Orhan Aldıkaçtı tarafından da önergenin kabul edilmemesi savunulmuştur.[802]

Maddeyle getirilen "tek sözleşme ilkesi" hakkında, sadece "ilgili kanuna terkedilmek ve orada sonuçlandırılmak gerektiğine"[803] ilişkin öneride bulunulduğu; daha çok düzenlemenin lehinde görüş bildirildiği görülmektedir. Genel kanı, birden fazla toplu iş sözleşmesinin aynı anda uygulanmasının, iş barışının bozulmasına sebebiyet verdiği yönündedir.

Sonuçta tasarının toplu iş sözleşmesi hakkını düzenleyen maddesi, herhangi bir değişikliğe uğramaksızın Danışma Meclisinde kabul edilmiştir. MGK Anayasa Komisyonu tarafından maddenin birinci fıkrası, "toplu iş sözleşmelerin konusu ücret ve çalışma şartlarını düzenlemekten ibaret olmadığı" gerekçesiyle "ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek" şeklinde değiştirilmiştir. Tasarının toplu iş sözleşmelerine kanun hükümlerine aykırı, bunları değiştiren veya kaldıran hükümler konulamayacağına dair üçüncü fıkrası, tasarıdan çıkarılmıştır.[804]

Anayasa tasarısının diğer bir tartışmalı maddesi, en çok on işçi çalıştıran küçük işyerleri için getirilen toplu iş sözleşmesi ve grev yasağıdır. Bu tür işyerleri için çalışma

[800] A.g.m., s. 573.
[801] A.g.m., s. 574.
[802] A.g.m., s. 576.
[803] Vahap Güvenç, Mustafa Alpdündar, Feridun Ş. Öğünç ve Beşir Hamitoğulları tarafından verilen önergenin gerekçesi bkz. Danışma Meclisi, B: 135, O: 2, 25.08.1982, s. 572.
[804] Millî Güvenlik Konseyi, S. Sayısı: 450, s. 74.

şartlarının Bakanlar Kurulu tarafından belirlenmesi öngörülmektedir.[805] Maddeye Anayasa Komisyon üyeleri tarafından da şerh düşülmüştür.[806] Danışma Meclisinde beş işçiyle sınırlandırılarak kabul edilen madde, MGK tarafından, işverenlerin bu madde kapsamına girmek için işçi çıkarma yoluna gidebilecekleri, büyük işyerlerinin bölünebileceği şeklindeki sakıncalarının yanı sıra Bakanlar Kurulunca çalışma şartlarının tespitindeki güçlük de göz önünde tutularak metinden çıkarılmıştır.[807]

Toplu iş sözleşmesi hakkını dolaylı olarak etkileyen ve yine MGK tarafından değiştirilen diğer bir madde de, aslında asgari ücretin tespit koşullarını düzenleyen 'Ücret, aylık ve sosyal yardımlar' başlıklı maddedir. Düzenlemeye göre "*Devlet,, ücretin ve aylığın, ikramiye ve sosyal yardımların çalışma sürelerine, iş verimine, iş değerine ve işin niteliğine uygun olmasını gözetecektir"* (Tasarı m. 62/II). Gerekçesine göre ilgili maddede ücret, aylık, ikramiye ve sosyal yardımların belirli esaslara dayandırılması öngörülmektedir. Bunlardan ilki, söz konusu parasal hakların "fiili çalışma" karşılığı olmasıdır. Bunun için de iş süreleri, işin verimi, değeri ve niteliği dikkate alınacaktır. İkinci esas, hukuki statüleri arasında ayrım gözetilmeksizin kamu kesiminde tüm parasal haklarda hakkaniyet ve denge sağlanmasıdır. Amaçlanan, fiilen çalışmada geçmeyen süreler için ödeme yapılmamasıdır.*[808]* Yüksek Hakem Kurulu da, karar verirken bu ilkelere uygun hareket etmekle yükümlü tutulmaktadır (Tasarı m. 149/III). Danışma Meclisince kabul edilen ilgili düzenleme, MGK Anayasa Komisyonu

[805] Tasarının 'Küçük İşyerlerinde Grev ve Lokavt Yasağı' başlıklı 59. maddesi: En çok on işçi çalıştıran küçük işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt yapılamaz. Bakanlar Kurulu bu işçilere uygulanacak uygun çalışma şartlarını, toplu sözleşme dönemlerine göre açıklar. Bkz. Danışma Meclisi, S. Sayısı: 166, s. 20.

[806] "Hüküm esnafın korunması amacıyla kabul edildiğinden 3 veya 5 işçiyle sınırlandırılması" gerektiğine ilişkin karşı oy yazıları için bkz. Tevfik Fikret Alparslan, A. Mümin Kavalalı, Teoman Özalp, a.g.e., s. 79, 94, 99. Toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı yasakladığından dolayı verilen karşı oy yazıları için bkz. Feyyaz Gölcüklü, a.g.e., s. 67; Turgut Tan, a.g.e., s.72; Kemal Dal ve Recep Meriç, a.g.e., s. 84; Feyzi Feyzioğlu, a.g.e., s. 88.

[807] Millî Güvenlik Konseyi, S. Sayısı: 450, s. 75.

[808] Danışma Meclisi, S. Sayısı: 166'ya 1 inci Ek, s. 35.

tarafından *"Devlet çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır"* [809] şeklinde yeniden düzenlenmiştir.

Toplu iş sözleşmesi hakkı, MGK Anayasa Komisyonu tarafından yapılan değişikliklerle kabul edilmiştir.[810] Anayasanın değiştirilmesi, 1983 genel seçimlerinden hemen sonra gündeme getirilmiş ve Anayasada farklı tarihlerde değişiklik yapılmış ise de Anayasanın 53. maddesinde 1982'de kabul edilen esaslar, özü itibariyle korunmuştur.

1990'larda Anayasada ve toplu iş sözleşmesi hakkına ilişkin maddede esaslı değişiklik yapılması yönünde siyasi partiler, işçi ve işveren konfederasyonları, Anayasa Çalışma Grubu (TÜSİAD) tarafından öneri ve teklifler hazırlanmıştır. [811] Hak grevinin önünü açan ve lokavtı anayasal bir hak olmaktan çıkaran önerilerin ortak noktası, kamu emekçilerinin sendikal hak taleplerini de karşılayacak şekilde toplu iş sözleşme hakkının öznelerinin ve amaç unsurunun yeniden düzenlenmesidir. Farklı olarak, toplu iş sözleşme hakkının, Anayasa Çalışma Grubunun hazırlık metninde toplu iş sözleşmesi hakkının "ancak kamu düzeni ve genel ahlakı korumak amacıyla";[812] SHP metninde "Devletin ülkesi, milletiyle bütünlüğünün, milli güvenliğin ve kamu düzeninin korunması" amacıyla ve yasayla sınırlandırılabileceği öngörülmektedir.[813] Yine SHP metninde, "uygulamada karışıklığa meydan vermemek için" tek sözleşme ilkesi

[809] Millî Güvenlik Konseyi, S. Sayısı: 450, S. 75.
[810] Milli Güvenlik Konseyi Tutanak Dergisi, Cilt: 7, B: 118, O: 1, 18.10.1982, S. 353, a.g.y.
[811] TÜSİAD Anayasa Çalışma Grubu, Türk-İş, Hak-İş, TİSK, ANAP, RP, SHP tarafından hazırlanan öneri ve teklifler İçin bkz. TBMM Başkanlığı'na Bazı Kurum ve Kuruluşlarca Verilmiş ve TBMM'deki Siyasi Partilerce Yapılmış Anayasa Değişikliğine İlişkin Hazırlık Çalışmaları ve Taslak Metinler İle Anayasa Komisyonu Metni, https://acikerisim.tbmm.gov.tr/xmlui/handle/11543/1807, (25.03.2020).
[812] A.g.e., s. 57
[813] A.g.e., s. 300.

korunmuştur.[814] ANAP, RP tarafından hazırlanan metinler ise, toplu iş sözleşmesi hakkına ilişkin 53. maddenin değiştirilmesi yönünde bir öneri içermemektedir.[815] Anayasanın değiştirilmesi gerektiği yolundaki taleplerin gerekçelerine katılmayan TİSK'in görüşü ise, "1982 Anayasasının hazırlanışı sırasında mevcut olan şartlarda bugün bir değişiklik olmadığı" yönündedir.[816]

2010 yılında, işçi ve kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkı farklı esaslara tâbi tutularak 53. maddenin başlığı da 'Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı' şeklinde yeniden düzenlenmiştir. Tek sözleşme ilkesine ilişkin hüküm, "ILO'nun 98 Sayılı Sözleşmesinin 4 üncü maddesinde öngörülen serbest ve gönüllü toplu pazarlık ilkesiyle bağdaşmadığı"[817] gerekçesiyle 2010 yılında yürürlükten kaldırılmış ise de tek sözleşme ilkesi, kanuni düzeyde geçerliliğini korumaktadır.

4.1.2. Sendikalaşma Yoğunluğu

12 Eylül askeri darbesiyle yaşanan tasfiye süreci, mevzuat değişikliğiyle sendikaların faaliyet alanının daraltılması ve sendika karşıtı fiili uygulamalar, Türkiye sendikal hareketini neo-liberal politikaları daha güçsüz bir konumda karşılamak durumunda bırakmıştır.

12 Eylül rejimi döneminde, Petrol-İş, Yol-İş, Deri-İş gibi bağlı sendikaları mühürlenmiş ve sendika yöneticileri gözaltına alınmış ise de, faaliyeti kesintiye uğramayan tek konfederasyon Türk-İş olmuştur. Resmi "Oniki Eylül Demokrasiyi Koruma ve Kollama Harekâtı" söylemi, dönemin Türk-İş yönetimi tarafından

[814] A.g.e., s. 300.
[815] A.g.e., s. 247, 257, 407.
[816] A.g.e., s. 210-2013.
[817] Adalet ve Kalkınma Partisi Grup Başkanı İstanbul Milletvekili Recep Tayyip Erdoğan ve 264 Milletvekilinin 7.11.1982 Tarihli ve 2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi ve Anayasa Komisyonu Raporu (2/656), TBMM, S. Sayısı: 497, s. 10.

benimsenmiş; hükümette Türk-İş Genel Sekreteri Sadık Şide Sosyal Güvenlik Bakanı olarak görev almıştır.[818] 18 Şubat 1981 gün ve 45 no.lu MGK kararıyla, Hak-İş ve konfederasyona bağlı sendikaların faaliyetine izin verilmiş[819] konfederasyon, Şubat 1981'de sendikal faaliyetlerine yeniden başlamıştır.[820] DİSK, Sıkıyönetim Komutanlığı Askeri Mahkemesinde yürütülen davanın temyiz aşamasında sendika yöneticileri hakkında verilen mahkumiyet hükümlerinin bozulması, kapatılma kararlarının re'sen kaldırılmasından sonra 1991 yılında faaliyetine tekrar başlayabilmiştir.[821]

1982 Anayasası ve 2821 sayılı Kanunla sendikal örgütlenmeye getirilen sınırlandırmalar, mevcut sendikal yapı içinde ayrı bir tasfiyeye yol açmıştır. 2821 sayılı Kanun, Anayasanın öngördüğü; "Devletin işçi - işveren ilişkilerinde dengeleyici bir unsur olarak çalışma barışını koruyacak tedbirleri alması, işçinin bir işyerinde tek sendikaya üye olabilmesi ve tek sözleşmeye muhatap olması, sendika ve üst kuruluşlarının siyasetle uğraşmamaları, ideolojik sendikacılık yapmamaları, güçlü ve merkezî sendikacılık ilkelerinin benimsenmesi, işçilerden toplanan paraların yerinde harcanacağının Devlet denetimiyle garanti altına alınması, iş mücadelelerinin Devletin iktisadî, sosyal ve siyasî düzenini sarsmasına imkân vermemesi ilkeleri"[822] çerçevesinde hazırlanmıştır. 2821 sayılı Kanunun gerekçesine göre, 274 sayılı Kanunun uygulamasında tespit edilen ve çıkarılacak kanunda giderilmesi amaçlanan aksaklıkların ilki, işyeri sendikacılığının sendika sayısını ülkemizin sosyal ve ekonomik şartlarıyla bağdaşmayacak ölçüde çoğalmasına sebep olmasıdır.[823] Bu tespit çerçevesinde, sendikal örgütlenmeye düzey veya birim yönünden sınırlama getirilmiş; tabanda sadece işkolu sendikası, üst düzeyde federasyonlar kaldırılarak konfederasyon şeklinde olmak

[818] Koç, 2010, s. 280-284.
[819] Resmi Gazete: 19.02.1981/17256.
[820] Koç, 2010, s. 285.
[821] Koç, 2010, s. 286, 374-375.
[822] Millî Güvenlik Konseyi S. Sayısı: 573, s. 6.
[823] Millî Güvenlik Konseyi S. Sayısı: 573, s. 1, 6.

üzere tek tip örgütlenme kabul edilmiştir. Yerel veya bölgesel düzeyde örgütlenme engellenmiş; işyeri ve meslek sendikaları açıkça yasaklanmıştır. 6356 sayılı Kanunun kabulüyle sendikaların Türkiye çapında faaliyet gösterme amacını taşımasına ilişkin kural, meslek ve işyeri sendikasına ilişkin yasak kaldırılmıştır.[824] Bununla birlikte, sendikaların tek bir işkolunda ve sadece kuruldukları işkolunda faaliyette bulunmaları mümkündür. 2821 sayılı Kanunla "ilgili işkolu" esası kaldırılmış; sendikaların faaliyet gösterecekleri işkolu sayısı 28'e indirilmiştir. 6356 sayılı Kanunun kabulüyle birlikte sendikaların faaliyet gösterecekleri işkolu sayısı 20'dir.

Anayasada kurala bağlanan genel siyaset yasağı, 1995 yılında yürürlükten kaldırılmış ise de sendikal örgütlerin faaliyetleri, Anayasa düzeyinde, "*üyelerinin çalışma ilişkilerinde,* ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek" şeklinde mesleki amaçla sınırlıdır.

2821 sayılı Kanunla kapsamı genişletilen sendikalaşma hakkından yararlanamayacaklar, kanunda farklı tarihlerde yapılan değişikliklerle daraltılmıştır.[825] 6356 sayılı Kanunda ilgili düzenleme yer almamaktadır.

Hem Anayasada hem de 2821 sayılı Kanunda, aynı anda birden fazla sendikaya üye olmak yasaklanmıştır. Anayasanın ilgili düzenlemesi, 2010 yılı Anayasa değişikliğiyle yürürlükten kaldırılmış, ancak kanunda gerekli değişikliğe gidilmemiştir. Öğretide, düzenlemenin anayasal hüküm olmaktan çıkarılmasının yerinde bulunduğu;

---

[824] Yasağın kaldırılmasının uygulamada bir anlamı olmadığına ilişkin bkz. Özveri, 2013, s. 290; Narmanlıoğlu, 2016, s.78; Çelik A., 2017, s. 171; Tuncay, Savaş Kutsal, 2019, s. 45; Ekmekçi, 2019, s. 38; Şahlanan, 2020, s. 37; bkz. Karş. Sur, 2019, s. 85;

[825] Din ve ibadet işlerinde çalışanlara ve öğrencilere ilişkin yasak, 25.05.1988 tarih ve 3449 sayılı Kanunun 17. maddesiyle; kanunda sayılan işyerlerinde çalışan müfettiş, kontrolörler, müdürler, bu kişilere eşit ve bunların üst kademelerindeki yöneticilere ilişkin yasak ise 04.04.1995 tarih ve 4101 sayılı Kanunun 15. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. Özel okullarda öğretmenlik yapanlar için yasak, 14.02.2007 tarihinde yürürlüğe giren 5580 sayılı Kanunla, özel güvenlik görevlilerine ilişkin yasaklama 26.06.2004 tarihinde yürürlüğe giren 5188 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmıştır.

yasağın kanuni düzeyde devam etmesi gerektiğinin, aksi durumda düzenlemenin yetkili sendikanın belirlenmesinde ve sendika disiplininde kaosa yol açacağının, tek sözleşme ilkesini ortadan kaldıracağının savunulduğu görülmektedir.[826] 6356 sayılı Kanun m. 17/3 gereğince; farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışmamak kaydıyla, aynı işkolunda, aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olmak mümkün değildir. Birden fazla üyelik halinde 1988'den günümüze tüm üyelikler değil, sonraki üyelik geçersiz sayılmaktadır.

Sendika üyeliğine kabul ve üyelikten ayrılma işlemlerinde 2821 sayılı Kanun döneminde noter koşulu uygulanmıştır. 6356 sayılı Kanunun kabulüyle geçiş süresinin dolduğu 2013 yılından itibaren ilgili işlemler e-Devlet kapısı üzerinden gerçekleştirilmektedir. Yeni sistem, sendika üyeliklerine ilişkin kayıtların görece fiili duruma uygun olmasını sağlamış ise de temel sorun kayıt dışı işçilerin sendika üyeliklerinin ÇSGB tarafından onaylanmamasıdır. Sistem, kayıt dışı işçilerin resmi olarak sendikalaşmasını engellemekte ve sendikalar içinde de kayıtlı-kayıt dışı üyelik şeklinde bir durumun gelişmesine neden olmaktadır.

Güçlü sendikacılık adına mevzuatla dayatılan tek bir sendikacılık biçimi sendikal hareketi güçlendirmek yerine, geneli itibariyle, hantal ve sisteme bağımlı yap ıların ortaya çıkmasına yol açmıştır.[827]

Mevcut sendikal yapıdan hoşnutsuzluğun bir izdüşümü, ülkelerin genelinde olduğu gibi Türkiye'de de bağımsız sendikaların sayısında ve yeni kurulan konfederasyon sayısında gözlemlenen artıştır. 2000'ler öncesinde kayıtlı bağımsız sendikaların sayısı, 25-30 civarında olup; Temmuz 2022'de 113'e yükselmiştir. Bağımsız sendikalar içinde işkolu barajını aşan uzun yıllardır toplu iş sözleşmesi

[826] Ulucan, 2012, s. 9.
[827] Çelik, 'AKP Döneminde Sendikal Haklar', 2015, s. 167.

imzalayan Banksis ve 2019 yılında kurulan PTT-Sen dışında diğer iki sendikanın henüz bir toplu iş sözleşmesine taraf olmadığı tespit edilmektedir.

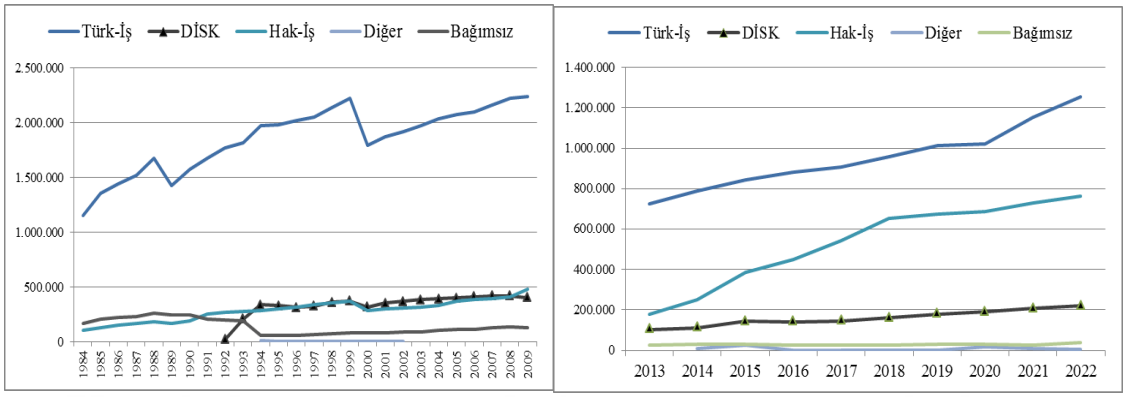
Temmuz 2022 tarihi itibariyle 7 konfederasyon faaliyettedir. İşkolu barajını aşan ve toplu iş sözleşmesi imzalayan sendikaların %53'ü Türk-İş, %28'i Hak-İş ve %10'u DİSK üyesi olup; tek bir sendika da Ülkem-İş'e bağlıdır. Türk-İş en büyük konfederasyon olma özelliğini korumakla birlikte Ocak 2013-Ocak 2022 döneminde konfederasyona bağlı sendikaların toplam üye sayısı %77, DİSK'e bağlı sendikaların toplam üye sayısı %120 oranında artarken, Hak-İş'e bağlı sendikaların üye sayısı %357 gibi oldukça yüksek bir oranda artmıştır. 2016'da yaşanan düşüşün nedeni Aksiyon-İş konfederasyonu ve bağlı sendikaların kapatılmış olmasıdır.[828] Öne çıkan bir örgütlenme seferberliği veya bir sendikal mücadele grafiği olmamasına rağmen Hak İş'e bağlı sendikaların üye sayısında gerçekleşen bu olağanüstü artışı sağlayan etkenler arasında kamu taşeron işçilerinin sendikalaştırılması, örgütlenme aşamasında kamu yetkililerinin ve siyasi iktidarın sağladığı avantajlar ve genel olarak Hak-İş'in siyasi iktidar nezdinde muteber konfederasyon haline gelmiş olması gösterilmektedir.[829]

Aşağıdaki tablodan da tespit edileceği üzere 1984-Temmuz 2022 döneminde, dönemsel iniş-çıkışlarla birlikte, diğer ülkelerden farklı olarak sendika üye sayısında artış yaşanmıştır. Ancak bu artış, konfederasyonların üye sayılarında yaşanan gelişime koşut asimetrik[830] ve toplam işçi sayısının sınırlı bir bölümünü oluşturmaktadır.

[828] Çelik, Aziz; "Sembiyotik İlişkiler ve Otoriter Korporatizm Kıskacında 2010'lu Yıllarda Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu Pazarlık ve Grev Eğilimleri" Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, CEEİK 2018 Özel Sayısı, Yıl: 2019, Cilt: 15, Sayı: 15, 2019, s. 49.
[829] Çelik, 'Sembiyotik İlişkiler', 2019, s. 51-52; Çelik, Aziz; "AKP Döneminde Sendikal Haklar: Sendikasız-Grevsiz Kaynaşmış Bir Kitleyiz", Himmet, Fıtrat, Piyasa: AKP Döneminde Sosyal Politika, Ed: Meryem Koray, Aziz Çelik (Der.), İletişim, İstanbul, 2015, s.168.
[830] Çelik, 'Sembiyotik İlişkiler', 2019, s. 48, 54.

Yaklaşık 16 milyon kayıtlı işçi içinde sendika üyelerinin sayısı ancak 2 milyon civarındadır.

Tablo 14. Sendika Üye Sayıları (1984-2009 ve 2013-2022)



Kaynak: EK:2'deki verilerden hazırlanmıştır.

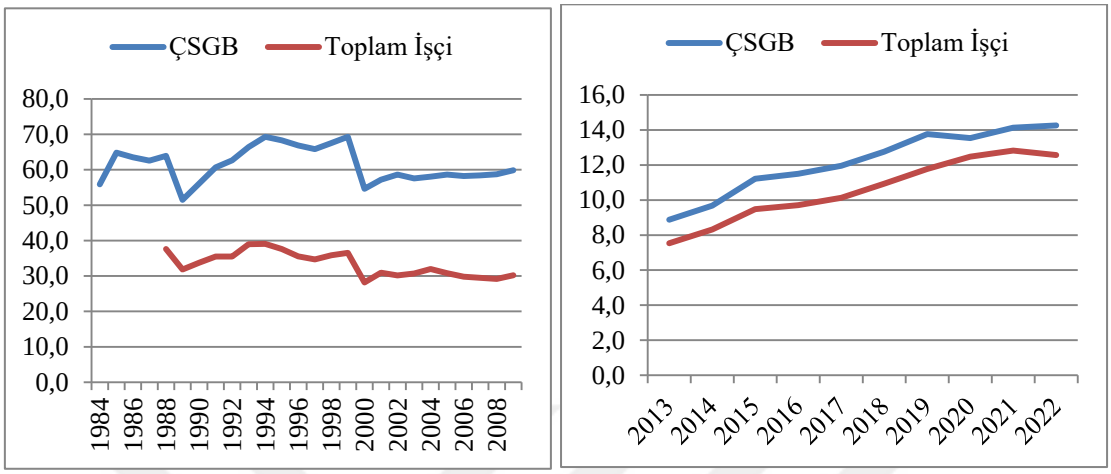
Verilerin sağlıklı olmamasına, farklı yöntemlerin kullanılmasına bağlı olarak Türkiye'de sendikalaşma yoğunluğunun genel eğilimi hakkında net bir sonuca varmak zordur.[831] Bununla birlikte gerek ÇSGB tarafından ilan edilen ve gerekse toplam işçi sayısına göre belirlenen verilere göre sendikalaşma yoğunluğunun 2000'li yıllarda, ülkelerin genelinde gözlemlendiği şekilde, azalma eğiliminde olduğu görülmektedir. Buna karşılık, oranları tartışmalı olmakla birlikte, 2013-2022 döneminde sendikalaşma yoğunluğunun, genel eğilimden farklı olarak toplam işçi sayısına göre %7,5'den %12,7'ye; resmi verilere göre %8,9'dan %14,3'e yükseldiği tespit edilmektedir. Toplam işçi sayısının azaldığı 2019 yılı ve pandemi dönemi hariç tutulduğunda 2018 yılı itibariyle oran, resmi verilere göre %12,8 ve toplam işçi sayısına göre %10,9'dur.[832] Bu

[831] Bkz. Çelik, Aziz; Lordoğlu, Kuvvet; "Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne", Çalışma ve Toplum Dergisi, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Cilt:2, Sayı:9, 2006, s.11-21.

[832] Disk-Ar tarafından toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin sayısı esas alınarak hesaplanan "fiili sendikalaşma oranları" da Ocak 2013 için %7,7, Ocak 2018 için %10,7 ve Ocak 2019 için %11,9'dur. Bkz. DİSK-AR: Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019), İstanbul, 2019, s. 10.

tablo, 1980'lerden itibaren farklı derecelerde yaşanmakta olan sendikaların genel krizinin Türkiye'yi teğet geçtiği anlamına gelmemektedir.[833]

Tablo 15. Sendikalaşma Yoğunluğu (1984-2009 ve 2013-2022)



Kaynak: EK:3'deki verilerden hazırlanmıştır.

Türkiye'de sendika üye sayısında ve yoğunluk oranlarında gözlemlenen değişimlerin, toplu iş sözleşmesi düzenine yansıması orantılı değildir. Hukuk düzeninin sendikaların bir toplu iş sözleşmesine taraf olabilmesi için gerekli gördüğü koşullar, paralel bir gelişimin önündeki temel kısıtlardan biridir.

4.1.2.1. Sendikaların Toplu İş Sözleşmesine Taraf Olabilme Koşulları

Türkiye'de kanunun aradığı koşulları karşılayan tüzel kişiliğe sahip tek bir işçi sendikası, kurulu bulunduğu işkoluna dahil işyerlerinde toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahiptir. Kanunen izin verilen tek çatı örgütlenme türü olan konfederasyonların kanunen toplu iş sözleşmesi ehliyeti yoktur.[834] Toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip sendikaların, toplu iş sözleşmesine taraf olabilmesi için ayrıca 2821 sayılı Kanunun yürürlüğünden

[833] Türkiye'de sendikal hareketin genel yapısı ve güç kaybı için bkz. Sazak, Fikret (Der.); Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar, Epos Yayınları, Ankara, 2007; Sazak, Fikret (Der.); Sendikalar Krizi Tartışıyor, Epos Yayınları, Ankara, 2008; Kayaoğlu, M. Serdar (Der.); 2000'li Yıllarda Türkiye'de Sendikacılık: Zorluklar, Eğilimler, Olanaklar, Epos, Ankara, 2017.
[834] Başterzi, 2016, s. 33.

itibaren işkolu yüzde ve işyeri çoğunluk olmak üzere çifte yetki barajı koşulunu da karşılaması gereklidir.

2822 sayılı Kanunla getirilen %10 işkolu yetki barajı ve barajın yüksekliği, tartışmalara ve eleştirilere konu olmuş; Milli Güvenlik Konseyi döneminde kanunlaştığından Anayasaya aykırılığı ileri sürülememiş ve hakkında herhangi bir değişikliği de gidilmemiştir. ILO tarafından da çifte baraj sisteminin, toplu iş sözleşmesi hakkının kullanılmasını güçleştirdiği, ILO tasarruflarında öngörülen sendika özgürlüğü ve serbest toplu pazarlık ilkelerini ihlal ettiği tespiti yapılmıştır.[835]

Öğretinin çoğunluğunun görüşü ise, yüzde on barajının, güçlü sendikacılığın geliştirilmesini sağlamaya yönelik olduğu, işkoluna göre sendikalaşma ilkesiyle bir bütünlük arz ettiği ve 98 sayılı Sözleşmenin 4. maddesi kapsamında serbest toplu pazarlık hakkının gerçekleştirilmesi için üye devletlerin milli şartlara uygun alabilecekleri tedbirler arasında değerlendirilmesi gerektiği yönündedir.[836] Karşıt görüşte, güçlü sendikacılığın sendika sayısına indirgenmemesi gerekliliği, sarı sendikacılık kaygısının toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisinin sınırlandırılmasına gerekçe yapılamayacağı, işkolu barajının toplu pazarlık sisteminin işleyişini

[835] BIT, 1984, s. 196-197; BIT, 1987, s. 314-316.

[836] Oğuzman, Kemal; "2822 sayılı Kanunun Uluslararası Normlara Uygunluğu", İşveren Dergi, TİSK, Haziran 1986, Ankara, s. 22-23; Reisoğlu, Şerh, 1986, s. 170; Ekonomi, 54-55; Şahlanan, 1992, s. 51-52; Süral, Nurhan; "Güçlü Sendikacılığın Sağlanmasında İşkolu Sendikacılığı İlkesi", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:3, Sayı:4, Kamu-İş, Temmuz 1994, s. 63; Eyrenci, 1999, s. 22; Tuncay, 2010, s. 176. Sendikaların güçlenmesiyle birlikte aşamalı olarak değişikliğe gidilmesi gerektiğine ilişkin bkz. Esener, 1985, s. 98. Düzenlemenin, ILO sözleşmelerini ihlal etmediğine, ancak toplu iş sözleşmesinin bağıtlanmasını kolaylaştıracak şekilde değiştirilmesi gerektiğine ilişkin bkz. Engin, 1999, s. 128-129. ILO normlarına aykırı olduğuna, ancak ülke gerçeklerini yansıttığına ve toplu pazarlık hakkının geliştirilmesi için alternatif düzenlemelere gidilmesi gerektiğine ilişkin bkz. Kutal, Metin; "ILO Uzmanlar Komitesi Raporunda (2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl:1, Sayı:1, MESS, Mart 2006, s. 95-96. Aynı yazar; "Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları", a.g.d., Eylül 2006, s. 121-125. Benzer görüşte Günay, 1999, s. 470-471.

sınırlandırdığı gibi toplu iş sözleşmesinin belirli sendikalar tarafından bağıtlanıp sendika oligarşisine yol açtığı savunulmaktadır.[837]

6356 sayılı Kanunun hazırlık aşamasında tartışmalar, işkolu barajının varlığı ve oranı, mevcut işkollarının hangi işkollarıyla birleştirilmek suretiyle işkolu sayısının düşürüleceği üzerinde yoğunlaşmıştır. Bakanlık tarafından işkolu istatistikleri ve yetki sistemi kullanılarak toplu iş sözleşmelerinin bağıtlanmasını da kesintiye uğratan bir süreç yaşanmıştır. 2009 yılında 2822 sayılı Kanunda, "Bakanlığın yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde, kendisine gönderilen üyelik ve istifa bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alacağı" yönünde değişiklik yapılmıştır (5838 S.K. m.6).[838] SGK kayıtlarının esas alınması ve sendika bildirimlerinin güncellenmesi halinde sendikaların büyük bir kısmının işkolu barajını aşamayacak durumda olduğunun tespiti gerekçe gösterilerek işkolu istatistiklerinin yayımlanması durdurulmuştur (5951 S.K. m. 4).[839] 15.07.2011 tarih ve 6236 sayılı Kanunla işkolu istatistiklerinin 31.12.2011 tarihine kadar yayımlanmayacağı, bu tarihten sonraki ilk istatistik yayımlama dönemine kadar Bakanlıkça yayımlanmış bulunan en son işçi ve üye istatistiklerinin (2009 Temmuz) geçerli sayılacağı düzenlenmiştir.[840] 2012 yılında da uygulamaya devam edilerek şubat ayından itibaren bakanlığa yapılan yetki başvurularının sonuçlandırılmadığı bir dönem yaşanmıştır. 01 Şubat 2012-16 Ekim 2012 tarihleri arasında, 1.717 işyeri ve 359.060

[837] Gülmez, 1988, s. 449; Toker, 2013, s. 56-57; Kutal, Metin; "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar", Çalışma ve Toplum, 2014/4, s. 21-22; Özveri, 2013, s. 248-257.
[838] Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Resmi Gazete: 28.10.2009/ 27155 Mük.
[839] Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Resmi Gazete: 05.02.2010/27484.
[840] Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa Bir Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun, Resmi Gazete: 28.07.2011/28008.

işçiyi ilgilendiren yetki tespit başvurusu, bakanlık tarafından 6356 sayılı Kanunun yürürlüğünden sonra cevaplanmıştır.[841]

6356 sayılı Kanun yürürlüğe girdiğinde işkolu barajı kural olarak yüzde üç oranında[842] belirlenmiş, 2822 sayılı Kanunun işkolu barajından muaf tuttuğu "tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık" işkolu için de işkolu barajını aşma şartı getirilmiştir. Kanunda, düzenlemelerin uygulamaya geçirilmesinde sendikalar arasında ayrım yaratacak şekilde istisnalar tanınmıştır. Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen konfederasyonlara (dönem itibariyle Disk, Hak-İş ve Türk-İş) üye sendikalar için işkolu barajının 01.07.2016 tarihine kadar yüzde bir, 01.07.2018 tarihine kadar yüzde iki ve 01.07.2018 tarihinden sonra yüzde üç oranında uygulanacağı düzenlenmiştir. Ayrıca, Temmuz 2009-15.09.2012 döneminde kurulmuş ve söz konusu konfederasyonlara üye olmuş sendikaların Ocak 2013 öncesi yetki tespit talepleri, işkolu barajından muaf tutulmuştur. Diğer taraftan tüm sendikaların Ocak 2013 istatistiklerinin yayımlandığı tarihten öncesine ait yetki tespiti başvurularının 2009 yılı Temmuz ayı istatistiklerine ve mülga 2822 sayılı Kanun hükümlerine göre sonuçlandırılacağı kabul edilmiştir. Aynı şekilde, yürürlük süresi Ocak 2013 istatistiklerinin yayımı tarihinden sonra sona erecek olan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikalar da bir toplu iş sözleşmesi dönemiyle sınırlı olarak yüzde üçlük barajın dışında tutulmuştur (6356 S.K. Geçici m.6).

SGK kayıtları ve güncellenmiş sendika bildirimleri esas alınarak hazırlanan Ocak 2013 istatistikleri yayımlandığında, Temmuz 2009 istatistiklerine göre toplu iş sözleşmesi bağıtlayabilen Disk'e bağlı üç (Tümka-İş, Sosyal-İş, Nakliyat-İş), Türk-İş'e

[841] Pirler, Bülent; "Toplu İş İlişkileri Sistemimizde Yeni Döneme Başlarken Geride Bıraktıklarımız", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel Sayı, 2014, s. 894.

[842] Tasarı metninden farklı olarak Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu tarafından kabul edilen metinde işkolu barajı yüzde bir olarak belirlenmiş, Bakanlar Kuruluna oranı binde beş ile yüzde üç arasında değiştirme yetkisi tanınmıştır. TBMM, S. Sayısı: 197, s. 152, 165.

bağlı üç (Deri-İş, TGS, Orman-İş) sendikanın yüzde bir baraj oranını dahi aşamadığı tespit edilmiştir. Önceki yıllarda işkolu barajını aşamayan sendikaların içinde yüzde bir baraj oranını aşabilen Turkon-İş Sendikası, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen konfederasyonlardan birine üye olmadığından toplu iş sözleşme yetkisi kazanamamış, aynı durumda olan Hak-İş'e üye Öz-İş sendikası toplu iş sözleşme yetkisi kazanmıştır. Yüzde üç baraj oranının uygulanması halinde işkolu barajını aşabilen sendika sayısının 44'ten 23'e düşeceği; basın-yayın-gazetecilik, ticaret-büro-eğitim-güzel sanatlar, inşaat, taşımacılık, sağlık-sosyal hizmetler ve konaklama-eğlence işleri işkollarında yetki alınamamasının ve dolayısıyla toplu iş sözleşmesi imzalanamamasının muhtemel olduğunun tespit edilmesi üzerine 2014 yılında yapılan değişiklikle işkolu barajı, %1 oranına düşürülmüştür.[843] Yüzde bir işkolu barajını aşamayan sendikalar, Temmuz 2009 istatistiğine göre yüzde on işkolu barajını aşmış olmak kaydıyla 6645 sayılı Kanunla bir yıl, 6745 sayılı Kanunla iki yıl ve en son 7176 sayılı Kanunla bir yıl süreyle işkolu barajından muaf tutulmuş; bu sendikalar için işyeri veya işletme çoğunluğu barajı uygulanmıştır.[844] Sürenin dolduğu 30.05.2020 yılından sonra yeni bir kanun yayımlanmamıştır. En son yayımlanan Temmuz 2022 istatistiğine göre; yüzde bir oranını karşılayamayan Disk'e bağlı Sosyal-İş, Nakliyat-İş ve Tümka-İş; Türk-İş'e bağlı Deriteks, Hak-İş'e bağlı Oleyis sendikaları toplu iş sözleşmesi yetkisi alamamıştır.

İşkolu barajının tamamen kaldırılması talebi, Anayasa Mahkemesi tarafından;

> "*Yüzde birlik işkolu barajını aşamayan sendikalar, toplu sözleşme yapma imkânından mahrum kalmakta iseler de (sendikaların) ILO denetim organlarınca altı çizilen ve sendikal faaliyetin asgari içeriğini*

[843] 6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, Resmi Gazete: 11.09.2014/29116 Mük. Ayrıca bkz. Ertürk, Arzu Arslan; "6552 Sayılı Kanunun 4857 Sayılı İş Kanunu ile 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Getirdiği Yenilikler", Çalışma ve Toplum, Cilt: 2, Sayı: 45, 2015, s.173-196.
[844] Resmi Gazete: 03.04.2015/29335; 07.09.2016/29824; 13.06.2019/30799.

oluşturan, üyelerin hak ve çıkarlarını dile getirme ve bireysel şikâyet ve başvurularda üyelerini temsilen hareket edebilme olanağına sahip oldukları anlaşılmaktadır. (...) güçlü sendikaların toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilmelerinin temin edilmesi amacıyla öngörülen yüzde birlik işkolu barajının çalışanlara aşırı ve olağanüstü bir yük yüklemediği anlaşılmaktadır. Bu nedenle, yüzde birlik işkolu barajının, sendika hakkına ölçüsüz bir müdahale teşkil ettiği söylenemez" [845] gerekçesiyle yerinde görülmemiştir.

6356 sayılı Kanunun geçici 6. maddesiyle ve daha sonra 6552 sayılı Kanunla eklenen Ek 1. maddeyle, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye olan ve üye olmayan konfederasyonlara bağlı sendikalar arasında yaratılan ayrım ise, Anayasa Mahkemesi tarafından Anayasanın eşitlik ilkesi ve sendika özgürlüğü ile bağdaşmadığı gerekçesiyle iptal edilmiştir.[846]

Güncel düzenlemeye göre, toplu iş sözleşmeleri sadece işyeri düzeyinde bağıtlanabilmekteyse de bir sendikanın hem kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %1'ine karşılık gelen işkolu barajını, hem de toplu iş sözleşmesinin kapsamındaki işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasına karşılık gelen işyeri çoğunluk

[845] AYM, T. 14.05.2015, E. 2014/177, K. 2015/49, RG: 11.06.2015/29383. https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/06/20150611-6.pdf, (Erişim: 14.11.2022). AYM, 6356 sayılı Kanunun ilgili maddelerin iptali talebiyle açılan davada, 41. maddenin işkolu barajına ilişkin düzenlemeler 6552 sayılı Kanunla değiştirildiğinden davanın konusuz kaldığına, bu konuyla ilgili hüküm kurulmasına yer olmadığına karar vermiştir. AYM, T. 22.10.2014, E. 2013/1, K. 2014/161, RG: 11.11.2015/29529, https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/11/20151111-10.pdf, (Erişim: 14.11.2022).

[846] Geçici m.6/1: "(…) kurulu bulunduğu işkolunda en az yüzde üç üye şartı, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara bağlı işçi sendikaları için Ocak 2013 istatistiğinin yayımı tarihinden 1/7/2016 tarihine kadar yüzde bir, 1/7/2018 tarihine kadar yüzde iki olarak uygulanır.
EK m.1: "(…) kurulu bulunduğu işkolunda en az yüzde bir üye şartı, Ekonomik ve Sosyal Konseye üye konfederasyonlara üye olmayan işçi sendikaları için yüzde üç olarak uygulanır. AYM, T. 14.05.2015, a.g.y.

şartını sağlaması gereklidir. İşletme toplu iş sözleşmesi söz konusu olduğunda sözleşme kapsamındaki işyerlerinin bütününde %40 oranında çoğunluk şartı aranmaktadır.

Temmuz 2022 istatistiği incelendiğinde toplam 218 sendikanın kayıtlı olduğu, bunların içinde 60 sendikanın işkolu barajını aşabildiği, binden fazla üyeye sahip olmasına rağmen işkolu barajını aşamayan 14 sendikanın bulunduğu tespit edilmektedir.[847]

4.1.2.2. Grevler ve Toplu Eylemler

1982 Anayasasının çizdiği dar çerçeveye koşut 2822 sayılı Kanunla grevlerin uygulanabilirliği, etkililiği, kapsamı ve koruma alanı sınırlandırılmıştır. 6356 sayılı Kanunla da, grev hakkının kapsamı kısmen genişletilmiş ise de esaslı bir değişikliğe gidilmemiştir.

2822 sayılı Kanunda, 275 sayılı Kanunun grev tanımında yer alan "bir işkolunda veya" ibaresi çıkartılmak suretiyle grev tanımı aynen benimsenmiştir. 6356 sayılı Kanunda da aynı tanım yer almaktadır. 275 sayılı Kanun döneminin grev tanımı ve unsurlarıyla ilgili yargı kararları ve öğreti görüşleri önemli ölçüde günümüzde de geçerliliğini korumaktadır.[848]

1982 Anayasası ile getirilen ve kanunda yer alan siyasî amaçlı grev, dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişlerin yasak olduğuna ve sendikaların maddi sorumluluğuna ilişkin kurallar, 2010 yılında Anayasadan çıkartılmıştır. Anayasa değişikliği doğrultusunda ilgili yasaklara 6356 sayılı Kanunda da yer verilmemiştir. Ancak, kanuni grevin amaç unsuru, "*işçilerin*

[847] Birleşik Tarım Orman İşçileri Sendikası (1454), Gıda-İş (1745), Öz Petrol-İş Sen (3603), Deriteks (4921), Bandis (1486), Sosyal İş (5372), Öğretmen Sendikası (2214), Tek Metal İş (1135), Nakliyat İş (4952), Karsan İş (1624), Hava Sen (1039), Turkon İş (2096), Dev Turizm İş (1309), Dev Sağlık İş (3480).
[848] Sur, Grev, s. 29.

işverenlerle olan ilişkilerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek" şeklinde belirlenmiş olduğundan siyasi grevler, dayanışma ve sempati grevleri, günümüzde de kanun dışı grev kapsamında sayılmaktadır.[849]

2822 sayılı Kanunda, grev yasaklarının bulunduğu işler ve bulunduğu yerler genişletilmiştir. 2012 yılında kanuni değişiklikle grev yasağının bulunduğu işlere, Türk Hava Yolları (THY) grevini kırmak amacıyla havacılık hizmetleri de eklenmiştir.[850] 6356 sayılı Kanunla, termik santrallerini besleyen linyit üretimi, noterlik işleri, havacılık hizmetleri, aşı ve serum imal eden işyerleri, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerleri, eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakım yerleri ve huzurevleri için grev yasakları kaldırılmıştır. Kamu kuruluşlarınca yürütülen şehiriçi toplu taşıma ve bankacılık hizmetlerini kapsayan grev yasakları Anayasa Mahkemesi tarafından oyçokluğuyla iptal edilmiştir.[851] Sermaye Piyasası Kurulu çalışanları için grev yasağı 2012 tarihli değişiklik ile, Sermaye Piyasası Kanunu uyarınca kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezî takas kuruluşları, merkezî saklama kuruluşları ile MKK tarafından

[849] Esener, 1978, s. 603. Yargıtay Ceza Genel Kurulunun kararına göre, "işçilerin Devlet Güvenlik Mahkemeleri yasa önerisini protesto etmek amacıyla giriştikleri toplu iş bırakma eylemi, Anayasa hükmü ve TSGLK'nun 17. maddesi karşısında siyasi amaçlı 'yasa dışı' bir grev olup 55. madde çerçevesi içindedir." YCGK, T. 17.04.1978, E. 9-89, K. 140. Ayrıca bkz. Narmanlıoğlu, 2016, s. 699-702; Sur, 2019, s. 418; Ekmekçi, 2019, 259; Tuncay/Savaş Kutsal, 2019, s. 422-425.

[850] Çelik, Aziz; "Grev Ertelemelerinin 30 Yılı veya 'Islatmayan Su' ve 'Yakmayan Ateş' (1985-2015)", Emek Yıllığı 2015, Yazılama Yayınevi, İstanbul, 2016, s. 448-449.

[851] AYM, T. 22.10.2014, §230-242, a.g.y. Cenaze işlerinde ve mezarlıklarda, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde, Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerinde grev yasaklarının kaldırılmasına ilişkin düzenlemenin iptali talebi ise; "Dava konusu kuralların bir bütün olarak memlekete sağladıkları ekonomik yararlar ve milli ekonomiye katkıları, söz konusu iş, işyeri ve hizmetlerin kamu düzeni ve toplum hayatını doğrudan etkileyen faaliyetler olması ile sahip oldukları önem dikkate alındığında, kanun koyucu tarafından kural ile belirlenen alanlarda getirilen yasağın grev hakkına ölçüsüz bir müdahale teşkil ettiği söylenemez" gerekçesiyle oyçokluğuyla reddedilmiştir. A.g.k., §216-229.

yürütülen hizmetleri kapsayacak şekilde genişletilmiştir (6362 S.K. m.137/2). Özel güvenlik görevlileri de grev hakkından yoksundur (5188 S.K. m. 17).

Türkiye'de bir grevin kanuna uygun bir şekilde uygulamaya konulabilmesi, toplu pazarlık süreci içinde uzun, bürokratik ve devletin doğrudan veya dolaylı müdahil olduğu bir prosedürün izlenmesi halinde mümkün kılınmıştır. 275 sayılı Kanun döneminde tüketilmesi gereken uzlaştırma aşamasının[852] yerini 1980 sonrasında arabuluculuk aşaması almıştır. 6356 sayılı Kanunla sürecin kısaltılması gibi bazı değişiklikler dışında grev kararının alınmış olduğu hallerde de arabuluculuk sistemine başvurulmasına dair kural getirilmiştir.[853]

Grevin uygulanmasını engelleme olanağı veren grev oylamasına ilişkin olarak, 2822 sayılı Kanunla koşulları; 6356 sayılı Kanunla grev kararının uygulanmaması yönünde karar alınması kolaylaştırılmıştır.

1983'ten itibaren toplu iş sözleşmelerine, grevde geçen sürede hizmet akitleri askıda kalan işçilerin ücret ve sosyal yardımlarının ödenmesine, bu sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmasına dair hükümler konulması kanunen mümkün değildir.

275 sayılı Kanun döneminden temel kopuş, 1982 Anayasasının kabulüyle işverenin toplu iş sözleşmesini uygulamasını sağlamada etkin yöntemlerden biri olan hak grevi yolunun kapatılmış ve grev erteleme süresi dolduktan sonra grevin uygulanması imkanının, kural olarak, ortadan kaldırılmış olmasıdır.

---

[852] 275 sayılı Kanun döneminde uygulanan uzlaştırma sistemi için bkz. Kutal, Metin; "Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Yollarla Çözümlenmesi", Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı: 19, 1968, s. 237-241; Reisoğlu, 1986, s. 273; Gümüş, s.220-240; Esener, 1978, s. 548-560; Çelik, 1979, s. 420 vd.

[853] Arabuluculuk sistemi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Narmanlıoğlu, 2016, s. 528-532; Tuncay/Savaş Kutsal, 2019, s. 378-387; Ekmekçi, 2019, 414-421; Sur, 2019, s. 399-409; Akyiğit, 2020, s. 560-569; Şahlanan, 2020, 517-525.

Sağlam tarafından, hak grevine ilişkin herhangi bir yasaklamanın Anayasada yer almadığı, maddenin gerekçesinden[854] hareketle bir yasak hükmünün yaratılamayacağı ileri sürülmüştür.[855] Ancak, genel kabul Anayasanın 54. maddesinin *toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler,* hükmü gereğince hak grevinin anayasal düzeyde yasaklandığı yönündedir.[856] 6356 sayılı Kanunun ilgili maddesinin iptali talebinin Anayasa Mahkemesi tarafından oy çokluğuyla reddedilmesi de aynı gerekçeye dayandırılmıştır:

> "Kural ile grev hakkına ilişkin olarak getirilen düzenlemeler dayanağını doğrudan doğruya Anayasadan almaktadır. Somut anayasal bir güvence olarak öngörülen bu hak, yine anayasal kriterlere uygun olmak koşuluyla kanun koyucunun düzenleme yetkisine bırakılmaktadır."[857]

Anayasanın ilgili düzenlemesinin 1995 Anayasa değişikliğine ilişkin kanun teklifinde ilga edilmesi öngörülmüş ise de komisyon tarafından;

> "*Oysa, kaldırılan bu hüküm iş hukukumuzun temellerinden biridir. Grev hakkının ancak bu şartla doğabilmesi sayesinde dayanışma grevi ve genel grev yapılması önlenmektedir.* (…) *Teklifin öngördüğü bu değişikliğin memurlara ve işçi niteliği taşımayan kamu görevlilerine grev hakkı tanınmasının ötesinde, işverenler ve işçiler arasındaki ilişkilerin*

---

[854] Maddenin gerekçesi şu şekildedir: Grev ve lokavt hakları sadece toplu sözleşme yapılırken uyuşmazlık çıkması halinde tanınmış; başka deyişle, hak grevi yolu tıkanmıştır. Mahkemelere saygı ve çalışma barışı ilkeleri hak grevimin yasaklanmasına amil olmuştur. Bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı esası kabul edilmiştir. Danışma Meclisi, S. Sayısı: 166'ya 1 inci Ek, s. 33.

[855] Sağlam, Fazıl; "1982 Anayasası Açısından Memur Sendikacılığı ve Uluslararası Sözleşmeler", Türkiye'de Memur Sendikacılığı, Uluslararası Sempozyum, 13-14 Eylül, 1990, Ankara, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları, Ankara, 1991, s. 34.

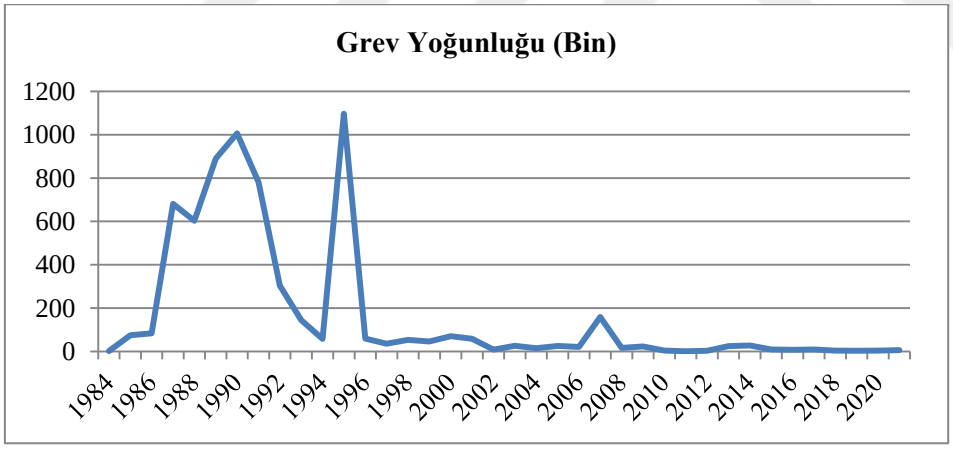
[856] Çelik, 1985, s. 377, 454, 457; Kaboğlu, İbrahim Ö; Özgürlükler Hukuku, 6. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, 2002, s. 482; Ekmekçi, 2019, s. 429

[857] AYM, T. 22.10.2014, §178, a.g.y.

çalışma barışını vahim ölçüde bozucu etkileri olabilecektir"[858] gerekçesiyle kabul görmemiştir.

Mevzuat, sadece mesleki amaçlı ve toplu iş sözleşmesi prosedürü içinde yürütülen grevlere hukuki koruma sağlamaktadır. Yargıtay tarafından, toplu iş sözleşmesi prosedürü dışındaki toplu eylemler; eylemin barışçı olması, salt siyasal nitelik taşımayıp işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarına veya işyerindeki uygulamalara yönelik olması, son çare ilkesi ve zamanlama, katılımcı sayısı ile süre yönünden aşırı zarar vermemesi (ölçülülük ilkesi) gibi koşulların varlığı halinde demokratik bir hakkın kullanımı kapsamında kabul edilebilmektedir. Ancak, genel olarak, eyleme katılan işçilerin sözleşmeleri feshedilmekte ve işe iade talepleri reddedilmektedir.[859]

Tablo 16. 1984-2021 Döneminde Grev Yoğunluğu



Kaynak: EK:4'deki verilerden hazırlanmıştır.

[858] Anayasa Komisyonu Raporu (2/1007,2/1110, 2/1312), S. Sayısı: 861, TBMM Tutanak Dergisi, Dönem: 19, Yasama Yılı: 4, Cilt:88, 14.06.1995, s. 28-29.

[859] Sur, 2019, s. 436-439. THY eylemleri hakkında Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından fesih nedeninin haklı değil, geçerli olduğu kabul edilmiş ve işe iade taleplerinin reddi yerinde bulunmuştur. Aynı eylemler kapsamında Yargıtay 7. Hukuk Dairesi tarafından işe iade yönünde kararlar verilmiştir. Bkz. Y. 22. HD, 29.03.2013 T., 276/144, 7. HD., 26.4.2013, 13468/7728 ve Can Tuncay'ın incelemesi için bkz. Çalışma ve Toplum, S. 42, 2014/3, s. 274-283.

Sınırlı hukuki korumaya rağmen Türkiye, 2000'li yıllara kadar grev yoğunluğu düşük ülkeler arasında yer almamaktadır. Grev yoğunluğunun, 1995 grevlerinden[860] sonra düşme eğiliminde olduğu tespit edilmektedir.

Grevde geçen işgünü sayısında ve greve katılan işçi sayısında gözlemlenen dönemsel azalış ve artışlar, istikrarsızlık, Türkiye için de geçerlidir. Bununla birlikte ülkelerin genelinde gözlemlenen toplu pazarlık sürecinde birden fazla işyerinde, kısa süreli veya süreksiz, sık aralıklı ve kitlesel olmayan mikro ölçekli grevlerin yaygınlaştığı yönündeki tespitin, 1984-2021 döneminde Türkiye'de gerçekleşen grevlerle uyumlu olmadığı görülmektedir. Türkiye'de grev sayısının ortalaması, 1984-1989 döneminde 113, 1990'larda 131 olup; 2000'li yıllarda 27'ye ve 2010'lu yıllarda 16'ya düşmüştür. Bu durum, 2000'li yıllardan itibaren toplu iş sözleşmelerinin büyük bir çoğunluğunun grev uygulamasına gidilmeden bağıtlandığının da göstergesidir.

4.1.2.2.1. Grev Ertelemeleri

1982 Anayasasının 54. maddesinin 4. fıkrasında, grev ve lokavtın ertelenebileceği hallerin kanunla düzenleneceği belirlenmiş ise de 5. fıkrasının; "*Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir*" düzenlemesiyle erteleme süresi dolduktan sonra grevin uygulanması imkanı, kural olarak, ortadan kaldırılmıştır.

[860] 1995 grevleri geniş katılımlı ve kapsamlı, uzun süreli olmakla istisna teşkil etmektedir. 1994 yılında ilan edilen "5 Nisan Kararları", IMF programı doğrultusunda kamu sektörü toplu pazarlıklarında hükümetin sıfır zam dayatması 1995 yılı grevlerinin tetikleyicisi olmuştur. 1995 yılı grevlerinde Türk-İş tarafından ilk kez bölge ve il grev komiteleri oluşturulmuş; farklı illerde ve farklı işkollarındaki işçileri kapsayan toplu grevler koordineli bir biçimde uygulanmıştır. Akkaya, Yüksel; Çetik, Mete; Türkiye'de Endüstri İlişkileri, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul, 1999, s. 158.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Uzmanlar Komisyonu tarafından, 1981 ve 1983 yıllarındaki raporlarında Anayasanın grev erteleme hükmünün 98 sayılı sözleşmenin 4. maddesine aykırı bulduğu belirtilmiştir. Buna karşılık hükümet tarafından, "olağanüstü koşullarda geçici olarak kabul edilen istikrar önlemlerinin hiçbir biçimde 98 sayılı sözleşmeye aykırı olmadığı" ileri sürülmüştür.[861]

Avrupa Birliği Komisyonunun İlerleme Raporlarında da, grev hakkının çeşitli kısıtlamalara ve karmaşık usullere bağlı olduğu; örgütlenme hakkı, grev ve toplu sözleşme hakkı bakımından AB standartları ve ILO sözleşmeleri ile uyumlu olmadığı tespitlerine yer verilmiştir. *Lastik ve cam sektörlerinde görüldüğü gibi gösteri ve grevlerin iptal edilmesi veya ertelenmesi sendikal haklarda kısıtlamalar* kapsamında değerlendirilmiş; *"ulusal güvenlik" ve "kamu sağlığı" gibi nedenlerin grevleri engellemek amacıyla, orantısız kullanıldığı; hükümet tarafından temel olmayan hizmetlerde grevlerin ertelenmesi ve zorunlu arabuluculuğun, grev hakkını ciddi biçimde zedelediği* rapor edilmiştir.[862]

2010 yılı Anayasa değişikliğinin TBMM'de görüşülmesi sırasında, grev ertelemelerinin uygulamada grev yasağına dönüştüğüne değinilmiş, ancak grev ertelemesini düzenleyen hükümlere dokunulmamıştır. 6356 sayılı Kanunda da grevlerin ertelenmesi esası korunmuştur.

2822 sayılı Kanun döneminden farklı olarak Çalışma Bakanı bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi resmi listeden veya resmi liste dışından belirlediği bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilecektir. Yeni düzenlemeye göre; "*Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı işgünü içinde taraflardan birinin başvurusu*

[861] Gülmez, Mesut; Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu, Belediye-İş Yayını, Ankara, 2006, s. 24.
[862] Türkiye Düzenli İlerleme Raporları: 1998, s.15; 2001, s. 15; 2002,s.32; 2003, s.34; 2005,s.39; 2006, s.51; 2007, s. 19; 2009, s. 63; 2011, s.35; 2012,s.82; 2015, s. 57. Bkz.http://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari, (Erişim: 08.08.2017). Ayrıntılı bilgi için bkz. Gülmez, 2006, s. 251-278.

üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülecektir." Getirilen değişiklikle Yüksek Hakem Kuruluna başvurunun zorunluluktan çıkarılıp yetkiye dönüştürüldüğü, tarafların iradelerinin esas alındığı iddia edilmektedir.[863] Ancak, maddenin devamındaki *aksi takdirde işçi sendikasının yetkisinin düşeceğine* dair kuraldan da anlaşılacağı üzere, işyerinin toplu iş sözleşmesiz kalmaması için işçi sendikaları 60 günden sonraki altı işgünü içinde son kez işverenle anlaşmayı denemek ya da uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kuruluna intikal ettirmek zorunda bırakılmaktadır.

6356 sayılı Kanunun 63. maddesinin iptali talep edilmiş ise de;

> "*Anayasada bu hususta kanun koyucuya yetki tanındığı*; *Anayasal açıdan meşru bir amaca dayandığı*; *demokratik toplum düzenine aykırılık oluşturmadığı*; *zorunlu ve temel hizmet niteliği ağır basan işlerde, grev ve lokavtın yasaklanabilmesi veya ertelenebilmesi anayasal çerçevede korunduğu*; *Bakanlar Kuruluna verilmiş olan yetkinin mutlak bir yetki olmadığı, grevi yasaklama yetkisi olmadığı gibi süresiz bir yetki de olmadığı, yargı denetimine açık olduğu*; *getirilen düzenlemenin grev hakkına ölçüsüz bir müdahale teşkil ettiğinin söylenemeyeceği*" gerekçeleriyle talep oyçokluğuyla reddedilmiştir.[864]

AKBANK T.A.Ş.'da toplu görüşme sürecinin uyuşmazlıkla sonuçlanacağının az çok belirlendiği, Demiryol-İş tarafından İzmir Büyükşehir Belediyesinin ortak şirketi İZBAN A.Ş.'de grev uygulandığı dönemde, 678 sayılı Olağanüstü Hal KHK ile, grev erteleme gerekçelerine "*büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelik*" de dahil

[863] Centel, Tankut; "Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca Bakış", TİSK Akademi, cilt:8, sayı: 15, Mart 2013, s. 13; Caniklioğlu, Nurşen; "6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun'un Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Yeni Düzenlemeleri", İşveren Dergisi, cilt: 6, sayı: 50, 2012, s.53-55.
[864] AYM, T. 22.10.2014, a.g.y.

edilmiştir.[865] Esasen Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş olan grev yasakları, siyasi iktidar tarafından "erteleme" başlığı altında tekrar mevzuata dahil edilmiş ve bu düzenlemede belirli bir dönem uygulanandıktan sonra Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir.[866]

1984-2020 döneminde Bakanlar Kurulu kararnameleriyle toplam 47 grev ertelenmiştir. Kararnamelerin çoğunluğunun gerekçesi milli güvenliktir.[867] Grev ertelemeleri, AKP iktidarı döneminde yoğunlaşmaktadır. En fazla işçinin (Yaklaşık 200 bin) kapsandığı dönem (1985-1991) ise ANAP iktidarı dönemidir.[868] 1980'lerin sonu ve 1990'ların ilk yarısındaki grev ertelemeleri, yoğunlaşan grevlerin etkisini kırmayı amaçlamakta iken 2000'li yıllarda grev ertelemeleri, önleyici ve caydırıcı bir rol oynamaktadır.[869] Toplu iş sözleşmeleri grev erteleme baskısıyla bağıtlanmaktadır.

4.1.3. İşverenlerin Örgütlenme Derecesi

1982 yılı sonrasında mevzuat çerçevesinde özel sektör işveren sendikaları da, işkolu esasına göre ve ülke çapında faaliyette bulunmak üzere örgüt yapılarını yeniden düzenlemiş; özellikle gıda ve otel-lokanta-eğlence işkollarında kurulu bölgesel, yerel ve işyeri işveren sendikalarının faaliyeti sona ermiştir.

Kamu işverenleri sendikaları hakkında, 2821 sayılı Kanunda, özel düzenlemeye gidilmiştir. 6356 sayılı Kanun döneminde de devam ettirilen kurala göre; kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmamaktadır. Kamu işveren sendikaları için farklı düzenlemeye

[865] Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Resmi Gazete: 22.11.2016/29896.
[866] AYM, T. 14.11.2019, E. 2018/90, K. 2019/85, RG: 13.02.2020/ 31038.
[867] Çelik, 'Grev Ertelemelerinin 30 Yılı', 2016, s. 437-439. Ayrıca bkz. Çelik, Aziz; "Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri: 1963-2005", Sınıf Sendika Siyaset Türkiye Emek Tarihinden Kesitler, İmge Kitabevi, Ankara, 2016, s. 337-395.
[868] Çelik, 'Grev Ertelemelerinin 30 Yılı', 2016, s. 439.
[869] A.g.e.

gidilmesi, genel sendikal örgütlenme niteliğine aykırı olduğu, değişik işkollarında kurulu işçi sendikalarıyla farklı işyerlerinin özelliklerini dikkate alarak başarılı bir toplu pazarlığın yürütülmesinin oldukça güç olduğu noktalarında eleştirilmiştir. Kamu işveren sendikalarının toplu pazarlık sürecinde işlevinin, toplu pazarlığı bir süre yürüterek siyasal iktidara bilgi ve belge sağlamakla sınırlı kalması, pazarlık konuları hakkında nihai kararın siyasi iktidar tarafından verilmesi de ayrı bir eleştiri konusudur.[870] KİT'lerin özel sektör işveren sendikalarına üye olmasına Türk-İş tarafından devletin sosyal niteliğiyle bağdaşmadığı gerekçesiyle karşı çıkılmış; ulusal düzeyde istihdam, ücret-fiyat politikasının oluşturulması, toplu iş sözleşmelerinde yeknesaklığın sağlanması amacıyla aynı sendikal çatı altında örgütlenme TİSK tarafından desteklenmiştir. Kamu sektörü sendikalarının TİSK'e üye olmasına ise, işçi sendikaları ile ilişkilerin, toplu pazarlık ve uyuşmazlıkların TİSK'in belirleyeceği politikalar çerçevesinde yürütülmesi ve TİSK'e aidat ödenmesi suretiyle TİSK'in devletin ekonomik gücünü kullanması anlamında olduğu gerekçeleriyle karşı çıkılmıştır.[871] Günümüzde kamu işveren sendikalarının TİSK'e üyeliği, 1980 öncesine kıyasla sorgulanan bir konu olmadığı gibi; daha çok sendika özgürlüğü ilkesi çerçevesinde değerlendirilmektedir.

Başbakanlık ve Çalışma Bakanlığı bünyesinde yürütülen çalışmalar doğrultusunda,[872] 1980 öncesi on iki olan kamu işveren sendikaları sayısı üçe indirilerek

---

[870] Müftüoğlu, Özgür; "Kamu Kesimi İşveren Sendikaları", Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt:3, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, İstanbul, 1998, s. 211-213; Işıklı, Alparslan; "Kamu İşveren Sendikalarına Eleştirel Bir Bakış", Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, Cilt: 2, İstanbul 1998, s. 212.

[871] Bkz. Talas, 1982, s. 33-34; Müftüoğlu, s. 211.

[872] 1980-1990 döneminde konuyla ilgili 7 Başbakanlık Genelgesi ve Genelge Mahiyetinde Dağıtımlı Yazı bulunmaktadır: 06.06.1984/10469, 1984/12 no.lu Başbakanlıkta Teşkil Edilecek Kurullar Genelgesi; 06.02.1986/4069, 1986/I no.lu Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kamu İşveren Sendikalarından Hangilerine Üye Olacakları Hakkında Genelge; 05.05.1986/8929 sayılı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kamu İşveren Sendikalarından Hangilerine Üye Olacaklarına ilişkin yazı;

hangi kurumların hangi sendikaya üye olacakları belirlenmiştir. 1995 yılında Türk Kamu-Sen'in Kamu-İş'e ve 23 Kasım 2019'da Kamu-İş'in de katılımı sonrasında TÜHİS faaliyette bulunmaya devam etmektedir.[873] Ayrıca İstanbul Belediyelerinde ve bağlı kuruluşlarında 1997 yılı Mayıs ayında Mahalli İdareler Kamu İşveren Sendikası (Miksen), 1999 yılında Mahalli idareler ve İşverenleri Sendikası (Missen), 25 Temmuz 2005 tarihinde Kocaeli Büyükşehir Belediyesi ve bağlı kuruluşlarında Yerel Yönetimler Kamu İşverenleri Sendikası (Yerelsen) ve 2011 yılında Sosyal Demokrat Kamu İşverenleri Sendikası (Sodemsen) kurulmuştur. Sendikaya üyeliği konusunda serbest bırakılan kamu kuruluşlarının bazıları da MESS, Kiplas gibi özel sektör işverenleri sendikalarına üyedir.

1978 yılı Programında işveren sendikalarının sayısının 111'e ve bu sendikalara üye olan işverenlerin sayısının ise 10.735'e ulaştığı belirtilmektedir.[874] Çalışma Bakanlığının verilerine göre 1980 yılında kayıtlı işveren sendikal örgüt sayısı 106'dır.[875] 1978 yıllardan itibaren azalma eğiliminde olan işveren sendika sayısının 1983 öncesinde ortalaması 104 iken 1984-2021 döneminin ortalaması 53 olmuştur.[876] Bununla birlikte 2015 yılından itibaren işverenlerin örgütlü olmadıkları tarım ve ormancılık, maden, enerji, banka ve sigorta, taşımacılık ve milli savunma işkollarında da sendikalar kurulmuş olup sadece iletişim işkolunda kayıtlı işveren sendikası bulunmamaktadır.[877] İşveren sendikaları sayı olarak gıda sanayii, taşımacılık, ticaret-büro-eğitim-güzel sanatlar, konaklama-eğlence işleri ve genel işler işkollarında daha

---

22.01.1987/2629 sayılı ve 04.09.1987/16309 sayılı, 19.01.1989/2459 sayılı ve 17.09.1990/22929 sayılı Kamu İşveren Sendikaları yazıları. Tamamı, Başbakanlığın 05.01.2007 tarih ve 2007/I no.lu Genelgesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. RG: 06.01.2007/26395.

[873] Bkz. https://tuhis.org.tr/tuhis-tarihce/, (Erişim: 21.11.2022).

[874] 1978 Yılı Programı, s. 215, Resmi Gazete: 16.04.1978/16261.

[875] Tekerek, Meltem; "Türkiye'de İşveren Sendikacılığının Tarihi Seyri", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 74, No: 2, Ankara, 219, s. s. 622.

[876] Tekerek, 2019, s. 625.

[877] ÇSGB: Çalışma Hayarı İstatistikleri 2021, Eylül 2022, s. 50.

fazladır. Eylül 2022 itibariyle kamu sektöründe 5; özel sektörde TİSK'e bağlı 22, Tüm İşveren Sendikaları Konfederasyonu TİSKO'ya bağlı 7 ve bağımsız 46 olmak üzere toplam 80 işveren sendikası kayıtlıdır.[878]

1980 öncesinde işveren örgütlerinin kanuni düzenlemeler kapsamında talepleri ağırlıklı olarak grev ve lokavta ilişkindir. Teklifler arasında; grev yasaklarının ve kanun dışı grev sayılacak hallerin kapsamının genişletilmesi, cezaların ağırlaştırılması, grevin başlayacağı tarihin bildirilmesi, greve başlamadan önce üç haftalık bekleme süresinin getirilmesi, grev zarar fonunun oluşturulması, grev ertelemelerine "iktisadi ve ticari veya sosyal düzeni bozma" gerekçesinin eklenmesi öne çıkmaktadır. Lokavt uygulamasında ise "çalışma şartlarında değişiklik yapma işverenin kanuni bir hakkı" olmakla işçilere örtülü greve gitme imkanı veren kanuni lokavt tanımında amaç unsurunun değiştirilmesi istenilmektedir.[879] Bununla birlikte bir işkolunda toplu iş sözleşmesi bağıtlanması durumunda, işyerlerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmelerinin fesholunmuş sayılmasına ilişkin teklif,[880] sermayenin, işkolu toplu sözleşmelerine öncelik verdiğini, farklı düzeylerde toplu pazarlığın yürütülmesine karşı olmamakla birlikte tek sözleşme ilkesini en başından beri savunduğunu göstermektedir.

12 Mart 1970-14 Ekim 1973 ara rejimini benimseyen işverenler, bu dönemden sonra mevzuatta değişiklikler yapılması amacıyla siyasal iktidar üzerinde baskı oluşturmaya başlamıştır. [881] TİSK'in görüşüne göre; 274 ve 275 sayılı Kanunlar bir bütün olduğundan birleştirilmeli, uygulamadaki sorunların çözümlenmesi ve toplumsal

[878] ÇSGB, https://www.csgb.gov.tr/sendikalar/isci-isveren/, (Erişim: 10.11.2022).
[879] Grev ve lokavta ilişkin teklifler hakkında bkz. Çalışma Bakanlığı, Beyaz Kitap, 1961, s. 90-102.
[880] Çalışma Bakanlığı, Beyaz Kitap, 1961, s. 87.
[881] Talas, 1982, s. 4.

barışın sağlanması amacıyla yeniden düzenlemeye gidilmelidir.[882] İşçi sendikalarının eriştikleri malî güç karşısında check-off sistemi, tarafların serbest iradeleri ile toplu sözleşmede çözümleyebilecekleri, işçilerin şahsen ve yazılı istekleri ile mümkün olabileceği niteliğe kavuşturulmalıdır.[883]

TİSK, 70'lerden itibaren toplu iş sözleşmesi düzeniyle ilgili olarak tek sözleşme ilkesini ve bu ilkenin bir ön şartı olarak kabul ettikleri aynı anda tek sendikaya üyelik kuralının getirilmesini savunmuştur.[884] İşkolları sayısının azaltılmaması, ancak teknik dışı ve siyasi müdahalelere imkan verdiğinden, sendikalar arası çekişmeyi artırdığından işkollarının, yönetmelik yerine kanunun eki halinde düzenlenmesi gerekli görülmektedir.[885] Yetki tespitinde yaşanan sorunların çözümünde önerilen referandum yöntemine ise, toplu sözleşme düzeninin hukuki yapısına uygun ve işkolu yetkilerine dayanan uyuşmazlıkların devamını önleyecek nitelikte görülmediğinden karşı çıkılmıştır.[886] TİSK'e göre, uzlaştırma aşaması, arabulucu gibi çalışacak, anlaşma sağlanamadığı takdirde kural olarak herhangi bir karar verme yetkisi olmayacak bir kurum aracılığıyla yürütülmelidir.[887]

Dönemin sonunda MESS, TİSK ve TOBB tarafından farklı platformlarda dile getirilen ortak görüş; işçi, işveren ve hükümet arasında ulusal çıkarlar doğrultusunda işbirliği ile ücret ve toplu sözleşme politikası eksikliği, kıdem tazminatı, sendika enflasyonu, ideolojik sendikacılık ve amacını aşan grevler gibi ülke ekonomisi ve

[882] Atasayar, Kubilay; "Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun Endüstri İlişkileri Sistemiyle İlgili Yeni Önerileri", Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı: 27, 1976, s. 72.
[883] A.g.e., s. 78.
[884] A.g.e., s. 75.
[885] A.g.e., s. 76.
[886] A.g.e., s. 83.
[887] A.g.e., s. 85.

çalışma barışını tahrip eden sorunların çözüm beklediği yönündedir.[888] Söylem ve yaklaşım değişikliği belirgindir:

> "Geçmişte işveren-işçi ilişkilerine daima işçilerin himayeye muhtaç olduğu görüşünün hakim olduğu bilinen bir gerçektir. Artık işçinin ezildiği, istismar edildiği iddialarının geçersizliği ortadadır. İşçilerin bugün ulaştığı seviye memurlara sağlanan imkanların çok çok üstündedir. Bunun yanında 3 milyona yakın işsizin varlığı düşünülürse ülkemizde çalışan işçilerin mutlu bir azınlık teşkil ettiği söylenebilir. Bu durumu geçmiş tecrübeler ışığında artık savunmak mümkün değildir. Bu sebeple sosyal sorunlara yaklaşırken işçi lehine yorum kriteri terkedilmeli ve ülke yararı gözetilmelidir."[889]

2821 ve 2822 sayılı Kanunların hazırlık sürecinde sendikalarla ilgili olarak yapılması istenen değişiklikler arasında şu talepler yer almaktadır: İşyerinde her türlü sendikal faaliyet yasaklanmalıdır. Her işyerinde, en az 3 yıllık kıdemi olan işçiler arasından en fazla iki temsilci tayin edilmeli, sendika temsilcilerine işçi haklarından fazla ve farklı hak tanınmamalı ve irtibat görevi dışında başka görev verilmemelidir. Tarafların serbest iradeleri ile toplu sözleşmede çözümleyebilecekleri bir konu olarak görüldüğünden check-off uygulaması kaldırılmaldır.[890] Toplu iş sözleşmesi düzeniyle ilgili olarak; küçük işletmelerin toplu sözleşme ve grev baskısından kurtarılması, toplu iş sözleşmelerinin yalnız işçi sendikaları ile işveren sendikaları arasında yapılması, toplu iş sözleşmesi yetkisi için hem işkolunda hem de işyerinde belirli bir oranı temsil etme şartına bağlanması, tek sözleşme ilkesi benimsenirken tercihen grup

[888] MESS Gazetesi, Sayı: 382, 30 Nisan 1979, s. 1-2; 25 Haziran 1979, s. 1-2; Sönmez, Mustafa; Özal Ekonomisi ve İşçi Hakları, Belge Yayınları, İstanbul, 1984, s. 41; TİSK 13. Olağan Genel Kurul Raporu, 1980, s. 19,28; Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği, İktisadi Rapor, 1980, s.52, Aktaran Sönmez, 1984, s. 59-60.
[889] TİSK, Çalışma Raporu, XIV. Olağan Genel Kurul, Nisan 1982, s. 19.
[890] A.g.e, 28.

sözleşmelerine gidilmesinin sağlanması, toplu pazarlığın makul bir süre içinde sonuçlandırılması, teşmile işlerlik kazandırılması, dayanışma aidatı uygulamasının kolaylaştırılması, ertelenen grevlerin YHK tarafından kesin olarak karara bağlanması, hak grevi yapma imkanının olmaması ve grevlerin belirli bir süre içinde uygulanmasının zorunlu olması, grev uygulama tarihinin önceden işverene bildirilmesi kanunda yapılması gerekli görülen değişklikler arasında yer almaktadır.[891] 1982 Anayasasının TİSK'in görüşleri doğrultusunda hazırlandığı Türk-İş ve öğreti tarafından da dile getirilmiştir.[892] 2821 ve 2822 sayılı kanunlar da TİSK'in talepleriyle örtüşmektedir.

TİSK'in dönem başında üzerinde durduğu diğer bir konu ise, "toplu pazarlıklarla seyyanen ücret zammı kalifiye elemanlarla düz işçiler arasında verimliliği de düşüren bir haksızlığa yol açtığından, yan ödemelerin payı çıplak ücreti aşarak sosyal yardım ve yan ödemeler ikinci bir ücret niteliği kazandığından *hükümet-işveren-işçi kesimlerinin üçlü işbirliğiyle* bir ücret politikasının oluşturulmasıdır."[893] 1990'lardan itibaren kamu kesiminde bu yönde bir ortak tutum da geliştirilmiştir.

TİSK'in, 6356 sayılı Kanunun hazırlık sürecinde, meslek ve işyeri sendikaları ile federasyonların oluşturulmasının endüstri ilişkileri sisteminde kargaşaya yol açacak nitelikte olduğu, çırak ve stajyerlerin kanun kapsamında işçi sayılmasının mesleki eğitimle bağdaşmadığı, üyelikte noter şartının kaldırılmasının sistemi sahteciliğe sürükleyeceği, sendikal güvenceler artırılıp işçi sendikası ve konfederasyonu yöneticileri korunmaya çalışılırken işverenin mağdur edildiği, işkolu barajının

[891] A.g.e., s. 29.
[892] Kutal, Metin; "Yeni Anayasa Tasarısı Hakkında Düşünceler", İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt: XXIX, Sayı: 5-6, Ağustos-Eylül 1982, s. 204-210; Dereli, Toker; "Anayasa Taslağı Çerçevesinde İşçi-İşveren İlişkileri, a.g.e., s. 251-260; Gülmez, Uyum Sorunu, 2006, s. 4; Tekerek, Meltem; Sanayi Burjuvazisinin Üst Örgütü: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Türk İnkılâp Tarihi Enstitüsü, Ankara, 2017, s. 317-321.
[893] TİSK, XV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Yayın:74, TİSK, 27 Aralık 1983, s. 39.

kaldırılmasının mevcut çalışma barışını bozacağı, grev yasakları ve ertelemelerinin kaldırılarak yerine yargı denetiminin getirilmesinin toplum ve ülke ekonomisi açısından sorunlara sebep olacağı yönünde görüş bildirdiği görülmektedir.[894]

6356 sayılı Kanuna getirilen temel eleştiri, işçi konfederasyonları ile üzerinde mutabık kalınan konuların kanuna yansımamış olması, kanun ile gerekçeleri arasındaki uyumsuzluk ve farklı anlamlarda kullanılan kuruluş ifadesidir. Kuruculuk koşullarına, sendikal güvencelere, işkolu tespitine, üyelik aidatında tavan miktarının kaldırılmasına ve etkileri zamanla ortaya çıkacak değişiklikler arasında sayılmaktadır. Çerçeve sözleşmelerden sosyal diyaloğu geliştirici bir rol üstlenmesi beklenilmektedir. E-Devlet sistemi üzerinden üyelik kanunun en kritik düzenlemelerinden biri olarak değerlendirilmektedir.[895]

TİSK'in 2019 yılı itibariyle önerileri; pazarlık sürecinin gözden geçirilmesi, toplu iş sözleşmesi sürelerinin yeniden düzenlenmesi ve toplu iş sözleşmelerinin, işletmelerin değişen koşullara hızla uyumunu sağlayabilecek şekilde esnek hükümler içermesi gerektiği yönündedir. Sendika istifalarında noter şartının tekrar getirilmesi veya işverene bu konuda bilgi verilmesine ilişkin bir sistemin düzenlenmesi, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan eda davalarında faiz oranının kanuni faiz oranına çekilmesi, grev erteleme kararlarında ekonomik güvenlik kavramının milli güvenlik kavramı içinde değerlendirilmesine olanak sağlayacak kanun değişikliği yapılması da diğer talepler arasında yer almaktadır.[896]

Çalışma raporlarında öne çıkan bir diğer talep, toplu iş sözleşmesi uygulayan işverenlerin *itibarlı paydaş* statüsünde değerlendirilerek bu işyerlerine pozitif ayrımcılık

---

[894] TİSK, XXIV. Genel Kurul Çalışma Raporu, 11-12 Aralık 2010, s. 190-195. https://www.tisk.org.tr/yayin/24_genel-kurul-raporu-2010.pdf, (11.11.2020).
[895] TİSK, 25. Genel Kurul Çalışma Raporu, 14-15 Aralık, 2013, s. 220-223. https://www.tisk.org.tr/yayin/25_genel-kurul-raporu-2013.pdf, (11.11.2020).
[896] TİSK, a.g.r., s. 44.

yapılması, özel teşvikler sağlanmasıdır. Bu kapsamda, sendikalı ve toplu iş sözleşmeli işyerleri bakımından çalıştırılan işçi sayısına bağlı olan ve vergi etkisi doğuran, zorunlu istihdam uygulamaları, kreş, anaokulu, emzirme odası açma, eğitim birimi kurma gibi sosyal yükümlülüklerin hafifletilmesi talep edilmektedir.[897] Nitekim, 5510 sayılı Kanunun geçici 71. maddesine bir cümle eklenerek, 6356 sayılı Kanuna göre toplu iş sözleşmesi uygulanan özel sektör işyerlerinde asgari ücret desteğinde dikkate alınacak prime esas kazancın, diğer işyerlerinden farklı olarak belirlenebilmesi için Bakanlar Kuruluna yetki verilmiştir.[898]

Son olarak, sendikasızlaştırmaya yönelik işverenlerin tutum ve eylemlerindeki artışın Türkiye için de geçerli olduğu belirtilmelidir. 2000'li yıllarda yapılan araştırmalarda işverenlerin, işten çıkarma, kara listeler oluşturma, istifaya zorlama, yıldırma, muhbir yerleştirme, ücret dışı ek ödemeler yapma, kayıt dışı istihdam veya taşeron kullanma gibi 41 farklı sendikasızlaştırma yöntemi kullandığı tespit edilmiştir.[899] İşverenlerin işkolu ve/veya yetki itirazlarının sendikasızlaşmayla ve toplu iş sözleşmesinin imzalanamamasıyla sonuçlanması nicel olarak da ortaya konulmaktadır. Özveri'nin 1963-2009 döneminde tekstil, metal, petrol ve kağıt işkollarında örgütlü dokuz sendikayı kapsayan araştırması, yetki tespitlerine işverenler tarafından yapılan itirazlar sonucunda sendikaların üye kaybettikleri ve davaların sendikalar lehine sonuçlanmasına rağmen toplu iş sözleşmesi yapabilme oranının %38,41 düzeyinde kaldığını göstermektedir.[900]

---

[897] TİSK, 27. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 2017-2018-2019, s. 31, 43, 91. https://www.tisk.org.tr/yayin/1287404827-tisk-genel-kurul-calisma-raporu-27-2017-2108-2019.pdf, (10.11.2020).

[898] Resmi Gazete: 08.03. 2017/30001.

[899] Bakır, Onur ve Akdoğan, Deniz; "Türkiye'de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme", Türk-İş Dergisi, Sayı: 383, 2009, s. 88-95; Yıldırım E., Uçkan B., s. 171-181.

[900] Özveri, 2013, s. 301, 419.

4.2. Toplu İş Sözleşmelerinin Düzeyi ve Türleri

1980 öncesinde Türkiye'de iki düzeyli toplu pazarlık geçerli olmakla birlikte düzeyler arasındaki ilişki ve koordinasyonun ne mevzuatla ne de uygulamayla kurulabildiği görülmektedir. Kanunun uygulandığı ilk dönemlerde, işkolu toplu iş sözleşmesinin esas, işyeri toplu iş sözleşmesinin ise tamamlayıcı nitelikte olduğu savunulmuştur.[901] Uygulama, her iki düzeyde imzalanan sözleşmelerin muhtevasının serbestçe düzenlenebileceği, çatışma halinde işçi yararına olan sözleşme hükümlerinin uygulanması gerektiği yönünde gelişmiştir.[902]

Aynı işyerini kapsayan birden fazla toplu iş sözleşmesinin bağıtlanabilmesinin önünde kanuni bir engel bulunmamakla birlikte *aynı düzeyde* toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen sendikaya veya federasyona yetki verilmeyeceği; "aynı düzeyde tek yetki ve tek sözleşme ilkesi" nin hem öğretinin görüşü hem de içtihatlarla yerleşiklik hale geldiği görülmektedir.[903] Aslında, işkolu yetkisi alan sendikaların işkolundaki işverenlerle ayrı ayrı, farklı işyerleri için farklı tarihlerde toplu görüşme yaparak, yürürlük süreleri farklı olan sözleşmeler bağıtlamış olması karşısında işkolu olarak nitelendirilen birçok sözleşmenin gerçekte bu niteliğe sahip olmadığı da anlaşılmaktadır. Bu tür durumlarda Yargıtay'ın çözümü, "yetkinin düşmesi" yönünde olmuştur.[904] Yargıtay'ın "işyeri düzeyinde bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte kaldığı müddetçe işyeri sözleşmesine taraf sendikanın daha sonradan yetki alarak işkolu

[901] Mimaroğlu, 1964, s. 110; Talas, Cahit; Dilik, Sait; Işıklı, Alparslan; Türkiye'de Sendikacılık Hareketi ve Toplu Sözleşme (İktisadi Yönleriyle), Türk İktisadi Gelişmesi Araştırma Projesi, No: 18, SBF Maliye Enstitüsü, Ankara, 1965, s. 89.

[902] Yargıtay'a göre, işkolu toplu iş sözleşmesinde işyeri toplu iş sözleşmesinden fazla hak ve menfaatler sağlandığı takdirde talep hakkı doğurur. Y. 9. HD, T. 01.10.1965, E. 8425, K. 8230; Y. 9. HD, T. 04.07.1978, E. 6860, K. 9749; İşveren Dergisi, TİSK, Aralık 1978, s. 19-20. Ayrıntılı bilgi için bkz. Esener, 1978, 520-524; Çelik, 1966, s. 93 vd. Reisoğlu'na göre, Alman Hukukundan esinle zaman itibariyle önce yapılan sözleşmeye üstünlük tanınması gerekir. Reisoğlu, 1967, s. 232.

[903] Y.9. HD, T. 28.08.1964, E. 4612, K. 5416; Y.9. HD, T. 08.05.1969, E. 4897, K. 43; Y.9. HD, T. 03.06.1971, E. 12498, K. 13278; Çelik, İş Hukuku, 1979, s. 378.

[904] Y. 9. HD, T. 10.03.1971, E. 7441, K. 6, Selçuki, s. 1080.

düzeyinde toplu iş sözleşmesi imzalamak istemesi halinde uygulanacak grevin kanun dışı sayılacağına" ilişkin kararları,[905] farklı düzeylerde de olsa aynı işyerini kapsayan toplu iş sözleşmesi imzalanmasını zorlaştırıcı nitelikte olup; sözleşme tekliği ilkesinin kabulünde grev konusunun temel etken olduğunu da göstermektedir. Öğretide, işkolu sözleşmesinin kanundan çıkarılması yerine işkolu sözleşmelerini işler hale getirecek düzenlemenin yapılmasının daha isabetli olacağı yönünde görüşlere de rastlanmaktadır.[906] Buna karşılık işkolu-işyeri ayrımının sendikalar arası rekabeti arttırdığı ve sendikalar tarafından işyeri sözleşmesinin yapılamadığı yerlere girmenin bir yolu olarak kullanıldığı, bir işvereni iki kez grev tehdidiyle karşı karşıya getirerek kanunun dirlik ve durulmayı sağlama amaç ve fonksiyonunun zedelenmesine yol açtığı yönündeki görüşün,[907] 1980 sonrası yasal çerçevenin belirlenmesinde esas alındığı anlaşılmaktadır.

2822 sayılı Kanunla, "*işkolu toplu iş sözleşmelerinin yapılmasından doğan sorunların ortadan kaldırılması amacıyla* ve *uygulamada yapılmasının imkansızlığı ortaya çıktığı için"* [908] "işyeri düzeyi" kanuni düzey olarak belirlenmiştir. 6356 sayılı Kanunun 34. maddesinin "*bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir*" hükmüyle işyeri esası, devam ettirilmiştir.

Öğretide bir görüşe göre, Anayasanın "*aynı işyerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz*" hükmüyle kanun koyucunun farklı düzeylerde toplu iş sözleşmesi düzeni getirme yetkisi elinden alınmıştır.[909] Diğer bir

[905] Y.9.HD, 31.07.1974, E. 20106, K. 15549; YHGK, 14.03.1973, E. 9-460, K. 195. Kararların gerekçesi, toplu iş sözleşmesi süresi içinde hak grevi dışında grev yapılamayacağı esası ve tarafların aynı olmasıdır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, sonradan farklı bir sendikanın greve gidebileceği yönünde karar vermiştir. Y. 9. HD 10.02.1975, E. 21848, K. 8816, Oğuzman, 1973, s. 61-63 ve 73-74. Karş. Çelik, 1979, s. 377.
[906] Oğuzman, 1973, s. 38.
[907] Çelik, 1979, s. 385-389.
[908] Millet Güvenlik Konseyi S. Sayısı: 574, s. 8.
[909] Tuncay, 2010, s. 204. Karş. Günay, 1999, s.120.

görüşe göre, Anayasanın ilgili hükmü, sözleşme tekliği ilkesini düzenlemektedir; Anayasada toplu iş sözleşmesinin düzeyi ve türü bakımından bir sınırlama getirilmemiştir. Bu konuda kanun koyucu serbest bırakılmıştır.[910] Anayasanın ilgili hükmü, 2010 yılında "serbest ve gönüllü toplu pazarlık ilkesiyle bağdaşmadığı gerekçesiyle kaldırılmıştır.[911] Ancak 6356 sayılı Kanunun, "*toplu iş sözleşmesinin önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremeyeceğine"* ilişkin düzenlemesi gereğince tek sözleşme ilkesi, kanuni bir ilke olarak geçerliliğini korumaktadır.

Her ne kadar 6356 sayılı Kanunla getirilen çerçeve sözleşmelerinin tanımında "işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi ifade eder" ibaresi kullanılmış ise de, aşağıda tartışılacağı üzere, çerçeve sözleşmelerin bir işkolu toplu iş sözleşmesi olarak kabulü mümkün görülmemektedir. Dolayısıyla 1983'den itibaren Türkiye'nin toplu iş sözleşmesi düzeninde tek düzey ve tek sözleşme ilkeleri geçerlidir.

Yasal çerçeve, normatif hükümler kapsamında olmak şartıyla, ücret toplu iş sözleşmeleri gibi farklı sözleşme türlerinin geliştirilmesine engel olmamakla birlikte uygulamada gelişen grup toplu iş sözleşmesi ve kanunla şart koşulan işletme toplu iş sözleşmesi olmak üzere iki farklı türde toplu iş sözleşmesi imzalanmaktadır.

Her ne kadar 6356 sayılı Kanunla getirilen çerçeve sözleşmelerinin tanımında "işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi ifade eder" ibaresi kullanılmış ise de, aşağıda tartışılacağı üzere, çerçeve sözleşmelerin bir işkolu toplu iş sözleşmesi olarak kabulü mümkün görülmemektedir. Benzer şekilde bir toplu iş sözleşmesi olmamakla birlikte üç/iki taraflı kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolleri, kamu sektöründe

[910] Çelik, 1985, s. 379; Şahlanan, 1992, s. 27; Ekonomi, Münir, "İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar", Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, Temmuz 1987, s.6-21; Narmanlıoğlu, 2001, s. 312; Canbolat, Talat; 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, Beta, İstanbul, 2013, s. 101.
[911] TBMM, S. Sayısı 497, s. 10.

imzalanan toplu iş sözleşmelerinin içeriğini belirlemeye yönelik olduğundan protokoller ve içerikleri de düzey başlığı altında değerlendirilmiştir.

4.2.1. Grup Toplu İş Sözleşmeleri

Sendikaların yapısı, işverenlerin örgütlenme düzeyi, işyerlerinin ölçeği gibi etkenlere bağlı olarak işyeri düzeyinde, birden fazla işvereni bağlayan grup toplu iş sözleşmesi türü 1960'lardan itibaren belirli işkollarında fiilen gelişmiştir.[912] 1970'lerde işveren sendikalarının, özellikle MESS'in "tek tip sözleşme politikasına" karşılık işçilerin direnç gösterdiği ve Büyük Grevin de temel uyuşmazlık konularından biri olan grup toplu iş sözleşmeleri,[913] 2821 sayılı Kanunda adı anılmadan düzenlenmiştir. Kanunun gerekçesine göre, *kaldırılan işkolu toplu iş sözleşmesinin tevlit edilebileceği yararların karşılanabilmesi amacıyla*[914] çok sayıda işyerini kapsayan grup toplu iş sözleşmesi yapılması imkanı açık tutulmuştur.[915]

Tarafların birbirini grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlama imkânı, toplu görüşme ve uyuşmazlık aşamasının nasıl yürütüleceği ve bağımsız işverenler ile farklı işveren sendikalarının taraf ehliyeti dönemin tartışmalı konularıdır. Yargıtay'ın görüşüne göre, grup toplu iş sözleşmesi kanunda açıkça düzenlenmemiş, içtihatlarla benimsenmiş olup tarafların anlaşmasına bağlı olduğundan bir taraf diğer tarafı yasal olarak grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayamaz.[916] Öğretinin çoğunluğunun

[912] Şafak, Can; "Grup Toplu Pazarlığı", Çalışma ve Toplum, Sayı: 19, 2008/4, s. 84-99.
[913] İşçi ve işveren örgütlerinin grup toplu pazarlığına ilişkin tezleri ve işçi sendikalarının değişen yaklaşımı için bkz. Şafak, a.g.e.
[914] Millet Güvenlik Konseyi S. Sayısı: 574, s. 2. Öğretide de işyerleri (grup) toplu iş sözleşmelerinin işkolu toplu iş sözleşmesine geçişi sağlayabileceği veya işkolu toplu iş sözleşmesiyle aynı işlevi göreceği savunulmuştur. Bkz. Çelik, 1985, s. 379; Oğuzman, 1989, s. 142; Ekonomi, 1989, s. 14; Günay, 1991, s. 237; Şahlanan, 1992, s. 28; Sur, 2011, s. 260.
[915] Millet Güvenlik Konseyi S. Sayısı: 574, s. 8.
[916] Dava konuları, işveren tarafından yapılan çağrının işçi sendikası tarafından kabul edilmemesidir. Y. 9. HD, T. 24.04.1986, E.1986/3377, K. 1986/4325. YHGK, T. 21.12.1988, E. 1988/9-695, K. 1988/1021.

görüşüne göre, grup toplu iş sözleşmeleri kanunda tanınmış olup, yasal prosedür tamamlandığında işçi sendikalarının grev yoluyla işvereni grup toplu iş sözleşmesi yapmaya zorlayabilme olanağı bulunmaktadır, ancak grev kararı olmadan lokavt kararı alınamayacağından işverenin zorlama olanağı bulunmamaktadır.[917] Yine öğretinin çoğunluğu tarafından, toplu iş sözleşmelerinin işveren tarafını, "bir işveren sendikasının" oluşturabileceği, bağımsız işverenlerle veya farklı sendikalara üye işverenlerle yürütülen toplu görüşmeler sonucunda aynı içerikte anlaşmaya varılmış olsa bile grup toplu iş sözleşmesinden bahsedilemeyeceği, her işveren için ayrı işyeri toplu iş sözleşmesinin söz konusu olduğu kabul edilmiştir.[918] Konu tek bir toplu iş sözleşmesi kapsamında değerlendirildiğinden Yargıtay'ın grup toplu iş sözleşmesi yapılmasından doğan uyuşmazlıklarda her işyeri için ayrı arabulucu seçilmesi gerektiğine dair kararı da eleştirilmiştir.[919]

2009 yılı kanun taslağında grup toplu iş sözleşmesi tanımında birden fazla işçi ve işveren sendikaları ile sendika üyesi olmayan işverenlere de yer verilmiş, ancak 6356 sayılı Kanunda bu esas kabul edilmemiştir. 6356 sayılı Kanuna göre, "grup toplu iş sözleşmeleri işçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmeleridir" (m.2/1-ç). Bununla birlikte, kanunun 34. maddesinde tanımda yer almayan "tarafların anlaşması üzerine" yapılacağı ve öğretinin baskın görüşü doğrultusunda işçi ve işveren tarafını "bir" sendikanın oluşturacağı esaslarına yer verilmiştir.

---

[917] Ekonomi, 1989, s. 26-27; Şahlanan, 1992, s. 22; Narmanlıoğlu, 2001, s.322; Çelik, 2005, s. 478; Canbolat, 2013, s. 117. Aksi görüş için bkz. Tuncay, 2010, s. 165; Elbir, s. 201; Sur, 2011, s. 262.

[918] Ekonomi, Münir; "Birden Çok İşyerini Kapsamak Üzere Yapılan İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi (Grup Toplu İş Sözleşmesi) ve Yargıtayın Bu Sözleşmelere İlişkin Görüşleri Sebebiyle Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", Türk Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, MESS, İstanbul, 1989, s. 18-19; Şahlanan, 1992, s. 49; Narmanlıoğlu, 2001, s.321; Çelik, 2005, s. 477; Canbolat, 2013, s. 114. Aksi görüş Tuncay, 2010, s. 163; Sur, 2011, s. 262.

[919] Y. 9. HD, T. 30.4.1992, E. 4808, K.4881. Karar incelemesi için bkz. Tuncay, Can; Çimento İşveren, Dergi, Ocak 1993, s. 17-20. Ayrıca Çelik, 2005, s. 479.

6356 sayılı Kanunla getirilerin koşullar çerçevesinde de, sendika üyesi olmayan birden fazla işverenle toplu pazarlık yürütülmesine hukuken bir engel bulunmadığı düşünülmektedir. Ancak, bu durumda üzerinde anlaşmaya varılan ortak metnin, kanunen bir grup toplu iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesi mümkün görülmemektedir. Metin, teknik olarak, her işveren için ayrı ayrı işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi olarak değerlendirilmektedir.[920]

Diğer ülkelerdeki birden fazla işverenle yürütülen toplu pazarlık uygulamalarıyla karşılaştırıldığında,[921] grup toplu iş sözleşmeleri, öncelikle tek bir metnin varlığının aranması, işçi ve işveren taraflarının tek bir sendikayla sınırlandırılmış ve bağımsız işverene taraf ehliyeti tanınmamış olması yönlerinden farklılık göstermektedir. Türkiye'de sendikalaşmanın gelişimiyle de bağlantılı olarak aynı işkolu içinde cam, toprak ve çimento; kimya ve lastik sektörlerinde farklı işçi sendikaları tarafından grup toplu iş sözleşmeleri imzalanmakta olup aynı işkolu içinde de sektörler arası grup toplu iş sözleşmeleri genel bir uygulama haline gelmemiştir. Mevcut düzenleme, bu yönde bir gelişimin de önünü kapamıştır.

Uygulamaya bakıldığında çoğunluğu gıda, petrol-kimya-lastik-plastik-ilaç, dokuma-hazır giyim-deri, çimento-toprak-cam, metal işkollarında; ağaç-kağıt işkolunda kağıt sektörü, taşımacılık işkolunda nakliyat ambarları, savunma-güvenlik işkolunda belirli işyerleriyle ve madencilik işkolunda belirli bir dönemle sınırlı grup toplu iş

[920] Eyrenci, Öner; "6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri", Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan, Cilt:15, Özel Sayı, İzmir, 2014, s. 123; Tuncay, Savaş Kutsal, 2019, s. 236; Kılıç, Şebnem, Türk Hukukunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri ve Çerçeve Sözleşmeler, Toplu İş Sözleşmesi Türleri Açısından Alman Hukuku ile Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Beta, İstanbul, 2019, s. 101-102.

[921] ABD için bkz. Chamberlain ve Kuhn, 1986, s. 231. Almanya, Belçika, Fransa, İtalya, İspanya için bkz. Pedersini, Roberto; Leonardi, Salvo; Multi-Employer Bargaining Under Pressure: Decentralisation Trends in Five European Countries, ETUI, 2018, s. 33. Ayrıca bkz. Tuncay, Can; "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de Grup Toplu İş Sözleşmeleri", Çimento İşveren, Ocak 1987, s. 11-17.

sözleşmeleri bağıtlanması gelenekselleşmiştir.[922] 1990'ların başlarından itibaren ve özellikle 1994 krizinin ardından grup toplu pazarlığın bütün sektörlerde gerilemeye başladığı belirtilmektedir.[923] Öncelikle temel sektörlerde, metal işkolu ve kısmen çimento sektörü hariç grup toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin sayısının azaldığı görülmektedir.

Tablo 17. TİSK'e bağlı İşveren Sendikalarına Göre Grup Pazarlığının Kapsamı

Yıllar	Tekstil	Cam	Çimento	Toprak	Metal	Toplam
1985	61.769	9.554	5.482	6.006	66.838	149.649
1990	52.116	10.133	8.819	7.199	80.356	158.623
1995	36.257	6.229	4.787	2.044	56.596	105.913
2000	24.264	5.574	4.141	3.934	60.175	98.088
2005	17.391	4.476	4.787	3.348	63.752	93.754
2006	16.840	4.568	5.344	4.577	70.914	102.243
2010	13.647	4.622	5.580	2.141	82.740	108.730
2015	10.688	5.669	6.515	2.537	102.361	127.770

Kaynak: Şafak, 2008, s. 77; TİSK, Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti, 2010 ve 2015.

İncelenen toplu iş sözleşmelerinde de gözlemlenen ve sözleşmelerin kapsamının daralmasını destekleyen diğer bir olgu, grup toplu iş sözleşmelerine taraf işverenlerin ve işyerlerinin sayısındaki azalmadır. Mess ile Türk Metal Sendikası arasında bağıtlanan grup toplu iş sözleşmelerinin 1988-1990 döneminde 252 işyerini kapsadığı; bu dönemden sonra kapsanan işyeri sayısının azalarak 2010-2012 döneminde 117'ye indiği tespit edilmiştir.[924] Grup pazarlığın erken tarihlerde (1955) geliştiği deri işkolunda,[925] 12 Eylül dönemi sonrasında 1985 yılında imzalanan toplu iş sözleşmesinin 132 işyerini kapsadığı, 1992 yılından sonra deri işkolunda grup pazarlığın çözüldüğü tespiti yapılmaktadır. 1990'lardan itibaren kağıt sektöründe Selüloz-İş Sendikası ile Kâğıt

[922] Şafak, 2008, s. 49-51.
[923] Şafak, a.g.e., s. 77.
[924] Çölgeçen, Hasan; Toplu İş Sözleşmelerinin İçerik Analizi: Metal Sektörü Örneği (1981-2012), Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İstanbul, 2014, s. 83-84.
[925] Debbağ Deri İşçileri Sendikası ile Kösele ve Deri İşverenleri arasında imzalanan kolektif mukavele için bkz. Şafak, 2008, s. 54-55.

İşverenleri Sendikası arasında, kimya sektöründe Petrol-İş ile Kiplas arasında yürütülen grup toplu pazarlıkların yerini zamanla bireysel pazarlıklara bıraktığı görülmektedir.[926]

Türkiye'de yaşanan sürecin, işverenlerin, grup toplu pazarlıklarından çekilip işçi sendikalarıyla diğer işverenlerden ve işveren örgütlerinden bağımsız bireysel toplu pazarlık yürütmesini ifade eden toplu pazarlığın ademi merkezileşmesi eğiliminden daha çok toplu pazarlığın çözülmesine işaret ettiği söylenebilir. Genel bir çıkarımda bulunabilmek için, grup toplu iş sözleşmelerinin sonradan katılımlar dahil işveren tarafı yönünden yıllar itibariyle karşılaştırılması ve grubun dışına çıkan işverenlerle ayrıca toplu iş sözleşmesi imzalanıp imzalanmadığının tespit edilmesi gerekmekte olup bu yönde bir araştırma çalışmanın kapsamını aşmaktadır.

4.2.2. İşletme Toplu İş Sözleşmeleri

2822 sayılı Kanunla, "*bankalar, deniz yolları işletmeleri gibi birden çok işyerinin aynı işkolunda olmakla birlikte, işçilerin ayrı sendikalarda örgütlenmesi halinde yeknesak toplu iş sözleşmelerinin gerçekleştirilmesinin zor olduğu işletmelerle ilgili sorunların çözümlenmesi*" gerekçesiyle "işletme toplu iş sözleşmesi" kabul edilmiştir.[927] İşletme kavramı, iktisadi ve hukuki anlamda işletme kavramından farklı olup bir toplu iş sözleşmesi ünitesini ifade etmektedir.[928] Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte sadece tüzelkişi işverenlerin işletme toplu iş sözleşmesine taraf olabileceği ve "işçilerin bir işyerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği icabı olduğu hallerde" işletme toplu iş sözleşmesi yapılacağı düzenlenmiştir. Uygulamada 2929 sayılı İktisadi Devlet Teşekkülleri ve Kamu İktisadi Kuruluşları Hakkında Kanun kapsamındaki ayrı

[926] Şafak, a.g.e., s. 78.
[927] Millet Güvenlik Konseyi S. Sayısı: 574, s. 8.
[928] Canbolat, 2013, s. 124-127.

tüzel kişiliğe sahip müesseselerin,[929] işletme olarak kabul edilip edilmeyeceği tartışma konusu olduğundan kanunun ilgili maddesi, 1986 yılında değiştirilmiştir.[930] İlgili düzenlemeyle, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerini kapsamak üzere bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılması zorunlu tutulmuştur. 6356 sayılı Kanunla aynı esas korunmuş, ancak kamu sektörü için ayrı tüzel kişiliğe sahip işyerlerinin de işletme kapsamında değerlendirileceğine ilişkin kurala yer verilmemiştir. Böylece 1986 yılında getirilen kamu ve özel sektör arasındaki ayrım kaldırılmıştır.

Kanunun işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemeleri emredici nitelikte olduğundan işletme kapsamında tespit edilen işyerleri için tek bir toplu iş sözleşmesi bağıtlanmalıdır. Yetki tespiti, grev oylaması gibi toplu pazarlık sürecine ilişkin işlemlerde, bir işletmenin kapsamındaki tüm işyerleri bir bütün olarak değerlendirilmektedir. Buna karşılık işyerlerinden bir kısmının grev yasağına tâbi olması durumunda toplu görüşmelerin uyuşmazlıkla sonuçlanması halinde izlenmesi gereken yöntem günümüzde de tartışmalıdır. Azınlıkta kalan bir görüşe göre, işyerleri ayrı sözleşme ünitesi olarak kabul edilerek her ünite için geçerli olan süreç işletilmeli ve sonuçta ayrı ayrı toplu iş sözleşmesi bağıtlanabilmelidir.[931] Kendi içinde farklı sonuçlara ulaşmakla birlikte öğretinin çoğunluğu ve yargı tarafından, işletme toplu iş sözleşmesinin bütünlüğü ilkesi esas alınarak çözüm yöntemleri üretilmektedir. Bu kapsamda bir görüşe göre, yasak kapsamında olmayan işyerlerinde grev uygulanması mümkün olup yasak olan işyerleri için Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmuş olması halinde, kurul kararıyla grevin sonlandırılması ve kurul kararının tüm işyerleri için

[929] Türkiye Çimento ve Toprak Sanayii Kurumunu işletme ve kurum içinde yer alan beş müessesenin işyerleri olarak kabul edilmesi gerektiğine ilişkin Y. 9. HD'nin 13.06.1984 tarih ve 1984/5769 E., 1984/6561 K. sayılı kararı. Bkz. Reisoğlu, 1986, s. 69. Ayrıca bkz. Ekonomi, 1987, s.6-21.

[930] 03.06.1986 tarih ve 3299 sayılı 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun, RG: 19.06.1986/19139.

[931] Ekonomi, 1987, s. 20-21; Çelik N., 2005, s.481-482.

geçerli olması gerekmektedir.[932] Diğer bir görüşe göre, yasağın bulunduğu ve bulunmadığı işyerlerindeki sendikalı işçi sayıları karşılaştırılarak çoğunluğu oluşturan grubun tâbi olduğu yöntem esas alınmalıdır.[933] Bu görüşlere, asıl olanın zorunlu tahkim yönteminin değil, anayasal grev hakkının olduğu ve grev hakkının sayısal bir nedenle ortadan kaldırılamayacağı gerekçesiyle haklı olarak karşı çıkılmıştır. Sendikanın greve ilişkin tutumu belli oluncaya kadar Yüksek Hakem Kurulunun konuyu bekletici mesele yapması, sendika grev kararı almazsa kurulun uyuşmazlığı karara bağlaması, grevin uygulanması yönündeki görüş, Yüksek Hakem Kurulu tarafından da benimsenmiştir.[934] Buna karşılık, öğretide, grev hakkı gibi Yüksek Hakem Kuruluna başvurmanın da bir hak olduğu, bu yöntemlerden birinin diğerine tercihi ya da üstün tutulmasının olanaklı olmadığı, işyerlerinin özelliğine uygun yöntemle belirlenecek sözleşme hükümlerinin tek bir toplu sözleşmede birleştirilmek suretiyle bir işletme toplu iş sözleşmesi bağıtlanmasının olanaklı olduğu da savunulmaktadır. [935] Yargıtay kararlarının da, grev sonunda yapılacak sözleşme ile Yüksek Hakem Kurulu kararının tek bir sözleşmede birleştirilmesi yönünde olduğu belirtilmektedir.[936]

4.2.3. Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri

Toplu iş sözleşmesi koordinasyon kurullarının oluşturulması, kamu sektörü için Toplumsal Anlaşmayla gündeme getirilmiş ve 24 Ocak kararlarının uygulanmasını sağlamak amacıyla hem özel hem de kamu sektörünü kapsayacak şekilde

[932] Reisoğlu, 1986, s. 277-278, 293.
[933] Tuncay, Can; Karar İncelemesi, Çimento İşveren, Eylül 1988, s. 19-24.
[934] YHK, T. 24.07.1990, E. 1990/28, K. 1990/36, aktaran Çelik N., 2005, s. 482. Ayrıca bkz. Şahlanan, 1992, 42; Sur, 1991, s. 96; Canbolat, 2013, s.133.
[935] Başterzi, Süleyman; "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi-2012, Kamu-İş Ankara, 2014, 336-337.
[936] Y. 9. HD, T. 13.07.1990, E. 1990/7963, K. 1990/8221, aktaran Çelik N., 2005, s.481; Başterzi, a.g.e., s. 336.

gerçekleştirilmiştir. İdari nitelikli kurulun tek taraflı belirlediği ilkeler, 12 Eylül döneminde YHK kararları ve teşmil kurumu vasıtasıyla yaşama geçirilmiştir.

06.06.1984/12 ve 05.07.1984/15 sayılı Başbakanlık Genelgeleriyle beş üyesinin devlet yetkilisi, üç üyesinin kamu işveren sendikaları temsilcisi olduğu Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu oluşturulmuştur. Kamu işyerlerinde örgütlü sendikaların çoğunluğunun üye olduğu Türk-İş tarafından kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin koordinasyon içinde yürütülmesinin bu tür uygulamaların bir ürünü olduğu belirtilmelidir.[937] 1985-1987 dönemi toplu pazarlık sürecinde Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulunun belirlediği ilkeler ve hükümetin talimatı doğrultusunda hareket eden kamu işverenleri sendikalarının tutumu nedeniyle yaşanan "toplu iş sözleşmesi çıkmazı" Türk-İş bünyesinde bir koordinasyon kurulunun oluşturulmasıyla sonuçlanmıştır.[938] 1989 Bahar Eylemleri ve eylemler devam ederken gerçekleşen yerel seçimlerde siyasi iktidarın (ANAP) yaşadığı oy kaybı, sendikaları işçilerin temsilcisi olarak kabul etmeyen Başbakan Turgut Özal'ın tutumunu da etkilemiş ve hükümet temsilcileri ile Türk-İş koordinasyon kurulu arasında toplu görüşmeler başlamıştır. 1989 yılından itibaren her toplu iş sözleşmesi dönemi öncesinde hükümeti temsilen ilgili devlet bakanı (veya Başbakan), Türk-İş'e üye sendikalar ile kamu işverenleri sendikaları ve/veya konfederasyonları arasında kamu işyerlerinde bağıtlanacak toplu iş sözleşmelerinde esas alınmak üzere protokol yapılması uygulama haline gelmiştir.[939] 1990 yılında kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolleri imzalanmaya başlanmış ve 1991-2021 döneminde her iki yılda bir protokollerin imzalanmasına devam edilmektedir. 2013 yılında Hak-İş ile de aynı

[937] Koray ve Çelik, s. 432.
[938] Süreç hakkında bilgi için bkz. Türk-İş: Çalışma Raporu 1986/89 Onbeşinci Genel Kurul Belgeler, Ankara, 1989, s. 113-114.
[939] Önsal, Naci; "Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri İlk İki Örnek ve Son Durum", Kara Tahta İş Yazıları Dergisi, Sayı: 10, Nisan 2018, s. 93-95.

içerikte protoller yapılmaya başlanmış; en son 2021 tarihli protokole her iki konfederasyon birlikte taraf olmuştur.[940]

Protokollerde, hükümet yönünden dönemin özellikli konuları hakkında daha çok program hüküm niteliğinde konulara yer verildiği,

- 2001, 2003, 2005 yıllarına ait protokollerde, hükümetin istek dışı emekliliği gündeme getirmeyeceğinin;

- 2001, 2003 yıllarına ait protokollerde, hükümetin özelleştirme nedeniyle işten çıkarılan ve emekliliğe hak kazanmamış işçilerin uygun görülen kamu kurum ve kuruluşlarında işe yerleştirilmeleri için gerekli yasal düzenlemeyi yapacağının;

- 2015 yılında, Kamu idare, kurum ve kuruluşlarında bir mali yılda 6 aydan az süreyle geçici işçi pozisyonlarında çalıştırılan işçilere, aynı mali yıl içinde ihtiyaç duyulması halinde bu işçilerin çalıştırılmalarını temin edecek yasal düzenleme çalışmalarının;

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu m. 62/1-e kapsamında yardımcı işlere ilişkin hizmet türlerinin Bakanlar Kurulunca tespit edilerek yayımlanmasını müteakip hizmet alımı suretiyle kamu kurum ve kuruluşlarına ait asıl işlerde alt işveren çalıştırılmayacağının ve asıl işte çalıştırılan alt işveren işçilerinin kadroya alınmasına ilişkin işlemlerin başlatılacağının;

- 2017 yılında, alt işveren işçilerinin kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmesiyle ilgili çalışmalara devam edileceğinin; geçici işçilere gördürülen işlerin alt işveren işçilerine gördürülemeyeceğinin kararlaştırıldığı görülmektedir.

[940] Protokol metni için bkz. https://www.hakis.org.tr/uploads/haberler/ 3774/haber 3774 dosya_1.pdf , (Erişim: 28.11.2022).

2019 ve 2021 yıllarına ait protokoller de, herhangi bir ilke ve esas içermeyen, 696 sayılı KHK kapsamında daimi işçi kadrolarına geçirilen ve KHK kapsamı dışında tutulan alt işveren işçileri ve geçici işçiler ile ilgili mevzuat çalışmalarının yapılacağına dair taahhütler içermektedir.

Protokollerin temel konularını ise, kamu işyerlerinde yetkili sendikalar tarafından bağıtlanacak toplu iş sözleşmelerinde esas alınmak üzere, işçilerin mali hakları oluşturmaktadır. Bu kapsamda ücret ve sosyal yardımlara uygulanacak zam oranları dışında;

- 27.10.1995 tarihli Anlaşma Tutanağında, *tutanağın imzalandığı tarihten itibaren sendikalar devam etmekte olan grevleri kaldıracak*; " *greve katılmayıp çalışan işçiler de toplu iş sözleşmesinden yararlanacaktır*";

- 1995 ve 2001 yıllarında "*işçi sendikaları tarafından getirilecek yeni tekliflere toplu iş sözleşmelerinde yer verilmeyecektir*";

- 1995 yılından itibaren imzalanan tüm protokollerde "*ücrete bağlı olan ödemeler ile ücretin % si olarak ifade edilen ya da ücret artışına bağlı olarak artan ödemelerde herhangi bir artış yapılmayacaktır*";

- 2003 ve 2005 yıllarında, "*işçi ve işveren sendikaları tarafından yeni getirilecek teklifler toplu iş sözleşmelerinde yer almayacak ve müktesep haklar korunacaktır";*

- 2013 ve 2015 yıllarında*, "toplu iş sözleşmelerinde birden fazla isim altında ödenen sosyal yardım var ise bu ödemelerin toplamı Protokolde kararlaştırılan miktarları geçemeyecektir";*

- *Toplu iş sözleşmelerinin imza ve yürürlük tarihi dönemi için oluşacak sözleşme farkları, imza tarihinden itibaren* 1995 yılında *makul süre içinde*; 1999, 2009, 2011,

2013, 2017 yıllarında *en kısa sürede, geciktirilmeden*; 2007 yılında *dört ay içinde* ve 2001, 2003, 2005 yıllarında *on üçüncü ayın sonunda ödenecektir* şeklinde hükümlere yer verilmiştir. 2021 yılında ise sürekli işçi kadrolarına geçirilen işçilerin farklılık gösteren ödeme veya uygulamalarına yeni dönem toplu iş sözleşmelerinin imza tarihinden itibaren son verileceğinin kararlaştırıldığı görülmektedir.

Maliye Bakanlığının 08.08.2005 tarihli genelgesiyle, toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün sona erdiği işyerlerinde protokollerin geçmişe yönelik uygulanmayacağı, ancak ileriye yönelik uygulanacağı yönünde görüş bildirilmiştir. Kamu işverenleri tarafından da bu süreçte protokollerin uygulanması yönünde idari nitelikte genelgeler yayımlanmıştır. Protokollere de "Yetki ihtilafı nedeniyle toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlanamayan işyerlerinde çalışan işçilere de Maliye Bakanlığının görüş doğrultusunda, bu protokol hükümlerine göre uygulama yapılır" maddeleri eklenmeye başlamıştır. Yargıtay tarafından da, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi dolan işyerlerinde, işverenlerin genelgeleri irade beyanı olarak kabul edilmiş ve protokollerin imza tarihleri esas alınarak ileriye dönük uygulanması gerektiği yönünde kararlar verilmiştir.[941] Yargıtay, salt protokole dayanarak ücret zamlarının tüm işçilere uygulanacağından söz etme olanağı olmadığını belirterek işverenin protokol hükümlerinin tüm çalışanlara uygulanacağına dair genelgesini esas almış ve sendika üyesi olmayan işçilere de protokol hükümlerinin uygulanacağı yönünde hüküm kurmuştur.[942] Öğretide de, toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren protokoldeki ücret artışlarının verilebilmesine hukuki bir engel olmadığı yönünde görüş

[941] Y. 9.HD. T. 6.10.2009, E. 2009/9135, K. 2009/25976; T. 18.5.2010, E. 2010/17087, K. 2010/13864; T. 29.3.2011, E. 2011/7094, K. 2011/9269.; T. 16.04.2012, E. 2010/3202, K.2012/12908.
[942] Y. 9.HD, T. 16.04.2012, E. 2010/3202, K.2012/12908.

bildirilmiştir.[943] Toplu iş sözleşmelerine "tavan" getiren protokol hükümlerinin anayasaya aykırılığı tartışılmamıştır.

2017 yılına kadar, bir centilmenlik anlaşması niteliği taşıdığından protokol hükümleri, konfederasyona bağlı yetkili sendikaların müzakerelerini yürüttükleri toplu iş sözleşmelerine yansıdığı ölçüde bağlayıcılık kazanmıştır. 2017 yılında, 6356 sayılı Kanuna 696 sayılı KHK'nın 136. maddesiyle 02.01.2018 tarihinde yürürlüğe girmek üzere Ek Madde 2 eklenmiş [944] ve daha sonra bu hüküm, 01.02.2018 tarih ve 7079 sayılı Kanunun 124. maddesiyle aynen kabul edilmiştir.[945] İlgili düzenlemeyle, protokollerin kapsamına, merkezi idarenin kural olarak tasarruf yetkisi dışında olan ve kamu işveren sendikalarına üye olmayan belediye ve iştirakleri de eklenmiştir. Ayrıca, protokollerin yapılması zorunlu tutulmamış ise de protokollere fiilen sağlanan bağlayıcılık yasal hale getirilmiştir. Anayasa Mahkemesinde yürütülen iptal davasında, konuyla ilgili maddeye talepler arasında yer verilmemiştir.[946]

Uygulamada çerçeve protokollere uyum sağlanması amacıyla, konfederasyonlara bağlı bazı sendikalar ile kamu işverenleri veya sendikaları arasında imzalanan ek protokollerle yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinde değişikliğe gidildiği görülmektedir. ÇSGB tarafından da toplu iş sözleşmelerini değiştiren ek protokollerin

[943] Canbolat, Talat; "Toplu İş İlişkileri", Yargıtayın 2011 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, Kamu-İş, Ankara, 2013, s. 306.
[944] Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Kabul Tarihi: 20.11.2017, Resmi Gazete: 24.12.2017/30280, https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/12/20171224-22.htm, (Erişim Tarihi: 14.11.2022).
[945] Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun, Resmi Gazete: 08.03.2018/30354 Mük. https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180308M1-12.htm, (Erişim: 14.11.2022).
[946] AYM, 14.05.2015 T., 2014/177 E., 2015/49 K., Resmi Gazete: 11.06.2015/29383, https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/06/20150611-6.pdf, (Erişim: 14.11.2022).

imzalanması bir gereklilik olarak sendikalara bildirilmektedir.[947] Devlet ile Türk-İş ve Hak-İş konfederasyonları arasında gelişen ortak tutum, kamu sektöründe toplu pazarlığın koordinasyonunun sağlanmasında devlet müdahalesini esas hale getirmiştir. Mevcut düzenleme ve uygulamalarla konfederasyonlara bağlı sendikaların iradesinin fiilen ortadan kaldırıldığı ve grev hakkının sadece teorik düzeyde kalmaya mahkûm edildiği de ifade edilmektedir.[948] Bununla birlikte, toplu iş sözleşmeleri karşısında protokol hükümleri mutlak emredici nitelikte olmadığı gibi; kanunla getirilen bağlayıcılığa ilişkin düzenlemenin evrensel hukuk ve Anayasa tarafından güvence altına alınan toplu pazarlık ve grev hakları karşısında önceliği de olmadığından sendikaların toplu iş sözleşmesi hükümlerini kendi iradeleriyle belirleme hakkının ve grev hakkının bâki olduğu düşünülmektedir.

2021 yılı protokolü imzalanmadan önce Hak-İş ve Türk-İş tarafından ilan edilen ortak teklifler arasında; "işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere imzalanacak protokolün bağlayıcı niteliği konusunda gerekli yasal düzenleme yapılması" talebi yer almaktadır.[949]

[947] ÇSGB 07 Ocak 2022 tarihli duyurusu: " (…) Bu bağlamda, 11.08.2021 tarihinden önce imzalanmış olan ve yürürlük süresi çerçeve protokolü dönemine rastlayan toplu iş sözleşmelerinin 2021 yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolüne uyum sağlamasını teminen tarafların ek protokol ile değişiklik yaparak uygulanmakta olan toplu iş sözleşmelerini Çerçeve Anlaşma Protokolü hükümlerine uyumlu hale getirmeleri gerekmektedir." Metin için bkz. https://www.csgb.gov.tr/duyurular/kamu-cerceve-protokolune-iliskin-duyuru/, (Erişim: 23.11.2022).

[948] Ekmekçi, 2019, s. 257-260; Uçkan Hekimler, Banu; "Türkiye'de Kamu Sektöründe Yeni Bir Endüstri İlişkileri Sistemine Geçişin Habercisi: Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Anlaşma Protokolleri", Çalışma ve Toplum, Cilt:2, Sayı:61, 2019, s. 914; Şahlanan, 2020, s. 345-346; Çelik, Aziz; "Kamu İşçisinin Grev Hakkı Tehdit Altında", Birgün Gazetesi, 05.08.2019, https://www.birgun.net/haber/kamu-iscisinin-grev-hakki-tehdit-altinda-264010, (Erişim: 12.11.2020).

[949] Metin için bkz. https://hakis.org.tr/uploads/haberler/3687/haber_3687_dosya_1.pdf, (Erişim: 23.11.2022).

4.2.4. Çerçeve Sözleşmeler

6356 sayılı Kanunla ilk kez "çerçeve sözleşme" adı altında yeni bir tür toplu sözleşme kabul edilmiştir. Madde gerekçesinde açıklanmamakla birlikte, yasama aşamasında, ILO'nun eleştirilerini bertaraf etmek, farklı düzeylerde toplu iş sözleşmesi yapılmasını engelleyen kuralı yürürlükten kaldıran Anayasa değişikliğine uyum sağlamak amacıyla çerçeve sözleşmeye kanunda yer verildiği belirtilmiştir.[950] Öğretide, kamu işyerleri için imzalanan çerçeve anlaşma protokollerinin pozitif düzenlemeye kavuşturulmasının amaçlandığı, bununla birlikte kanunun lafzının bu amaca ulaşmaya elverişli olmadığı da ifade edilmektedir.[951]

Kanunun farklı maddelerine (m. 2/1-b, m. 33/3 ve 33/4) dağıtılmış genel esaslara göre çerçeve sözleşme;

> "Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen konfederasyonlara üye işçi ve işveren sendikaları arasında, mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin konuları kapsamak ve sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikalarının üyeleri hakkında uygulanmak, en az bir yıl, en çok üç yıl geçerli olmak üzere işkolu düzeyinde yapılan sözleşmedir".[952]

---

[950] Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Sözcüsü Mehmet Domaç'ın konuşması için bkz. TBMM Tutanak Dergisi, Dönem:24, Cilt: 31, Birleşim: 3, 03.10. 2012, s. 200, https://www5.tbmm.gov.tr/kutuphane/tutanak_sorgu.html, (Erişim: 14.11.2022).

[951] Canbolat, 2013, s. 160.

[952] Alt Komisyonda, "toplu iş sözleşmesi türleri arasında kavram uyumunu sağlamak amacıyla" birinci fıkranın (b) bendinde "çerçeve" ifadesinden sonra "toplu iş" ifadesinin eklenmesi kabul edilmiştir. Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunda yapılan görüşmelerde "çerçeve toplu iş sözleşmesi" ibaresinin diğer toplu iş sözleşmesi türleri ile karıştırılabileceği gerekçesiyle değiştirilmiş ve madde başlığı 'Toplu İş Sözleşmesi ve Çerçeve Sözleşmenin İçeriği' şeklinde kanunlaşmıştır.

Kanunda, çerçeve sözleşmelerin Anayasa ve kanunların emredici hükümlerine aykırı olamayacağı belirtilmektedir. Sözleşmenin yapılma sürecine, usulüne ilişkin tek düzenleme, "taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile yapılacağına" ait kuraldır. Çerçeve sözleşmenin toplu iş sözleşmeleriyle ilişkisi, işçilerin nasıl yararlanacağı konularında herhangi bir düzenlemeye gidilmemiştir. Kanunda, bilinçli bir şekilde, toplu iş sözleşmelerini düzenleyen hükümlerle ilişkisi kurulmayarak greve ilişkin düzenlemelerin de kapsamı dışında tutulmuştur. Öğretide, konusuna ilişkin düzenlemenin tadadi olmadığı, maddede öngörülenlere benzer konularda da düzenlemelerin yapılabileceğinin kabulü gerektiği ileri sürülmektedir.[953]

Çerçeve sözleşme yapma ehliyetinin sadece Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen konfederasyonlara[954] üye sendikalara tanınmış, konusunun sınırlandırılmış ve sözleşmenin yapılmasının işverenin çağrıya olumlu cevap vermesi koşuluna bağlanmış olması Anayasa Mahkemesi tarafından değerlendirilerek, toplu iş sözleşmesi yapma hakkının özünün zedelenmediğine, hakkın sınırlandırılmadığına ve hakka bir müdahalenin bulunmadığına karar verilmiştir. Mahkemenin ilk tespiti; kanun gereğince "toplu iş sözleşmesi ile çerçeve sözleşmenin, nitelikleri ve kapsamları farklı, ayrı ayrı sözleşmeler olduğu; aynı zaman diliminde çerçeve sözleşmenin varlığının toplu iş sözleşmesi imzalanmasına engel teşkil etmeyip toplu iş sözleşme imzalama yetkisini

[953] Eyrenci, 2014, s. 122.

[954] Ekonomik ve Sosyal Konsey, 17.03.1995 tarihli Başbakanlık Genelgesi ile oluşturulmuş; 11.04.2001 tarihinde kabul edilen 4641 sayılı Kanunla kurumsallaşmış ve 2010 yılı Anayasa değişikliğiyle, anayasal statüye kavuşmuştur (AY. m. 166). Kanunda, 02.07.2018 tarih ve 703 sayılı KHK'nin 109 uncu maddesiyle yapılan değişiklikle Konseyin oluşumuna, çalışma usul ve esaslarına ilişkin hükümler yürürlükten kaldırılmıştır. Eski düzenlemeye göre çerçeve sözleşmenin tarafları işçiler için Türk-İş, Hak-İş ve DİSK'e bağlı sendikalar, işverenler için TİSK'e bağlı sendikalardır. Yeni düzenlemeye göre, Konseyin üyeleri Cumhurbaşkanı tarafından belirlenecektir (m.2). Ekonomik ve Sosyal Konsey hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, Aziz; "Türkiye'de Sosyal Diyalog ve Ekonomik ve Sosyal Konsey: Bir Başarısızlık Öyküsü", 15. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi (9-12 Şubat 2014), Türk-İş, Ankara, 2014, s. 16-48.

sınırlandırmadığı" [955] yönündedir. Mahkeme, "*karşı tarafın masaya oturmasını kanun marifetiyle mecbur kılmak, taraflardan birini diğerine mahkûm etmek anlamına gelebileceği gibi, pazarlık sürecinde sadece masaya oturmada direnme suretiyle elde edilebilecek kazanımların da yitirilebilecek olmasına neden olabilecektir*"[956] gerekçesiyle düzenlemeyi hukuka uygun bulmuştur. Konu ve tarafların ehliyetine ilişkin düzenlemeler mahkeme tarafından, eşitlik, sendika özgürlüğü ilkeleri kapsamında incelemeye tâbi tutulmamış; düzenlemelerin kanun koyucunun takdir yetkisi dahilinde olduğu kabul edilmiştir.

Öğretide, kanunun lafzından ve amacından hareketle çerçeve sözleşmelerin, grev ve lokavt içermeyen bir işkolu toplu iş sözleşmesi olduğu ileri sürülmektedir.[957] Başbuğ tarafından çerçeve sözleşmenin, toplu iş sözleşmeleri üzerinde emredici etkisinin olduğu kabul edilmektedir.[958] Baskın görüşe göre; tarafları, normatif hükümler içermemesi, sözleşmenin yapılmasının tarafların iradesine bırakılmış olması ve grev hakkıyla desteklenmemiş olması hususlarında farklılık gösteren çerçeve sözleşmeler, bir toplu iş sözleşmesi türü değildir. Kanunda "işkolu düzeyi" ile kastedilen, 275 sayılı Kanun dönemindeki işkolu toplu iş sözleşmeleri değildir.[959] Bu bağlamda çerçeve sözleşmelerin niteliğine ilişkin görüşler de farklılık göstermektedir. Bir görüşe göre,

---

[955] AYM, T. 22.10.2014, § 130-136, a.g.y. Ayrıca bkz. Kutal, Metin; "'Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi' Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar", Çalışma ve Toplum, Sayı: 4, No: 43, 2014, s. 20-21.

[956] AYM, T. 22.10.2014, § 140-144, a.g.y.

[957] Aktay, Nizamettin; Toplu İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015, s. 182; Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 491; Başbuğ, Aydın; Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Şeker-İş, Ankara 2012, s.163.

[958] Başbuğ, s. 167.

[959] Narmanlıoğlu, 2016, s. 330-331; Alpagut, Gülsevil; "6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 35, İstanbul, 2012, s. 29; Canbolat, Talat; "6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 1, 2014, s. 523-534; Ekmekçi, 2019, s. 224-225; Kılıç, 2019, s. 335. Şahlanan, 2020, s. 342.

normatif hükümler içermediğinden ve iş sözleşmeleri üzerindeki etkisine kanunda açıkça yer verilmediğinden çerçeve sözleşmenin, Borçlar Hukuku kapsamında bir sözleşme olduğu ve dolayısıyla uygulamada Borçlar Kanunun "üçüncü kişinin fiilini üstlenme (m128)" ve "üçüncü kişi yararına sözleşme/şart (m.129)" hükümlerinin esas alınması gerektiği ileri sürülmektedir.[960] Şahlanan'a göre, normatif niteliği olmamakla birlikte, tarafları ve işkolu düzeyi gibi özellikleri çerçeve sözleşmeleri alelade bir Borçlar Hukuku sözleşmesi olarak nitelendirilmesini güçleştirmektedir.[961] Çalışmanın kavramsal kabullerine koşut diğer bir görüşe göre, sözleşmenin, sözleşme taraflarının üyeleri hakkında uygulanacağına ilişkin kanuni düzenlemeyle (m.33/3) çerçeve sözleşmenin üçüncü kişiler üzerinde normatif etkisi kabul edilmiştir. Çerçeve sözleşme, 6356 sayılı Kanun anlamında bir toplu iş sözleşmesi olmamakla birlikte kendine özgü bir hukuki rejime tâbi, bağlayıcılığı olan bir toplu sözleşme türüdür.[962] Benzer şekilde kendine özgü bir toplu iş hukuku sözleşmesi olarak da nitelendirilmektedir.[963]

Henüz uygulaması gerçekleşmemiş çerçeve sözleşmelerin zaman içinde işlerlik kazanabileceği, sosyal diyalog mekanizmalarının çerçeve sözleşmelerle kurulabileceği tespiti[964] yapıldığı gibi uygulama imkânının olmadığı da ifade edilmektedir.[965]

4.3. Toplu İş Sözleşmelerinden Yararlanma Derecesi

Toplu iş sözleşmesinden yararlanacak işçilerin kapsamına, sözleşmelerin hangi hükümlerinin hangi işçilere uygulanacağına, işçilerin hangi tarihten itibaren hangi koşullarda toplu iş sözleşmesinden yararlanacaklarına ilişkin esasların düzenlenmesinde, mevzuat belirleyici olup; toplu iş sözleşmeleri, toplu pazarlık

[960] Canbolat, 2013, s. 152-159; Aynı Yazar, 2014, s. 523, 533-539. Kılıç, 2019, s. 373, 383.
[961] Şahlanan, 2020, s. 342.
[962] Sur, 2019, s. 282-283.
[963] Tuncay/Savaş Kutsal, s. 231-236.
[964] Sur, 2019, s. 282; Ekmekçi, 2019, s. 225.
[965] Çelik, Aziz; "Zarf Değişti", 2017, s. 179; Dereli, 2013, s. 54-55; Kılıç, 2019, s. 335.

taraflarının iradeleri belirleyici değildir. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi kapsama oranı değerlendirilmeden önce mevzuatın toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkına ilişkin kuralları ve istisnaları genel hatlarıyla incelenmiştir. Toplu iş sözleşmelerinin kapsamı ve sektörel dağılımı üzerindeki doğrudan etkisi nedeniyle 2014-2018 döneminde kabul edilen özel kurallarla hizmet alımı ihaleleri kapsamında çalıştırılan taşeron işçilerinin toplu iş sözleşmesi düzenine dahil edilmesine de öncelik verilmiştir.

4.3.1. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma Koşulları

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma, kural olarak, toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üyelik olgusuna bağlıdır. Sendikaya üye olmayanların yararlanması, dayanışma aidatı ödemeleri veya uygulamada örneği olmamakla birlikte sendikanın yazılı onay vermesi hallerinde mümkündür.

Kapsamı farklı şekilde düzenlenmiş olmakla 274, 2821 ve 6353 sayılı kanunlarda işverenin bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında ayrım yapmama yükümlülüğü kurala bağlanmıştır.[966] Ayrımcılık yasağının bir istisnası, sendikaların kendi faaliyetleriyle üyelerine sağladığı hakların üye olmayanlara uygulanması için verdiği yazılı onaydır. Diğer istisna, 274 sayılı Kanun döneminde, "kanunun izin verdiği toplu iş sözleşmeleri hükümleri"dir. 2821 sayılı Kanunla, "ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır" şeklinde yapılan değişiklik, 6356 sayılı Kanunda da muhafaza edilmiştir. İlgili düzenlemelerden hareketle, toplu iş

[966] 274 sayılı Kanun m. 19/3'e göre; "İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmıyan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında; işçi alınmasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin meslekî ilerlemesi, ücreti, ikramiyesi ve primleri, sosyal yardım hakları ve disiplin hükümlerinin uygulanması ve sair hususlara ilişkin hükümlerin tatbiki veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz." 2821 sayılı Kanunda "işçi alınması" ibaresi dışında düzenleme korunmuştur (m.31/3). 6356 sayılı Kanunda, ayrım yasağının kapsamı, "çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından" şeklinde düzenlenmiştir (m.25/3).

sözleşmesinin parasal menfaatlere ilişkin hükümlerinin kural olarak toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasının üyelerine uygulanacağı; ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım dışında kalan hükümlerin ise tüm işçilere uygulanacağı kabul edilmektedir.[967] [968]

1980 öncesinde, yararlanmanın başlangıcı, sendika üyelerinin ve dayanışma aidatı ödeyenlerin hangi koşullarda yararlanacağı, toplu pazarlığın konusunu oluşturmaktaydı. Toplu iş sözleşmeleri geriye dönük yürürlüğe konulduğu için işverenin ödeyeceği toplu iş sözleşme farkı miktarını etkileyen bu tür kurallar, sözleşmelerde ayrıntılı hükümlerle düzenlenmekteydi. Yüksek Hakem Kurulunun, toplu iş sözleşmelerinden çıkarttığı maddeler arasında bu tür sözleşme hükümleri de yer almaktadır. 2822 sayılı Kanunla birlikte, genel esaslar kanunla düzenlenerek toplu pazarlığa konu olabilecek koşullar sınırlandırılmıştır. 2822 Kanunla getirilen ilkeler, 6356 sayılı Kanunda da korunmuş ve 6356 sayılı Kanunun iptali talep edilen maddeleri arasında ilgili kurallara yer verilmemiştir.

İlgili düzenlemelere göre, toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte sözleşmeye taraf sendikaya üye olan işçiler yürürlük tarihinden itibaren, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliğin sendika tarafından işverene bildirildiği tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanır (2822 S.K. m.9/1 ve 2; 6356 S.K. m. 39/1 ve2). Genel kabul, kanunda "yararlanır" şeklinde ifade edildiğinden ve "aksi belirtilmedikçe" şeklinde bir kayda yer verilmediğinden kanunun düzenlediği hususların kamu düzenine ilişkin ve emredici nitelikte olduğu ve kanunda belirlenen durumların aksinin kararlaştırıldığı

[967] Reisoğlu, 1986, s. 149-150; Canbolat, 2002, s. 1-7; Çelik N., 2005, s. 514-515; Narmanlıoğlu, 2016, s. 427; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 234; Ekmekçi, 2019, s.382; Yıldız, 2021, s. 25. Karş. Eyrenci, Öner; "Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri", Kamu-İş Dergi, Cilt: 1, Sayı: 4, Nisan 1988, s. 8.

[968] Toplu iş sözleşmelerinin hangi hükümlerinin parasal menfaatler kapsamında değerlendirilmesi gerektiği öğretide tartışmalıdır. Bu konuda ayrıntılı bilgi içib bkz. Yıldız, 2021, s. 26-30.

toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de geçersiz sayılması gerektiği yönündedir.[969] Bununla birlikte bazı kuralların uygulanması konusunda gerek öğretide ve gerek içtihatlarda tam bir görüş birliğine ulaşılmamıştır. Öğretide bir görüşe göre, toplu iş sözleşmesinden yürürlük başlangıcından itibaren yararlanabilmek için, kanunda sendika üyeliği esas alındığından, aksi yorum işçileri sendikadan uzak durmaya özendirebileceğinden hem imza hem de yürürlük tarihinde sendika üyesi olmak gereklidir.[970] Diğer taraftan, imza tarihinde işyerinde çalışıyor olup sendika üyesi olanların, geçmiş dönemde sendika üyesi olmasalar bile, toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlanmalarının kanunun amacına daha uygun olduğu da savunulmaktadır.[971] Yargıtay'ın her iki görüş doğrultusunda kararları bulunmaktadır.[972] Buna karşılık, toplu iş sözleşmesinin imza ve yürürlük başlangıç tarihleri arasında işe giren işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma tarihinin, işe giriş tarihine kadar geriye götürülebileceği; imza tarihinden sonra sendikaya üye olanların ancak üye oldukları tarihten itibaren ileriye dönük toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği konusunda genel bir uzlaşı bulunmaktadır.[973]

2822 sayılı Kanunda açıkça düzenlenmediği için tartışmalı olan, imza tarihinden önce işyerinden ayrılmış üye işçilerin sözleşmeden yararlanma esası, 6356 sayılı Kanunla kurala bağlanmıştır. 2822 sayılı Kanun döneminde, Yargıtay ve öğretinin çoğunluğunun görüşü, toplu iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadıkça, imza tarihinden

[969] Y. 9. HD, T. 28.03.1988, E. 1988/1310, K. 1988/3570. Ayrıca bkz. Tuncay, 2010, s. 210; Sur, 2011, s. 324; Özkaraca, 2014, s. 147-149; Tuncay, Savaş Kutsal, 307. Karş. Reisoğlu, 1986, s. 140-142; Narmanlıoğlu, 2001, s. 413; Ekmekçi, 2019, s. 373, 375; Şahlanan, 2020, s. 441-442. Aksi görüşte Çelik N., 2005, s. 548, 551.
[970] Narmanlıoğlu, 2016, s. 437; Tuncay, 2010, s. 209; Şahlanan, 2020, s. 439-440; Ekmekçi, 2019, s. 372-373.
[971] Reisoğlu, 1986, s. 140; Çelik N., 2005, s. 548; Tunçomağ, Centel, 2005, s. 367-368.
[972] İlk görüşe emsal için bkz. Y. 9.HD, T. 05.11.1997, E. 1997/14819, K. 1997/18622. İkinci görüşe emsal için bkz. Y. 9. HD, T. 18.11.1999, E. 1999/13901, K. 2011/16877; T. 26.09.2011, E. 2009/19899, K. 2011/33271.
[973] Çelik N., 2005, s. 548; Tuncay, 2010, s. 209; Narmanlıoğlu, 2016, s. 437; Ekmekçi, 2019, s. 372; Şahlanan, 2020, s. 438.

önce iş sözleşmesi feshedilmiş işçilerin, yürürlük tarihinde işyerinde çalışmış olsa bile, toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanamayacağı yönündeydi.[974] Toplu iş sözleşmeleri, genellikle, iş sözleşmesi evlilik, ölüm, emeklilik gibi belirli nedenlerle sona ermiş üye işçilerin, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar sözleşmeden yararlanabileceği yönünde hükümler içermekteydi. 6356 sayılı Kanunla, genel görüşten farklı, kısmen uygulamaya koşut "toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyelerin de iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği" kabul edilmiştir (m.39/3). Yeni düzenlemeye göre, bireysel iş sözleşmesinin sona erme biçimi ve nedeni bir kıstas değildir. Öğretide, toplu iş sözleşmelerinin bu kuralı sınırlayıcı nitelikteki hükümlerinin artık geçerli olmayacağı da ileri sürülmektedir.[975]

275 sayılı Kanun döneminden farklı olarak, imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye bulunup da sonradan üyelikten ayrılanların veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için dayanışma aidatı ödemek zorunda oldukları, 2822 sayılı Kanunla açıklığa kavuşturulmuştur. Aynı şekilde, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın sendikanın onayına bağlı olmadığı kanunda düzenlenmiştir. Öğretinin ve Yargıtay'ın genel kabulüne göre, dayanışma aidatına ilişkin düzenlemeler emredici nitelikte olduğundan sözleşmeden yararlanmanın sendika üyeliği şartına veya sendikanın onayı şartına bağlandığı toplu iş sözleşmesi hükümleri geçersiz sayılmalıdır.[976] 2822 sayılı Kanun döneminin dayanışma aidatına ilişkin hükümleri, "güçlü sendikacılık" ülküsüyle çelişkili bir biçimde işçileri sendikalaşmaya yöneltmekten daha çok dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş

[974] YHGK, T. 15.10.1997, E. 1997/9-643, K. 1997/827. Şahlanan, 1992, s. 134; Narmanlıoğlu, 2001, 413; Tuncay, 2010, s. 409. Karş. Y.9.HD, T. 30.04.1990, E. 1990/1699, K. 1990/5329. Reisoğlu, 1986, s. 141. Karş. Çelik N., 2005, s. 550-552.
[975] Ekmekçi, 2019, s. 374; Şahlanan, 2020, s. 441.
[976] YHGK, T. 16.04.1982, E. 1982/9-244, K. 1982/404. Ayrıca bkz. Canbolat, 2002, s. 10-11; Narmanlıoğlu, 2016, s. 467-468; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 312; Ekmekçi, 2019, s. 379.

sözleşmesinden yararlanma yönünde teşvik edici niteliktedir. 6356 sayılı Kanunla getirilen hükümlerle, teşvik edici unsurlar kısmen azaltılmıştır.

2822 sayılı Kanunla, imza ve yürürlük tarihi konusunda bir ayrıma gidilmeksizin, dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmanın talep tarihinden itibaren geçerli olacağı kabul edilmiş; 6356 sayılı Kanunla, yararlanma talebinin imza tarihinden önce yapılmış olsa bile imza tarihinden itibaren hüküm doğuracağı esası getirilmiştir. Toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek geçmişe dönük yararlanmanın önünün kapatılmış olması, taraf sendikaya üye olanlar ile olmayanlar arasındaki eşitliği bozduğu ve bireysel sendikalaşma özgürlüğüne aykırı olduğu noktasında eleştirilmiştir.[977] Anayasa Mahkemesi tarafından da benzer gerekçelerle ilgili düzenleme iptal edilmiştir.[978]

Aidat miktarı, 275 sayılı Kanun döneminde sendika üyelik aidatının üçte ikisini aşmamak kaydıyla sendika tarafından belirlenmiş; 2822 sayılı Kanunda, sendika üyelik aidatının üçte ikisi şeklinde kabul edilmiş; 6356 sayılı Kanunla üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğüne bırakılmıştır. Üç kanun döneminde de dayanışma aidatı miktarının sendika üyelik aidatından fazla olmayacağı ilkesi benimsenmiştir. Dayanışma aidatı ödeyenler sadece toplu iş sözleşmesinden faydalandıkları, sendikanın üyelerine sunduğu diğer hizmetlerden faydalanamadıkları ve aksi halde işçiyi sendika üyeliğine zorlayabileceğinden aidatlar arasında miktar eşitliğinin sağlanmasına karşı çıkılmıştır.[979] 6356 sayılı Kanunun ilgili düzenlemesi, dayanışma aidatının sendika

[977] Çelik N., 2005, s. 522; Canbolat, 2002, s. 19; Ekmekçi, 2019, s. 382. Karşıt görüş için bkz. Tuncay/Savaş Kutsal, s. 313-314.
[978] AYM, 30.12.2020, 57/83; Resmi Gazate: 03.03.2021/31412. Kararın eleştirisi için bkz. Yıldız, 2021, s. 81-92.
[979] Çelik, 1979, s. 394.

üyelik aidatıyla eşit miktarda belirlenebilmesine olanak sağladığından olumsuz sendika özgürlüğüyle bağdaşmadığı ileri sürülmekte; eleştirilmektedir.[980]

4.3.2. Hizmet Alımı İhaleleri Kapsamında Çalıştırılan Taşeron İşçileri

Kamu sektöründe ihalelerle alt işverenlik, hizmet alımı (işçi temini), anahtar teslimi iş yaptırılması gibi taşeronlaştırma uygulamaları, 1980'lerden sonra istisnai olmaktan çıkmış ve 2000'li yıllardan itibaren yaygınlaşmıştır. Kamu işverenlerini alt işverenlik ilişkisinin sorumluluk ve yaptırımlarından muaf kılmak, 2016 yılı öncesinde mevzuatta yasaklanmış olan profesyonel geçici iş ilişkisine yasal dayanak oluşturmak, taşeron işçiler arasında gelişmekte olan toplu pazarlıklarla ucuz işçi temini hedefinin dışına çıkılmasını kontrol altında tutmak ve belirli bir grubun sermaye birikimini garanti altına almak amaçlarıyla kanuni düzenlemelere de gidilmiştir.[981]

2014 yılında 6552 sayılı Torba Kanunla,[982] 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununa eklenen 8. madde ve kanunun uygulanması amacıyla çıkartılan Yönetmelik ile,[983] kamuda hizmet alım ihaleleri kapsamındaki taşeron işçileri için mevcut toplu iş sözleşmesi kurallarının dışına çıkan bir sistem getirilmiştir.

İlgili düzenlemeler, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde, Kanunun m. 62/1-e hükmü gereğince personel

---

[980] Tuncay/Savaş Kutsal, s. 314.

[981] 01.07.2006 tarih ve 5538 Sayılı Bütçe Kanunlarında Yer Alan Bazı Hükümlerin İlgili Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelere Eklenmesi ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla, İş Kanunun 2. maddesinde yapılan değişikliklerin değerlendirmesi için bkz. Ekmekçi, Ömer; "Kamu İşvereninin Özel Sektör İşvereni Karşısında Kayırılması ve Anayasa'nın Eşitlik İlkesinin İhlaline Yönelik Çabalar", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 3, Sayı:12, 2006, s.1176-1177; Süzek, 2015, s. 183-184.

[982] 6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, Resmi Gazete: 11.09.2014/29116 Mük.

[983] yönelik Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik, Resmi Gazete: 22.01.2015/29244;17.03.2015/29298; 13.10.2016/29856.

çalıştırılmasına yönelik hizmet alımı ihaleleriyle asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerde kurulan alt işverenlik ilişkilerini[984] kapsamaktadır. Kanunda her ne kadar bir alt işverenlik ilişkisi şeklinde ifade edilmiş ise de hukuki ilişki özünde mesleki amaçlı geçici iş ilişkisidir.[985] Kanun kapsamındaki -kanunun lafzına uygun olarak- alt işverenin, yetki belgesini tebliğ ettiği tarihten itibaren on günlük hak düşürücü süre içinde merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu bir kamu işveren sendikasını yetkilendirmesi halinde toplu iş sözleşmesi görüşmeleri kamu işveren sendikası tarafından yürütülecek ve toplu iş sözleşmesi kamu işveren sendikası tarafından imzalanacaktır.

Bir gerçek ya da tüzel kişinin, üyesi olmadığı gibi üye olmasının da mümkün olmadığı bir sendikayı toplu pazarlıkları yürütmek ve toplu iş sözleşmesi imzalamak üzere yetkilendirmesi mevcut uygulamadan farklı ve hukuki yönden tartışmalı bir konudur. Öğreti içinde yetkilendirmeyi, toplu iş sözleşmesi ehliyetine ilişkin kurallar kapsamında değerlendiren bir görüşe göre, kamu işveren sendikasının toplu iş sözleşmesi imzalaması 6356 sayılı Kanunun "işveren sendikalarının, 'üyesi' işverenlere ait işyeri ya da işyerleri (…) için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir" (m.41/4) hükmüne aykırıdır.[986] Bir başka görüşe göre, 6356 sayılı Kanunun taraf ehliyetine ilişkin bir istisna getirilmiş ve kamu işveren sendikası, üyelik ilişkisi bulunmayan alt işvereni temsilen toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip kılınarak üç taraflı bir

[984] 6552 sayılı Kanunla kamuda asıl işveren-alt işveren ilişkileri kapsamında yapılan değişiklikler hakkında bilgi için bkz. Süzek, 2015, s. 185-190; Aydın, Ufuk; "6552 sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı:1, 2015, s. 19-27.

[985] Kurulan iş ilişkisinin niteliğine ilişkin bkz. Süzek, 2015, s. 179-183; Yıldız, Gaye Burcu; "Kamu İşveren Sendikalarının Alt İşverenlerce Yetkilendirilmesine İlişkin Yasal Düzenlemenin Değerlendirilmesi", Sicil Dergisi, Sayı: 34, 2015, s. 93; Başterzi, 2016, s. 159.

[986] Aydınlı, İbrahim; "6552 Sayılı Kanunla Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: XVIII, Sayı: 3-4, 2014, s.95. ydınlı

hukuki ilişki kurulmuştur.[987] Benzer bir yaklaşımla yeni bir toplu iş sözleşmesi türünün getirildiği de savulmuştur.[988] Katılınan diğer bir görüşe göre; yetkilendirme, kamu işveren sendikası ile alt işveren arasında bir üyelik ilişkisi doğurmamakta, alt işveren toplu iş sözleşmesi ehliyetini koruduğundan kamu işveren sendikasını sözleşmenin tarafı yapmamaktadır.[989] Kamu işveren sendikası ile alt işveren arasındaki hukuki ilişkinin borçlar hukuku anlamında 'vekalet' sözleşmesi kapsamında değerlendirilmesi gereklidir. Ancak, bu durumda da alt işverenin serbest iradesinden bahsetmek çok da mümkün değildir.[990] Kanun, toplu iş sözleşmesinin yetkilendirilen kamu işveren sendikalarından biri tarafından imzalanması ve diğer koşulların varlığı halinde ihale bedeli ile toplu iş sözleşmesinde belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan bedel artışı arasındaki fiyat farkının idare tarafından karşılanmasını öngörmektedir. Kamu kurumunun diğer bir ifadeyle devletin bütçesinden karşılanacak farkın alt işverene rücu edilmesi de söz konusu değildir. Buna karşılık ilgili düzenlemeler gereğince, toplu iş sözleşmesinin doğrudan alt işveren veya üyesi olduğu özel işveren sendikası tarafından imzalanması halinde ve kamudan onay alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesi hükmü değişikliklerinde fiyat farkı verilmeyecek ve asıl işveren sıfatıyla kamu işvereni İş Kanununun birlikte sorumluluk ilkesinden muaf tutulacaktır. Böylelikle bir taraftan alt işveren, ihale farkının devlet tarafından üstlenilmesini ve dolayısıyla kendisine kaynak aktarılmasını sağlamak için kamu işveren sendikasını yetkilendirmek *zorunda* bırakılmaktadır. Diğer taraftan toplu pazarlıklara kamu erkinin dolaylı müdahalesinin sağlanmasıyla toplu iş sözleşmeleriyle işçiler lehine elde edilecek parasal haklar kontrol altında tutulabilecektir.

[987] Başbuğ, Aydın: "Alt İşveren ile Toplu İş Sözleşmesi Yapılması ve 6552 sayılı Kanunla Getirilen Üçlü Toplu İş İlişkisi Sistemi", İş ve Hayat, Yıl: 2 Sayı: 3, s.126.
[988] Aydınlı, s.96-97.
[989] Başterzi, 2016, s. 161.
[990] Yıldız, 2015, s. 95.

Öğretide, ilgili düzenlemelerin Anayasanın eşitlik ilkesine, iş hukukunun ilke ve kurallarına, özellikle sendikal özgürlük, özgür toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırı olduğu haklı olarak savunulmuştur.[991] Ancak, maddenin fiyat farkının ödenmesine ilişkin kuralının iptali talebi Anayasa Mahkemesi tarafından;

> "Kanun koyucu, toplu iş sözleşmelerinde makul olmayan artışlar yapılmasını ve bu yolla kamuya aşırı bir külfet yüklenmesini engellemek amacıyla toplu iş görüşmelerinin kamu işverenleri sendikalarından biri tarafından yapılması zorunluluğunu getirmiştir. Dava konusu düzenlemeyle kamunun hakları ile işçilerin sendikal hakları arasında adil bir denge kurulmaya çalışıldığı anlaşılmaktadır. (…) Alt işverenlerden, toplu iş sözleşmesi görüşmelerini doğrudan kendileri yürütenler ile bu sözleşmeleri yetkilendirdikleri kamu işveren sendikaları aracılığıyla yürütenlerin aynı hukuksal durumda görülmeleri mümkün değildir. Zira birinci gruptakiler yönünden, yapılacak ücret artışı kamu menfaatleri yönünden herhangi bir denetim söz konusu olmaz iken ikincisinde artış miktarı belirlenirken kamunun menfaatleri de gözetilmektedir. Bu nedenle kuralda eşitlik ilkesine aykırı bir yön bulunmamaktadır"[992] gerekçeleriyle oyçokluğuyla reddedilmiştir.

Anayasa Mahkemesi tarafından serbest toplu pazarlık ilkesi, kamu menfaatine feda edilmiştir. Mahkeme tarafından madde kapsamında asıl işverenin İş Kanunundan kaynaklanan müteselsil sorumluluğunun kaldırılmış olmasının ise değerlendirilmediği görülmektedir.

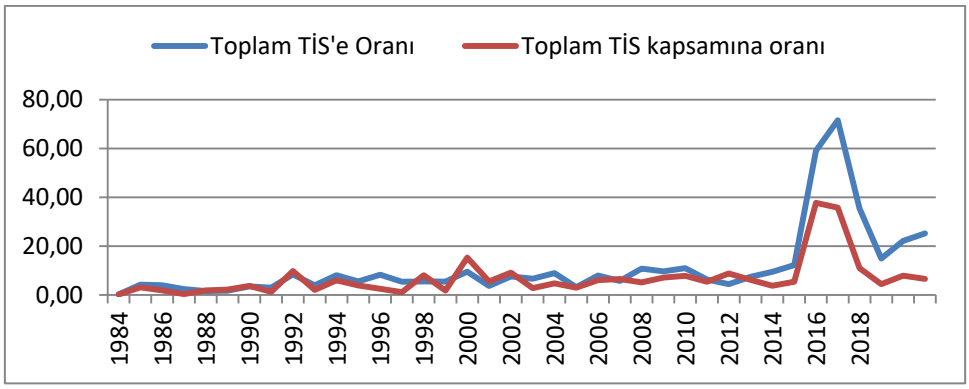
[991] Yıldız, 2015, s. 99-100;
[992] AYM, 14.05.2015 T., Resmi Gazete: 11.06.2015/29383, a.g.y.

Kanunda yer verilmeyip hukuka aykırı bir şekilde Yönetmelikle kabul edilen diğer bir kural, 6356 sayılı Kanunun yürürlük süresine ilişkin hükümleriyle çelişecek bir şekilde toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin ihale süresiyle sınırlandırılmış olmasıdır.[993] Her ne kadar hizmet alım ihalelerinin azami süresi üç yıl ise de gerekçesi açıklanarak daha kısa bir sürenin belirlenmesi mümkündür. Dolayısıyla toplu iş sözleşmelerinin imzalanmasını zorlaştıran ihale sürelerinin her yıl yenilenmek suretiyle bir yıl veya daha az süreli tutulması yönündeki uygulamaya tam anlamıyla bir çözüm getirilmemiştir.

Düzenlemeler, kamuda taşeronlaştırmanın, muvazaalı veya kanun dışı alt işverenlik uygulamalarının yaygınlaştırılmış olması gibi temel yapısal sorunları gidermemiştir; bunun amaçlanmadığı da anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, düzenlemelerle uygulamadan kaynaklı sorunların bir kısmına hukukun genel ilkelerine aykırı surette getirilen çözümler sonuçta kamu kurum ve kuruluşlarından ihale alan taşeron şirketlerde çalışan işçilerin sendikalaşmasını ve toplu pazarlıkları görece kolaylaştırmıştır. Uygulamada kamu işveren sendikalarının toplu görüşme sürecini daha çok prosedür olarak yürütmesi veya toplu pazarlıklara katılmaması, ihale süreleri kısıtı nedeniyle toplu pazarlıklar işlevsiz kalacağından toplu iş sözleşmesiz kalınmaması amacıyla sendikalar grev oylaması yoluna başvurarak grev oylamalarından "greve hayır" sonucunun çıkmasını sağlamıştır. Sonuç olarak sözleşmelerin büyük bir kısmının Yüksek Hakem Kurulu kararlarıyla yürürlüğe konulması, toplu iş sözleşmesi düzeni içinde Yüksek Hakem Kurulunun ağırlığını artırmıştır.[994] 2016 yılında imzalanan toplu iş sözleşmeleri içinde YHK kararıyla yürürlüğe giren toplu iş sözleşmelerinin oranı, %59,16 olup; 2017 yılında grev ertelemeleriyle birlikte bu oranın %71,59'a yükseldiği tespit edilmektedir.

[993] Yıldız, 2015, s. 99.
[994] Çelik, 'Sembiyotik İlişkiler', 2019, s. 47-48.

Tablo 18. YHK Kararlarının Toplam İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı İçindeki Payı (1984-2020)



Kaynak: Ek:5'deki veriler esas alınarak hazırlanmıştır.

YHK kararlarının 2018 yılından itibaren görece azalmasının temel sebebi, 2018 yılında taşeron işçilerin bir kısmının sürekli işçi kadrolarına geçirilmesidir. 4735 sayılı Kanunun açıklanan ilgili düzenlemeleri halen yürürlüktedir. Ancak, 696 sayılı KHK ile, uygulamanın kapsamını belirleyen 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi değiştirilerek, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yeniden tanımlanmıştır. Kararnamede sayılan kamu kurum ve kuruluşlarının belirtilen bütçelerden ve tanım kapsamında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı veya niteliği itibariyle bu sonucu doğuracak şekilde alım yapmaları engellenmiştir (KHK m.83). 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23. ve 24. maddelerle, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında 04.12.2017 tarihi itibariyle çalışmakta olanların belirli koşullarda sürekli işçi kadrolarına geçirilmesi kabul edilmiştir (KHK m.127). 6356 sayılı Kanuna eklenen geçici 7. maddeyle de, geçiş sürecinde işkolu değişikliğine yol açmayacak şekilde işçilerin SGK'ya bildirim esasları düzenlenmiştir (KHK m.113). KHK hükümleri, 01.02.2018 tarihli ve 7079 sayılı Kanunla,[995] aynen benimsenerek kanunlaştırılmıştır. Ayrıca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından uygulamanın usul ve

[995] 01.02.2018 tarihli ve 7079 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun, Resmi Gazete: 08.03.2018/30354 Mük.

esaslarına dair bir tebliğ yayımlanmıştır.[996] Sürekli işçi kadrosuna geçirilecek işçilerin ücret ile diğer mali ve sosyal haklarında esas alınmak üzere Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan toplu iş sözleşmesi, [997] 12.04.2018 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının resmi sitesinde ilan edilmiştir.[998] Taşeron işçilerden merkezi kamu idarelerinde çalışanların doğrudan kadroya geçişi sağlanırken belediyelerdeki taşeron işçilerin devri belediye şirketlerine yapılmıştır. Dolayısıyla YHK kararının uygulanması, merkezi kamu idarelerinde 31.10.2020, belediye şirketlerinde 30.06.2020 tarihinde sona ermiştir. Ancak, yasal çerçeve, sürekli işçi kadrolarına geçirilecek tüm işçiler için yeknesak bir düzen oluşturma amacıyla hareket edildiğini göstermektedir.[999]

6356 sayılı Kanun geçici m. 7/1 hükmüyle, mevcut uygulamadan farklı bir düzenlemeye gidilerek olası işkolu değişikleri nedeniyle işçinin sendika üyeliğinin düşmesi engellenmiştir.[1000] İlgili maddede, geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin kayıtlı olduğu işkolu ile kamu işveren işyerinin kayıtlı olduğu işkolunun farklı olması halinde kamu işvereninin işyeri esas alınmayacağı düzenlenmiştir. Madde uyarınca, geçiş sürecinde, alt işveren işyerinin girdiği işkoluna göre yeni bir işyeri tescil edilerek işçinin işe giriş bildirimi bu işyeri üzerinden yapılmıştır. Kanunla tescil edilen

[996] Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına Veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24 Üncü Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslara Dair Tebliğ, Resmi Gazete: 01.01.2018/ 30288

[997] Yasal düzenlemelerde "Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesi" ifadesi kullanılmış ise de ilgili metin, bir toplu iş sözleşmesinin YHK kararıyla sonuçlandırılmasına ilişkin mevzuatın gerektirdiği koşullara uygun değildir.

[998] ÇSGB, 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23. Maddesi Uyarınca İdarelerce Sürekli İşçi Kadrolarına Geçirilen İşçilerin Ücret İle Diğer Mali Ve Sosyal Haklarının Belirlenmesinde Esas Alınacak Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri, https://www.csgb.gov.tr/duyurular/0186/, (Erişim: 17.11.2022).

[999] Yıldız, 2021, s. 71.

[1000] Yiğit, Esra; "İşyeri Devri ve Kamuda Çalışan Alt İşveren İşçilerinin Kadroya Geçişi Bağlamında İşveren Değişikliğinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi", Türk Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:1, Sayı:2, 2019, s. 17-18; Yıldız, 2021, s. 70.

her bir işyerinin bağımsız nitelikte olduğu kabul edilmiş ve 375 sayılı KHK gereğince, yeni tescil edilen işyerlerinde Yüksek Hakem Kurulu toplu iş sözleşmesinin sona erdiği 31.10.2020 tarihinden önce yetki başvurusunda bulunulamamıştır. Sendika üyeliği için bir güvence getirilmiş olmasına rağmen işçilerin toplu pazarlık hakları yaklaşık 3 yıl süreyle askıya alınmıştır.[1001]

Alt işveren işyerinin kayıtlı olduğu işkolu ile kamu işveren işyerinin kayıtlı olduğu işkolunun aynı olması halinde bir işkolu değişikliği söz konusu olmadığından kamu işveren işyeri esas alınarak işlem yapılmıştır. Bu durumda da sürekli işçi kadrosuna geçirilen işçilerin yetki tespit başvurularında yeterli çoğunluğun belirlenmesinde esas alınıp alınmayacağı uyuşmazlık konusu olmuştur. Yargıtay tarafından bu kapsamdaki işçiler yönünden kanunda ayrık bir düzenlemeye gidilmediğinden çoğunluk hesabında esas alınmaları yönünde karar verilmiştir.[1002] Ancak, mevzuat gereğince bu işçilerin yetkili işçi sendikası tarafından imzalanan toplu iş sözleşmelerinin ücret ile diğer mali ve sosyal haklarından yararlanmaları, 375 sayılı KHK'ya ek geçici 23. ve 24. maddeler gereğince, 31.10.2020 tarihine kadar Yüksek Hakem Kurulu toplu iş sözleşmesinde kabul edilen esas ve miktarlarla sınırlı olmuştur. Benzer şekilde kadroya geçmeden önce yürürlük süresi 31.10.2020 tarihinden önce sona eren bir toplu iş sözleşmesinin kapsamında olan işçilerin ve herhangi bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçilerin ücret, mali ve sosyal hakları, YHK toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre belirlenmiştir. Toplu iş sözleşmesi düzeni içinde Yüksek Hakem Kurulu kararına toplu iş sözleşmeleri karşısında öncelik tanınmış; YHK toplu iş sözleşmesi hükümleri, ister bir toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alsınlar ister almasınlar, işçilerin mali ve sosyal hakları bakımından bir "tavan" oluşturmuştur.[1003]

[1001] Çelik, 2019, s. 43.
[1002] Y. 22. H.D. 24.10.2019 T., 2019/7497 E., 2019/19812 K. Benzer görüş için bkz. Yiğit, s. 20.
[1003] Yiğit, 2019, s. 19; Yıldız, 2021, s. 72.

YHK tarafından karara bağlanan ilgili toplu iş sözleşmesinin kapsamına girmedikleri halde, yasal düzenlemeler gereğince işçilere YHK toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanmıştır.[1004]

YHK tarafından karara bağlanan ilgili toplu iş sözleşmesine göre; 01.01.2018-30.06.2018 tarihleri arasında uygulanan ücret zammı, işçilerin 01.01.2018 tarihinde almakta oldukları günlük çıplak ücretlerine aynı tarihten itibaren %4'tür. Bu dönemde verilmiş bir ücret zammı varsa %4'ten mahsup edilecektir. Takip eden 01.07.2018-30.06.2020 döneminde her altı ayda bir uygulanacak zam oranı %4'tür. Zam oranlarıyla belirlenen miktarların asgari ücret düzeyinin altında kalması üzerine Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından ilgili kurumlara farklı tarihlerde gönderilen "günlük çıplak brüt ücretleri, 85,28 TL'nin altında kalan işçilerin ücretlerinin asgari ücret seviyesine yükseltilmesi ve bu miktarın üzerine Bakanlığımızca ilan edilen toplu iş sözleşmesi hükümleri gereğince %4 pranında zam yapılması" yönünde görüş bildirildiği görülmektedir.[1005] İşçilerin parasal hak kayıpları ücretle sınırlı değildir. İkramiye alacakları 10 gün ile sınırlandırılmıştır. Sosyal yardımlar (aylık ücretle birlikte ödenen, yıllık ve olaya bağlı olarak ödenen) için dönemsel artışların kabul edilmediği ve belirlenen maktu tutarların dönem içinde işçilerin geçişlerinin yaygın olduğu işkollarında imzalanan toplu iş sözleşmelerinde kabul edilen miktarların altında olduğu tespit edilmektedir.[1006] İşçiler, YHK kararlarının uygulanması dışında geçiş sürecinde ücret intibaklarının yapılmasında da hak kaybına uğramışlardır.[1007] Ayrıca, koşullar arasında yer aldığından geçiş öncesindeki çalışmalarından kaynaklı

[1004] Yiğit, s. 19-20; Yıldız, 2021, s. 72.
[1005] Birden fazla kuruma aynı içerikle gönderilen yazı bulunmaktadır. Emsal için bkz. https://sgb.saglik.gov.tr/Eklenti/35345/0/696-khk-isci-ucretleripdf.pdf, (Erişim: 17.11.2022).
[1006] Örnek için bkz. Sağlık-İş/Tühis (Sağlık Bakanlığı, 01.01.2017-31.12.2018), Öz Sağlık-İş/Tühis (Sağlık Bakanlığı, 01.01.2019-31.12.2020).
[1007] Emsal için bkz. Y.9. HD., 19.10.2020 T., 2020/6669 E., 2020/12373 K.; YHGK, 18.11.2021 T., 2021/9-402 E., 2021/1442 K.

alacaklarından, derdest davalardan ve icra takiplerinden feragat etmişler; yaşları dolanlar zorunlu emekliliğe sevkedilmiştir. Taşeron işçiler, iş güvencesi ve gelir güvencesine kavuşmuştur, ancak taşeron uygulamasının doğasına içkin ucuz emekgücü sağlanmasının görece korunduğu düşünülmektedir.

2020-2021 döneminde imzalanan ve hizmet akdi olarak yürürlüğü devam eden toplu iş sözleşmesi verileri esas alındığında taşeron işçilerin sürekli işçi kadrosuna alınmasıyla birlikte kamu sektörünün özel sektöre kıyasla toplu iş sözleşmesi düzeni içindeki ağırlığının arttığı tespit edilmektedir.

4.3.3. Toplu İş Sözleşmelerinde Kapsam Dışına Çıkarılan İşçiler

Kapsam dışı personel, herhangi bir yasal engel olmamasına rağmen toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları, yine toplu iş sözleşmesiyle engellenen işçilerdir. Bu işçilerin, sözleşme tarafı sendikanın üyesi olmaları veya dayanışma aidatı ödemeleri halinde de toplu iş sözleşmesinin parasal haklarından yararlanmaları mümkün değildir.[1008]

274 sayılı Kanun döneminden itibaren öğreti, kapsam dışı işçi uygulamasının hukuka aykırı olduğu ve hukuka aykırı olmadığı yönünde ikiye bölünmüş durumdadır. Kısmi farklılıklarla birlikte, sendikaların faaliyetlerinden yararlandırmada üyeleri arasında eşitlik ilkesine uymak zorunda olduklarından ve toplu iş sözleşmesi hakkından

[1008] Çelik, Nuri; "Kapsam Dışı Personele Sağlanan Menfaatlere İlişkin Yargıtay Kararları Üzerine", Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş Dergisi, C.7, S.3, Ankara, 2004, s 2-3; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018, s. 319-320; Yıldız, 2021, s. 113. Toplu iş sözleşmesinin hiçbir hükmünden yararlanamayacaklarına ilişkin bkz. Özkaraca, Ercüment; "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2014 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, (25-26 Kasım 2016, İstanbul), Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 295 vd. Sendika üyesi olmamaları halinde disiplin hükümlerinin de uygulanamayacağına ilişkin bkz. Güler, Şerafettin; "Türk İş Hukukunda Kapsamdışı Personel", Kamu-İş Dergisi, Cilt:2, Sayı:9, 2007, s. 65.

işçiler kendi iradeleri dışında yoksun bırakılamayacağından uygulamanın hukuka aykırı olduğu, sözleşmelerin bu tür düzenlemelerinin hükümsüz sayılması gerektiği savunulmaktadır.[1009] Aynı grup içinde hukuka aykırılığın işçiden alınacak onayla giderilebileceği de ileri sürülmektedir.[1010] Diğer taraftan kanuni bir sınırlandırma olmadığından, toplu iş sözleşmesi özerkliği ve serbest toplu pazarlık ilkeleri gereği ve sonucu olarak uygulamanın hukuka uygun olduğunu savunanlar[1011] arasında tarafların tamamen serbest olmadıklarını daha fazla menfaat sağlanması, eşitlik ilkesine, genel ve objektif esaslar gibi belirli ölçütlere göre hareket edilmesi gerekliliğini savunanlar[1012] da yer almaktadır. Yargıtay tarafından da, 275 sayılı Kanun döneminden itibaren uygulamanın geçerli olduğu kabul edilmektedir.[1013]

275 sayılı Kanun döneminde, toplu iş sözleşmeleriyle sendikalı bazı işçilerin kapsam dışı bırakılması uygulamasının yaygın olmadığı; 1970 öncesi bağıtlanmış toplu iş sözleşmelerinin %57'sinde kapsam dışına ilişkin hüküm olmadığı; sözleşmelerde kapsam dışı tutulan %3 oranındaki işçilerin sendikaya üye olmayanlar, beyaz yakalı işçiler, yabancılar, ustabaşı vb. pozisyonda çalışanlar olduğu tespit edilmiştir.[1014] TİSK'e üye sendikaların 1979 yılında bağıtladığı toplu iş sözleşmelerinde, kapsam dışı

[1009] Çelik, 1979, s. 389-391; Esener, 1978, s. 482; Can, Mevlüt; "İnsan Haklarından Dışlanan İşçiler ya da Kapsam Dışı Personel", Mesut Gülmez et al. (Yay. Haz.), Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu II Bildiriler Petrol-İş Sendikası, İstanbul, 2010, s. 419-422; Turan, Maksut; "Toplu İş Sözleşmelerinde Çözüm Bekleyen Sorun: Kapsam Dışı Personel", Hasan Tahsin Benli, Alif Hacısalihoğlu, Denizcan Kutlu, Güven Savul (Haz.), Sosyal Politika Ve İktisat Yazıları Prof. Dr. Seyhan Erdoğdu'ya Armağan, Mülkiyeliler Birliği Vakfı, Ankara, 2020, s. 282-283; Yıldız, 2021, s. 123.
[1010] Tuncay/ Savaş Kutsal, 2019, s. 327.
[1011] Reisoğlu'na göre, kapsam dışı uygulaması serbest toplu pazarlık ilkesi gereğince hukuka uygundur. İşçiler, sözleşmeyi imzalayan yönetim kurulunun tekrar seçilmesini engelleyebilirler ya da haksız fiil hükümlerine göre tazminat talep edebilirler. Bkz. Reisoğlu, 1986, s. 81-82. Ulucan, Devrim; Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul Teknik Üniversitesi Yayını, İstanbul, 1981, s. 161; Narmanlıoğlu, 2016, s. 435.
[1012] Ekmekçi, 2019, s. 389; Sur, 2019, s. 349; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018, s. 319.
[1013] Y. 9. HD, T. 06.05.1974, E. 1973/2460, K. 1974/8465; Y. 9. HD, T. 16.02.1976, E. 1704, K. 5689; Y.9.HD., 20.05.1985 T., 1985/2546 E., 1985/5437 K; Y. 9. HD., 23.05.1995 T., 1995/4219 E., 1995/17027 K.
[1014] Tuna, 1970, s. 181.

bırakılan işçi sayısının toplam işçi sayısına oranı %13,5 iken, bu oran 1990'da %17,2'ye, 1995'de %28,8'e ve 1998'de %33,11'e yükselmiştir. Petrol-İş Sendikası'nın 1994 yılında toplu iş sözleşmesi bağıtladığı işyerlerinde çalışan işçilerden %12,8'sini kapsam dışı personel oluştururken, bu oran 1998 yılında %21,2'ye çıkmıştır. Kamu sektöründe de bu oranın %8,6'dan %20'ye yükseldiği tespit edilmiştir.[1015] Oransal artışla birlikte belirli işkollarında toplu iş sözleşmelerinde kapsam dışında tutulan işçi gruplarının da çeşitlenip arttığı; işveren vekili niteliğini taşıyan ya da yönetime doğrudan bağlı veya yönetim yetkisinin kısmen paylaşıldığı veya devredildiği işçilerin, belirli meslek gruplarının dışına çıkıldığı görülmektedir. Bazı toplu iş sözleşmelerinde kapsam dışı bırakılacak işçiler, işyerinde ifa ettikleri görevlere, bulundukları pozisyonlara göre belirlenmekte iken bazılarında kapsam dışında bırakılan işçilerin sayı olarak da belirlendiği ve a-tipik sözleşme türleriyle çalışan işçilerin kapsam dışı bırakıldığı tespit edilmiştir.[1016]

Toplu iş sözleşmelerinde kapsam dışı tutulan işçilerin sayısında yaşanan artış, toplu iş sözleşmelerinin kişi bakımından uygulama alanını daraltırken; çoğu zaman sendikasızlaştırma aracı işlevi de görebilmektedir. Kapsam dışı işçilerin toplu iş sözleşmesinin parasal haklarından yararlanamadıkları için sendika üyeliğinden uzak durmalarının yetki alınmasını zorlaştırdığı, işçiler arasında dayanışmayı zayıflattığı ve grev halinde çalışmaya devam etme eğilimlerinin yüksek olduğu tespit edilmektedir.[1017]

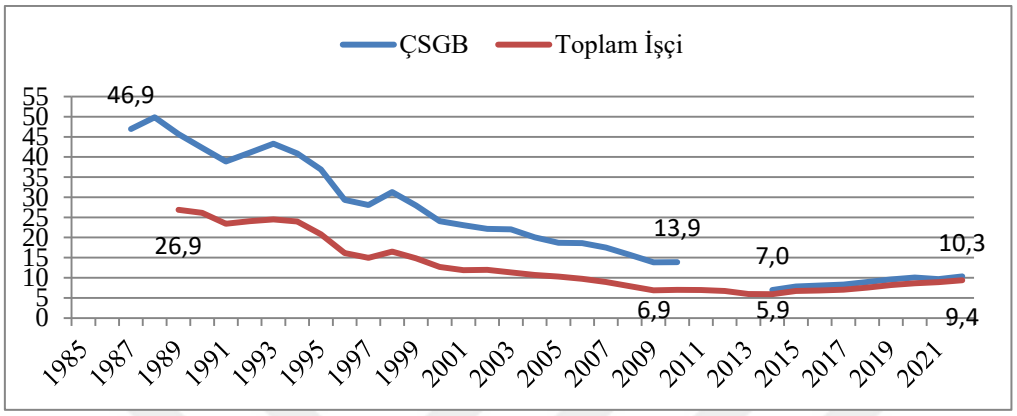
4.3.4. Toplu İş Sözleşmelerinin Kapsama Oranı

Türkiye'de toplu iş sözleşmelerinin kapsama oranının, 1986-2021 döneminde ÇSGB tarafından yayımlanan istatistiklerde belirtilen işçi sayısı esas alındığında %355 oranında, toplam ücretli sayısı esas alındığında %186 oranında azaldığı tespit

[1015] Can, 2010, s. 414.
[1016] Yıldız, 2021, s.116-120.
[1017] Esener, 1978, s. 482; Can, 2010, s. 414-415; Turan, s. 283.

edilmektedir. Ülkelerin toplu pazarlık kapsam oranlarındaki kayıpla kıyaslandığında 2013-2021 dönemindeki sınırlı artışa rağmen Türkiye'deki kaybın daha fazla olduğu belirtilmelidir.

Tablo 19. Toplu İş Sözleşmelerinin Kapsama Oranı (1986-2021)



Kaynak: EK:6'daki verilerden hazırlanmıştır.

2002-2019 döneminde imzalanan ve hizmet akdi olarak yürürlüğü devam eden toplu iş sözleşmelerinin işkollarına dağılımı, genel üçüncülleşme eğilimine koşut değişmektedir.

Tablo 20. Toplu İş Sözleşmelerinin İşkollarına Dağılımı (2002-2012 ve 2013-2021)

	Toplam TİS Sayısı				TİS Kapsamındaki İşyeri Sayısı			
	2002-2012	%	2013-2021	%	2002-2012	%	2013-2021	%
1	Genel İşler	39	Genel İşler	48	Tic. Büro, Eğ.	18	Genel İşler	31
2	Metal	11	Savunma ve Güv.	10	Genel İşler	17	Tic. Büro, Eğ.	24
3	Gıda Sanayi	11	Tic. Büro, Eğ.	7	Banka ve Sigorta	12	Sağlık ve Sos. Hiz.	6
4	Kara Taşımacılığı	7	Enerji	7	Gıda Sanayi	12	Avcılık, tarım vd.	6
5	Dokuma	6	Metal	5	Enerji	9	Enerji	5
	TİS Kapsamındaki İşyeri İşçi Sayısı				TİS'e Taraf Sendika Üye Sayısı			
	2002-2012	%	2013-2021	%	2002-2012	%	2013-2021	%
1	Metal	14	Genel İşler	21	Genel İşler	16	Genel İşler	21
2	Genel İşler	14	Metal	17	Metal	15	Metal	16
3	Dokuma	12	Banka ve Sigorta	9	Dokuma	12	Banka ve Sigorta	9
4	Gıda Sanayi	8	Tic. Büro, Eğ.	8	Gıda Sanayi	8	Tic. Büro, Eğ.	8
5	Banka ve sigorta	7	Gıda Sanayi	5	Banka ve Sigorta	6	Gıda Sanayi	5

Kaynak: EK:7'deki verilerden hazırlanmıştır.

Metal işkolu genel toplam içindeki payını görece korumakla birlikte, gıda sanayinin payı azalmıştır. Sümerbank'ın özelleştirilmesinin ve fabrikalarının kapatılmasının, kayıtdışı işçiliğin yaygınlığının etkisi dokuma işkolunda belirgindir. 20013-2021 dönemine ait toplam toplu iş sözleşmesinin %48'ini, sözleşmelerin kapsamındaki işyerlerinin %31'ini, işyerlerinde çalışan işçi sayısının ve sözleşmelere taraf sendika üye sayısının %21'ini kamu hizmetlerini kapsayan genel işler işkolu oluşturmaktadır.

2004 yılında sendikalaşma yasağının kaldırılmasıyla birlikte kayıt dışı işçiliğin de sınırlı olduğu savunma ve güvenlik işkolu ile hizmet sunumunun piyasalaştırıldığı ve dışsallaştırıldığı sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda imzalanan toplu iş sözleşmesi sayısındaki artışın, toplu iş sözleşmelerinin kapsama oranında 2013 sonrası gözlemlenen artışta da payının olduğu düşünülmektedir. Diğer bir etken, hizmet alımı ihaleleri kapsamında çalıştırılan taşeron işçilerinin özel düzenlemelerle toplu iş sözleşmesi düzenine dahil edilerek sürekli işçi kadrolarına geçirilmesidir. Bu durum, sağlık-sosyal hizmetler, ticaret-büro-eğitim-güzel sanatlar ve enerji işkollarında, özel sektör baskın olma özelliğini korumakla birlikte, kamu sektörünün ağırlığının artmasına da yol açmıştır.

Ülke uygulamaları incelendiğinde toplu pazarlık yapısının tek düzeyli olduğu veya işyeri düzeyinin başat hale geldiği ülkelerde sendikalaşma oranı ile toplu pazarlık kapsama oranı arasındaki açının 1980'lerden itibaren açılmaya başladığı ve bir toplu iş sözleşmesinin kapsamında olmayan sendika üyesi işçi sayısında artış yaşandığı gözlemlenmiştir. Türkiye'de için de aynı tespit geçerli olmakla birlikte aradaki farkın daha yüksek düzeylerde olduğu görülmektedir. Çalışma koşullarının toplu iş sözleşmesiyle düzenlenmediği sendikalı işçilerin oranı 2010'lu yıllarda %30'lar civarındadır. İmzalanan toplu iş sözleşmesi sayısı ve kapsanan işyeri sayısıyla birlikte

değerldnirildiğinde 2000'li yıllarda toplam imzalanan toplu iş sözleşmesi ve sözleşmelerin kapsadığı işyeri ve işçi sayılarının düştüğü görülmektedir. Özel sektörde imzalanan toplu iş sözleşmesi sayısı ve kapsamındaki işçi sayısı 2010'lu yıllarda da 1990'ların gerisindedir.

Tablo 21. İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi, Sözleşme Kapsamındaki İşyeri ve İşçi Sayıları

	TİS Sayı	İşyeri Sayı	İşçi Sayı	TİS Sayı	İşyeri Sayı	İşçi Sayı	TİS Sayı	İşyeri Sayı	İşçi Sayı
Dönem	Kamu	Kamu	Kamu	Özel	Özel	Özel	Toplam	Toplam	Toplam
1984-1989	3.509	38.675	2.663.989	10.586	18.582	1.684.883	14.095	57.257	4.348.872
1990-1999	8.944	77.351	4.054.563	15.582	34.173	2.437.091	24.526	111.524	6.491.654
2000-2009	11.092	59.231	2.440.587	11.225	35.754	1.879.030	22.317	94.985	4.319.617
2010-2019	11.268	85.387	1.728.900	13.021	57.404	3.668.277	24.289	142.791	5.397.177
2020-2021	2.685	26.631	766.524	2.562	14.387	936.606	5.247	41.018	1.703.130

Kaynak: EK:8'deki verilerden hazırlanmıştır.

Sendikalaşma yoğunluğu düşük olmakla birlikte teşmil ve teşmile işlevsel denk uygulamaların söz konusu olduğu ülkelerde toplu pazarlık kapsam oranı yüksek bir seviyede muhafaza edilebilmektedir. Türkiye'de teşmil kurumu, her ne kadar toplu pazarlıkların askıya alındığı dönemde yaygın bir şekilde kullanılmış ise de 1985'den itibaren kullanımı oldukça sınırlıdır.

4.3.5. Teşmil Uygulamaları

2822 sayılı TİSGLK ile, *teşmilin işlerliğini kolaylaştırmak amacıyla*[1018] toplu iş sözleşmesinin işkolunda %10 temsil koşulunu sağlayan sendikalardan en fazla üyeye sahip sendika tarafından imzalanmış olması koşulu getirilmiştir. Bakanlar Kurulunun re'sen karar verme yetkisi kaldırılmış; işçi veya işveren sendikalarından birinin veya ilgili işverenin veyahut Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının talepte bulunması

[1018] Hükümetin teklifi bu gerekçeyle çelişir biçimdedir: "*Bir işkolunda en çok işçiyi kapsayan bir toplu iş sözleşmesi, üyelerinin sayısı bağlı olduğu işkolunda çalışan işçilerin en az % 25'ini teşkil eden bir işçi sendikası ile üyeleri tarafından o işkolunda en çok işçi çalıştırılan işveren sendikası arasında yapılmışsa."* Bkz. İhtisas Komisyonu Raporu, 1/236, S. Sayı: 574, s. 3, a.g.y.

gerekmektedir. İlk düzenlemede sendikaları korumak amacıyla kabul edilen, ancak eleştirilen dayanışma aidatı ödeme zorunluluğu[1019] kaldırılmıştır. Bakanlar Kurulu, YHK'nın görüşünü aldıktan sonra toplu iş sözleşmesini tamamen veya kısmen değiştirme veya sözleşmede zorunlu gördüğü değişiklikleri yapma, teşmilin yer bakımından da kapsamını belirlemekle yetkidir (2822 S.K. m.11).[1020] Yetki başvurusu yapıldıktan sonra yetki sorunu çözülünceye kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece yetki kapsamında olan işyerleri için teşmil kararı alınamayacaktır.[1021] Teşmil uygulaması ile, teşmil kararı kapsamındaki işyerlerinde bir toplu iş sözleşmesi düzeni kurulmadığı, toplu iş sözleşmesinin hüküm ve sonuçlarının aynı işkolundaki, herhangi bir sendikanın üyesi olup olmadıklarına bakılmaksızın tüm işçi ve işverenlere genişletildiği genel kabuldür.[1022] Bununla birlikte, uygulamada, kararın kapsamındaki işyerleri, teşmil süresince toplu iş sözleşmesi olan işyeri olarak değerlendirilmekte; 2822 sayılı Kanunla getirilen tek toplu iş sözleşmesi ilkesi gereği, toplu iş sözleşmesi bağıtlanmasının, toplu menfaat uyuşmazlığı çıkarılıp greve gidilmesinin, teşmil kararının bitiminden 120 gün öncesine kadar yetki başvurusu yapılmasının mümkün olmadığı kabul edilmektedir.[1023]

2822 sayılı Kanunun yürürlükte kaldığı yaklaşık 30 yıl içinde teşmil kurumuna sınırlı hallerde başvurulmuş; 1985'te 1, 1987'de 2, 1991'de 3, 1993'te 3, 1995'te 3,

[1019] Sendikalara taraf sıfatı verilmediğinden haklı olduğu görüşü için bkz. Reisoğlu, 1986, s. 164-165. Çelişkili olarak değerlendiren, ama haklı bulan görüş için bkz. Sur, 1991, s. 133,142. Karşı çıkan görüş için bkz. Şahlanan, 1992, s.164.
[1020] Ayrıntılı bilgi için Bkz. Sur, 1991, s. 136-145; Tuncay, 2010, s. 218-223.
[1021] Ek fıkra: 3451 sayılı Kanun, Resmi Gazete: 02.06.1988 /19830. 1984 yılında Türk-Metal, Otomobil-İş ve Çelik-İş sendikalarının yetki uyuşmazlıklarının devam ettiği bir dönemde, Temmuz 1985 istatistiğinin yayımlanmasına kısa bir süre kala Türk-Metal Sendikası ile MESS arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin Bakanlar Kurulu kararıyla teşmil edilmesi üzerine kanuna eklenmiştir.
[1022] Demircioğlu, 1981, s. 134; Esener, 1978, s. 501; Kılkış, 1993, s. 5; Reisoğlu, 1986, s. 161.
[1023] Sur, 1991, s. 143.

1999'da 2, 2000'de 1, 2004'te 1 ve 2009'da 1 olmak üzere toplam 17 teşmil kararı alınmıştır.

Kararların gerekçesi, işyerlerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, işverenlerin hak ve menfaatlerini dengelemek karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamaktır.

Uygulamalar sınırlı olmakla birlikte uygulamaların niteliği tartışmalıdır. Bakanlar Kurulu tarafından, T. Sağlık-İş Sendikasının 30.09.1991 tarihli yetki tespiti başvurusu, başvuru yapıldığı tarihte henüz teşmil kararı alınmamış ve Resmi Gazetede yayımlanmamış olmasına rağmen ilgili işyerinin teşmil kapsamında olduğu gerekçesiyle reddedilmiştir.[1024] Mevcut mevzuata da aykırı olduğu düşünülen bu tür uygulamalar ve tek toplu iş sözleşmesi ilkesinin kabul edildiği bir düzende, ilgili işyerlerinde sendikaların toplu iş sözleşmesi imzalama imkanını da ortadan kaldırmıştır.

Bakanlar Kurulunun 10.10.1991/2328 teşmil kararında, Teşvikiye, İstanbul Hayat Hastanesi gibi bir yıl önce kapatılmış veya konkordato ilan edilmiş işyerlerinin dahil edildiği göze çarpmaktadır.[1025]

Teşmil karalarının toplu iş sözleşmesinin akdedildiği tarih esas alınarak geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulmasına ilişkin eleştiriler[1026] yargıya taşınmış ve Danıştay 10. Dairesinin 26.05.1992 tarih ve 1991/4571 E., 1992/2237 K. sayılı ilamıyla; *teşmilin geriye yürür şekilde uygulanmasının idare hukukuna aykırı olduğu, (...) işyerinin mali zorluklar içine gireceği anlaşıldığından"* teşmil kararının yürürlüğüne ve fark

[1024] Kılkış, 1993, s. 64.
[1025] Kılkış, 1993, s.71.
[1026] Teşmilin karma işlem olduğu, Almanya vd. ülke mevzuatları örnek verilerek geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulabileceğine ilişkin bkz. Sur, 1991, s. 143. Teşmili karma karakterli bir hukuki işlem, teşmil kararını ise idari bir işlem kabul eden ve mevzuatta aksi kararlaştırılmadıkça idari işlemlerin geriye yürüyemeyeceğini savunan görüşler için bkz. Esener, 1978, s. 505; Tuncay, 1992, s.31; Şahlanan, 1992, s.126; Narmanlıoğlu, 2001, s.451.

alacaklarının ödenmesine ilişkin maddelerin iptaline oyçokluğuyla karar verilmiştir.[1027] Karşı oy yazısında ise; "*Teşmil kararının yayımı tarihi itibariyle yürürlükte olmasının kabulü halinde, işverenler arasında toplu sözleşmeye taraf olan işveren aleyhine işçi ücretlerindeki artış nedeniyle haksız rekabet doğacağından işverenlerce sendikalı işçi çalıştırmama ve toplu sözleşme yapmama eğiliminin artacağı*", ifade edilmektedir. [1028] Danıştay'ın kararından sonra yayımlanan teşmil kararnamelerinde Resmi Gazete'de yayımlanma tarihi esas alınmaya başlanmıştır ki bu da toplu iş sözleşmelerinin teşmil edilen işyerlerinde 2 ay, 15 gün gibi çok kısa sürelerle uygulanması sonucunu doğurmuştur.

"*Teşmil edilen toplu iş sözleşmesi sona erse de bu sözleşmenin parasal hükümlerinin hizmet akdi olarak devam etmesini toplu iş sözleşmesi hukukunun bir gereği*"[1029] olarak kabul eden Yargıtay'ın, 2000'li yıllarda görüşünden dönerek işçi aleyhinde verdiği kararlar[1030] teşmilin art etkisini de sorgulanır hale getirmiştir.[1031]

Son uygulama, Banka-Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası (BASİSEN) ile T. İş Bankası A.Ş. arasında bağıtlanan toplu iş sözleşmesinin bazı değişiklikler yapılarak Denizbank, Fortisbank, Finansbank A.Ş. ve bağlı tüm işyerlerine teşmilidir. Bakanlar Kurulunun 19.3.2009/14898 sayılı teşmil kararının işverenler tarafından uygulanmaması üzerine BASİSEN tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına müracaat edilmiş, Bakanlığın değişiklik yapılması yönündeki görüşü doğrultusunda Bakanlar Kurulunun 29.06.2009/15146 sayılı teşmil kararnamesiyle, *söz konusu bankalar ve*

[1027] Dava, Tek Gıda - İş Sendikası ile Golden Çikolata ve Şekerleme San.ve Tic. A.Ş. arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin aynı işkolundaki 39 işyerine teşmiline ait Bakanlar Kurulu kararının iptaline dairdir. Karar ve incelemesi için Bkz. Tuncay, A. Can; "Karar İncelemesi", Çimento İşveren Dergisi, c:6, s:3, Mayıs 1992, s.25-32.
[1028] Tuncay, 1992, s.25-32.
[1029] Y.9.H.D. , 22.11.1996 T., 1996/13682 E , 1996/21733.
[1030] Y.9. H.D., 03.05.2004 T., 2003/22885 E., 2004/10444 K.; Y.9. H.D., 30.04.2001 T., 2001/3922 E., 2001/ 7383 K.; Y.9. H.D., 02.05.2001 T., 2001/4544 E., 2001/ 7649 K.
[1031] Ayrıntılı bilgi için bkz. Yayvak, 2014, s. 209-223.

bağlı işyerlerindeki ücret sistemi ve uygulamalarının Türkiye İş Bankası Anonim Şirketi ve bağlı işyerlerinden farklı olması ve aynı işkolunda faaliyet gösteren diğer bankaların genel ücret düzeyleri de dikkate alınarak, toplu iş sözleşmesinin yıllık ücretli izne ilişkin 7., ücret zammına ilişkin 16. ve ikramiyeye ilişkin 17. maddeleri geçmişe etkili olarak yürürlükten kaldırılmıştır.[1032]

Uygulamalardaki olumsuzluğa rağmen 2000'li yıllardan itibaren sendikaların teşmil kurumuna olumsuz yaklaşımında kısmen değişim olduğu, farklı konfederasyonlardan teşmilin işlevli hale getirilmesi ve toplu iş sözleşmelerinin sendikasız işyerlerine de uygulanması yönünde açıklamalarda bulunulduğu gözlemlenmektedir.[1033]

Öz İplik-İş Sendikasının 2001 yılında, 18. dönem toplu iş sözleşmelerinin görüşmeleri aşamasında teşmil kurumuna işlerlik kazandırılması girişimi, ön görüşme davetine dahi katılmayan 63 işletme işveren temsilcisinin olumsuz tutumları nedeniyle sonuçsuz kalmıştır. İHKİB'in cevabı, '*ülkenin ve sektörün sırat köprüsünden geçtiği bir dönemde teşmil istemenin Türkiye sanayiine yapılabilecek en büyük kötülük*" olduğu; Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikasının cevabı ise "*iş güvencesinin sağlanmasının daha önemli olduğu*"[1034] yönündedir.

[1032]Ayrıntılı bilgi için bkz. Aznevi, Ferhat; "Rekabet Hukuku Çerçevesinde, Çalışanlarının Sendikal Örgütlenme ve Teşmilden Doğan Toplu İş Sözleşmesi Haklarını Engelleyen Çoğunluğu Yabancı Sermayeli Bankaların Durumu", Ankara Barosu Dergisi, 2011/2, s. 255-275.

[1033] DİSK-AR: Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Raporu, 02.08.2016, http://disk.org.tr/2016/08/sendikalasma-ve-toplu-is-sozlesmesi-raporu/ (Son Erişim: 15.07.2018); İşeri, Ergün; "İşçi Sınıfının Örgütsüzlüğü ve DİSK'in Teşmil Önerisi" ve "Toplu Sözleşme Kapsamını Büyütmek ve Teşmil", http://sendika62.org/tag/tesmil/, (Son Erişim: 15.07.2018)

[1034] http://bigpara.hurriyet.com.tr/haberler/genel-haberler/tekstil-sektorunu-tesmil-panigi-sardi_ID350925/, (Son Erişim: 14.07.2018)

TGS'nin 01.10.2004-30.06.2006 dönemini kapsayan toplu iş sözleşmesinin 27 gazete, radyo ve televizyon kuruluşuna teşmili talebi ise, YHK'nun 01.04.2005 tarihli görüşüne rağmen Bakanlar Kurulu tarafından sürüncemede bırakılmıştır.[1035] Sendikanın teşmil başvurusundan sonra 15 işveren tarafından sendikanın işkolunda yetkili olmadığı yönünde dava açılmış olması, talebin işveren tarafından da kabul görmediğini göstermektedir.

6356 sayılı Kanun öncesinde, etkin bir sosyal politika aracı olarak kullanılmasını sağlamak için, teşmil sisteminin bir takım yeni düzenlemelere gereksinimi olduğu belirtilmektedir.[1036] Kanunun hazırlık aşamasında DİSK'in görüşü, *"(özellikli ve zorunlu haller dışında) toplu sözleşmenin teşmiline olanak verilmemesi*"[1037]; Hak-İş'in görüşü, "*uygulama sırasında çıkan sorunlara kanun maddesinde açıklık getirildiği*"[1038] yönündedir.

Tasarının Mecliste görüşülmesi aşamasında aralarında eski DİSK Genel Başkanı Süleyman Çelebi'nin de bulunduğu CHP milletvekilleri tarafından *Yüksek Hakem Kurulunun görüşüne başvurulması zorunluluğunun madde metninden çıkartılması, teşmil kararına uymayan işverenler için idari para cezasının getirilmesi*; HDP milletvekilleri tarafından *teşmil kurumunun kaldırılması* yönünde önergeler verilmiştir. İlk önergede maddeye işlerlik kazandırılması, Bakanlar Kurulunun yetkisinin artırılması savunulmuştur.[1039] İkinci önergenin gerekçesi ise özgür pazarlık ilkesi gereği hükümetin

---

[1035] Çelik, Aziz; "Teşmil ve Avrupa Uygulaması", http://www.madenis.org.tr/haber-duyuru-1/tesmil-ve-avrupa-uygulamasi-101.html, (Son Erişim:13.07.2018)
[1036] Kılkış, 1993, s. 59.
[1037] DİSK: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına hitaben 27.04.2006 tarih ve 153/GB-014 sayılı yazı, s.6. ve https://disk.org.tr/2006/03/sendikal-haklar-icin-temel-talepler/, (Son Erişim: 14.07.2017)
[1038] Hak-İş: "Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası Hakkında Bir Değerlendirme", http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=434, (Erişim: 13.07.2018).
[1039] TBMM Tutanak Dergisi, D:24, C:31, B:10, O:5, 17.10.2012, s. 319-320, a.g.y.

toplu iş sözleşmesi sürecine müdahil olmaması gerektiğidir.[1040] İki önerge de kabul edilmemiştir.[1041]

6356 sayılı Kanunla işkolunda %10 temsil koşulu kaldırılmış; Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü bildirme süresi 30 günden 15 iş gününe indirilmiş; teşmil kararında yürürlük süresinin geçmişe etkili belirlenemeyeceği yasalaştırılmıştır (6356 S.K. m.40).[1042] Teşmil kurumuna getirilen önemli değişiklik ise teşmilin devam ettiği süre içinde yetki başvurusunda bulunma ve yeni bir toplu iş sözleşmesi yapma imkânının kabul edilmiş olmasıdır. Toplu iş sözleşmesinin bağıtlanması halinde teşmil uygulaması kendiliğinden sona erecektir (6356 S.K. m. 40/7). Teşmil kurumunun ilk kez, toplu iş sözleşmesini ikame eden bir uygulama olmak yerine toplu sözleşme düzenini tamamlayacak ve yaygınlaştıracak bir uygulama olarak düzenlendiği söylenebilir. Bununla birlikte, kanunun yürürlüğünden itibaren teşmil uygulamasının olmadığı tespit edilmektedir.

4.3.6. Toplu İş Sözleşmelerinin Konu Yönünden Kapsamı

Türkiye'de toplu iş sözleşmelerinin normatif-borç doğurucu hükümler ayrımı, sözleşmelere niteliğini veren bir unsur olup; kanunda kapsamı sınırlandırılmış olan normatif hükümlerden en az birini içermeyen veya sadece borç doğurucu nitelikteki hükümler içeren bir sözleşme, bir toplu iş sözleşmesi sayılmamaktadır.[1043]

[1040] TBMM Tutanak Dergisi, 17.10.2012, s. 318, a.g.y.
[1041] TBMM Tutanak Dergisi, 17.10.2012, s. 317, a.g.y.
[1042] Ayrıntılı bilgi için bkz. Subaşı, İbrahim; "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili", Çalışma ve Toplum, Cilt: 4, Sayı: 39, 2013, s. 223-233.
[1043] Mimaroğlu, 1964, s. 115; Çelik, 1966, s. 15; Reisoğlu, 1967, s. 48; Esener, 1978, s. 414-415; Tunçomağ/Centel, s. 335; Aktay/Arıcı/Kaplan, s.402; Narmanlıoğlu, 2016, s. 317; Ekmekçi, 2019, s. 214; Sur, 2019, s. 250; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 206; Şahlanan, 2020, s. 317.

Normatif hükümlerin esasını; bireysel iş sözleşmesinin kuruluşuna, içeriğine ve sona ermesine ilişkin hükümler oluşturmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinin işyerinin çalışma düzenine ilişkin hükümleri, 275 sayılı Kanunun yürürlüğü döneminde, borç doğurucu hükümler başlığı altında sınıflandırılmış;[1044] 2822 ve 6356 sayılı Kanunlarda açık bir düzenlemeye yer verilmediğinden öğretinin genel görüşü, bu tür hükümlerin, normatif nitelikli olduğu, ancak içerik normu olarak kabul edilmeyeceği ve dolayısıyla kural olarak işçiye bireysel talep hakkı vermediği, sözleşmeye taraf sendikanın toplu dava hakkı olduğu yönündedir.[1045]

1982 öncesinde 275 sayılı Kanun gereğince, bireysel iş sözleşmelerinin işçi lehindeki hükümlerinin toplu iş sözleşmesi karşısında geçerliliklerini koruması, toplu iş sözleşmesinde aksi yönde bir kuralın bulunmaması kaydıyla benimsenmiştir. Kanuni değişikler sonrasında baskın görüşe göre; toplu iş sözleşmesi taraflarının normatif nitelikteki kurallarla çalışma koşullarına bir üst sınır getirme veya işverenin hangi hallerde işçi yararına bireysel düzenleme yapabileceğini sınırlayıcı olarak belirtme olanağına sahip değildir.[1046]

Toplu iş sözleşmelerinin borç doğurucu hükümleri ise; sözleşmenin taraflarına, sözleşmelerin uygulanmasına, denetlenmesine ve uyuşmazlık çözümü için başvurulacak yollara ilişkin konulardan ibarettir. Sözleşmelerin sendikaların işyerindeki faaliyetlerine, işverence yapılacak aidat kesintilerine ilişkin hükümleri borç doğurucu hükümler arasında yer almaktadır. Toplu iş sözleşmesinin disiplin kurulunun

[1044] Mimaroğlu, 1964, s. 115; Esener, 1978, s. 419. Karş. Çelik, 1966, s. 25; Reisoğlu, s. 1967, s. 46-47.
[1045] Eyrenci, 1988, s. 13; Tuncay/Savaş Kutsal, s. 214; Şahlanan, 2020, s. 322-324. Karş. Ekmekçi, 1996, s. 85; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018, s. 68-69. Aksi görüş için bkz. Yayvak, 2014, s. 110-111.
[1046] Soyer, 1991, s. 20.

oluşturulmasına ilişkin hükümleri borç doğurucu, kurulun işleyişine ilişkin hükümlerinin ise normatif nitelikli olduğu kabul edilmektedir.[1047]

4.3.7. Toplu İş Sözleşmelerinin Zaman Yönünden Kapsamı

275 sayılı Kanun döneminden günümüze toplu iş sözleşmelerinin yürürlük süresi, asgari bir yıl ve azami üç yılla sınırlıdır. 275 sayılı Kanunun toplu iş sözleşmelerinin belirli ve belirsiz süreli yapılabilmesine, yenilenmesine ilişkin kurallara, "uygulamada görülen sakıncalar ve hukuk tekniği açısından doktrinde doğan tartışmalar da göz önüne alınarak"[1048] 2822 ve 6356 sayılı kanunlarda yer verilmediğinden toplu iş sözleşmeleri, sadece belirli süreli imzalanabilmektedir. İmzalandıktan sonra yürürlük süresinin taraflarca değiştirilmesi, 1983'ten itibaren mümkün değildir.

2822 sayılı Kanunun 275 sayılı Kanundan değiştirilerek alınan 6. maddesinin son fıkrasına göre; "her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar, hizmet akdi hükmü olarak devam eder." Sözleşmenin normatif nitelikteki hükümlerinin hizmet akdi olarak devam edeceği; sözleşmenin hizmet akdinin yapılmasına ilişkin hükümlerinin ise sözleşmenin bitimi tarihinde sona ereceği kabul edilmektedir.[1049]

Toplu iş sözleşmeleri genel olarak iki yıl süreli ve tek yıllarda imzalanmaktadır. Ancak, 2002 yılından itibaren kamu sektöründe çift yıllarda imzalanan toplu iş sözleşmelerinin sayısında da artış yaşanmıştır.

[1047] Eyrenci, 1988, s. 11; Şahlanan, 1992, s. 21; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2018, s. 90. Karş. Sur, 2019, s. 253.
[1048] Milli Güvenlik Konseyi, S. Sayısı: 574, s. 2
[1049] Çelik, 1966, s. 75 vd.; Reisoğlu, 1986, s. 130; Esener, 1978, s. 512. Farklı görüş için bkz. Mimaroğlu, s. 142.

SONUÇ

Çalışmada, kapitalizmin neoliberal evresinde toplu iş sözleşmesi düzenlerinde gözlemlenen gelişmeler, toplu iş sözleşmelerinin güvencesi, toplu pazarlığın düzeyi ve toplu iş sözleşmelerinden yararlanma derecesi olmak üzere birbiriyle ilişkili ve birbirini tamamlayan üç boyutta incelenmiştir.

Toplu iş sözleşmelerinin güvencesi boyutu kapsamında kurumsal destek başlığı altında, toplu pazarlık hakkının tanınmasını ve uygulanmasını sağlamaya yönelik mevzuat değişiklikleri değerlendirilmiştir. Genel bir uygulama olmamakla birlikte kurumsal desteğin iki yönlü zayıflatıldığı görülmektedir. Bir taraftan işyeri düzeyinde "sendika-dışı" işçi temsilcilerine, işyeri temsil organlarına veya fiili işçi gruplarına toplu pazarlık yetkisi tanınması suretiyle sendikaların münhasır toplu pazarlık yetkisi işyeri düzeyinde kırılmaktadır. Diğer taraftan toplu iş sözleşmelerinin bağıtlanmasını sınırlı sayıda, belirli sendikaların ulaşabileceği koşullara bağlayan mevzuat değişikliklerine gidilmekte; sendikalar için yeni temsil gücü koşulları getirilmekte, mevcut koşullar ağırlaştırılmaktadır. Esasında toplu iş sözleşmelerinin imzalanmasını zorlaştıran temsil koşullarına dair değişkliklerin, sendikal örgütler tarafından tekel güçlerini korumak amacıyla desteklendiği görülmektedir.

Toplu iş sözleşmelerinin güvencesinin diğer bir bileşeni olan örgütsel destek, sendikalaşma yoğunluğu ile grev ve toplu eylemlerde, işverenlerin örgütlenme derecesinde gözlemlenen gelişmeleri kapsamaktadır. Sendikalaşma yoğunluğundaki düşüş, uzun dönemli genel bir eğilime işaret etmektedir. Sendikaların üye sayılarında gözlemlenen dönemsel artışlar, ücretli sayısında yaşanan artışın gerisinde kalmaktadır. Bu kapsamda sendikalar toplu pazarlık masasına, daha az mali kaynakla, daha az kurumsal destekle ve işverenlerin artan hasmane tutumuna karşı daha az sayıda ve fakat gündelik çıkarları farklılaşmış işçileri temsilen oturmaktadır. Sendikaların temsil ve

ekonomik gücünün zayıflaması, sendikaların işçileri mobilize etme gücünü de sınırlandırmaktadır. Grev yoğunluğu, ülkelerin genelinde düşme eğiliminde olup; araştırmalar grev örüntüsünün değiştiğini göstermektedir. Ülkelerin genelinde kısa süreli, sık aralıklı ve kitlesel olmayan mikro ölçekli grevler, toplu pazarlığın düzeyinden bağımsız olarak yaygınlaşmaktadır. Toplu pazarlık masası terkedilmeden grev uygulamaları sayıca artmakta; toplu iş sözleşmelerinin imzalanması sürecinde de istatistiklere yansımayan, hukuk düzeninin grev tanımı dışında kalan, hukuk düzeninin dışına çıkan grev ve eylem türleri çeşitlenmekte; toplu vizite, iş yavaşlatma, alkış, oturma gibi pasif direnişlerin, toplu eylemlerin greve alternatif veya grevlerle birlikte kullanımı yaygınlaşmaktadır.

İşveren örgütlerinin toplu pazarlıktaki aktif rollerinden eğitim, hukuk ve teknik destek gibi hizmet sağlayıcılığı rolü lehinde çekilme eğilimi güçlenmektedir. İngiltere'de esas amacı toplu pazarlıklara katılmak olan işveren örgütlerinin oranı %13'e düşmüştür. Almanya'da ise işveren örgütlerinin geliştirdiği OT üyelik gibi yöntemlerle işverenlerin örgüt üyeliğini koruyarak toplu pazarlıklardan çekildiği; 2017 yılı itibariyle metal sektöründe üyeliğini devam ettiren işverenler arasında her iki işverenden birinin toplu iş sözleşmesine taraf olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte işverenlerin örgütlenme yoğunluğunun azalması tüm ülkeler için geçerli değildir. Ülke uygulamaları değerlendirildiğinde işveren örgütlülüğündeki değişim, işverenlerin toplu pazarlığı ademi merkezileştirme ve/veya toplu pazarlığın dışında kalma, çalışma ilişkilerini bireyselleştirme stratejilerine işaret etmektedir, ki çalışmada toplu pazarlığın düzeyi boyutu kapsamında incelenmiştir.

Toplu pazarlığın düzeyi boyutu, toplu iş sözleşmesi düzenlerinin temel yapısını; bağıtlanan toplu (iş) sözleşmelerin(in) düzeylerini, düzeyler içindeki ve arasındaki ilişkiyi kapsamaktadır. Toplu pazarlığın başat düzeyi veri alındığında birden fazla

düzeyde toplu pazarlığın yürütüldüğü ülkelerde işyeri düzeyinin başat hale gelmesinin istisnai olduğu; işkolu düzeyinin toplu iş sözleşmesi düzeni içinde ağırlığını koruduğu görülmektedir. Ülkelerin toplu pazarlık yapısına göre farklı olgular tespit edilmektedir. Türkiye'de iki düzeyli toplu pazarlık yapısına 12 Eylül rejimiyle son verilmiştir. İşkolu düzeyinin esas hale geldiği Danimarka, Finlandiya, İsveç ve Yunanistan'da merkez toplu pazarlıkların sürekliğinden söz etmek mümkün değil ise de içeriği ve niteliği değişerek devam etmektedir. İspanya, Portekiz ve Yunanistan'da 2008 krizi sonrasında ulusal işkolu toplu iş sözleşmelerinin ve genel olarak toplu iş sözleşmelerinin sayısı azalmıştır. Birleşik Krallık'da özel sektörde çok işverenli toplu pazarlık istisnai hale gelmiş, toplu pazarlıklar işyeri düzeyine kayarken çoğu durumda toplu pazarlığın çözülmesiyle sonuçlanmıştır. Yunanistan için toplu pazarlığın işyeri düzeyine kaymasından daha çok çalışma ilişkilerinin bireyselleştirilmesi riskiyle karşı karşıya olunduğu tespiti yapılmaktadır. Model toplu pazarlıkların koordinasyonu sağlama gücü ülkelerin genelinde aşınmaktadır. Toplu pazarlığın koordinasyonunda devletin rolünün/müdahalesinin artmasına Belçika, İsveç, İtalya, Portekiz ve Türkiye; devletin müdahalesinin sınırlandırılmasına Danimarka ve İspanya örnek gösterilebilir. Diğer bir olgu, kanuni değişikliklerle ve uygulamalarla işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmelerinin imzalanmasının kolaylaştırılması; işyeri toplu iş sözleşmelerinin toplu pazarlık yapısı içindeki konumunun değişmesidir. Ademi merkezileştirme, toplu pazarlık yapısı içinde işyeri düzeyinin başat hale gelmesinden daha çok işyeri düzeyinin toplu pazarlık yapısı içinde konumunun değişmesi şeklinde gerçekleşmektedir.

Çalışmanın ve istihdam biçimlerinin esnekleştirilmesi, ademi merkezileştirme uygulamalarıyla birlikte ilerlemekte; ademi merkezileştirme, toplu iş sözleşmesi düzenlerinin yapısına, muhtevasına ve düzenleyici kapasitesine zarar vermektedir. Öncelikle, düzensiz ademi merkezileştirme kapsamında değerlendirilen çoğu uygulama, toplu pazarlığın çözülmesine ve işverenin tek taraflı kural koyma yetkisinin

genişlemesine, toplu pazarlığın yerini ortak karar almaya veya işçi ile işveren arasında bireysel pazarlıklara bırakmasına yol açmaktadır. Her koşulda toplu iş sözleşmelerinin düzeyler arası ilişkisi ve koordinasyonu bozulmaktadır. Üst düzey toplu iş sözleşmelerinin usulileştirilmesi, sözleşmelerin rakamsız, asgari vb. içerikte imzalanması, işyeri toplu pazarlıklarını üst düzey toplu pazarlıklarından özerkleştirmektedir. Kanuni düzenlemelerle yararlılık ilkesinin zayıflatılması veya kaldırılması suretiyle, üst düzey toplu iş sözleşmelerine konulan gözden geçirme maddeleriyle işyeri toplu iş sözleşmelerine öncelik tanınmakta; üst düzeyde kabul edilen standartların dışına çıkılması mümkün kılınmaktadır. Böylece hem üst düzey toplu iş sözleşmelerinin kural koyma işlevi aşınmakta hem de işyeri toplu iş sözleşmelerinin üst düzey toplu iş sözleşmelerinde kabul edilen standartları yükseltme, genişletme, uyarlama ve tamamlama işlevleri görece ortadan kalkmaktadır. İşyeri toplu iş sözleşmelerinin imzalanmaması veya işyeri toplu iş sözleşmelerinin üst düzey toplu pazarlıklar beklenilmeden imzalanması gibi yöntemlerle de farklı düzeylerdeki sözleşmeler arasındaki ilişki zayıflayabilmekte ya da tamamen kopabilmektedir. Diğer bir sorun işyeri düzeyine alan açılırken İspanya haricinde grev hakkı dahil toplu mücadele araçlarından yoksun sendika dışı aktörlerin toplu pazarlıklarda yetki ve rollerinin artırılması, sendikaların münhasır toplu pazarlık yetkisinin işyeri düzeyinde kırılmasıdır. İşletme anlaşmaları ve ortak karar alma ile toplu iş sözleşmeleri arasındaki ayrımlar belirsizleşmektedir.

Toplu pazarlık yapısının tek düzeyli olduğu ve işyeri düzeyinin başat hale geldiği ülkelerde ademi merkezileştirme, çok işverenli toplu pazarlığın çözülerek yerini tek işverenli toplu pazarlığa bırakması, işverenlerin toplu pazarlıktan çekilmesini engellemek amacıyla aynı sözleşme içinde işyerleri için farklı ilke ve koşulların kabul edilmesi gibi yöntemlerle gerçekleşmekte; düzensiz ademi merkezileştirme kapsamında

değerlendirilmektedir ki, OECD tarafından bile istenmeyen uygulamalar arasında sayılmaktadır.

Ademi merkezileştirme uygulamalarıyla farklı düzeylerde imzalanan toplu iş sözleşmelerinin işlevleri değişirken sözleşmelerin muhtevası da değişmektedir. Ulusal işkolu toplu iş sözleşmeleri ile yerel toplu iş sözleşmeleri konuları arasında farklılaşmaktadır. Ülke uygulamaları, işyerinde sendikal örgütlenmenin güçlü olmadığı koşullarda, üst düzey toplu iş sözleşmesinde yer verilmeyen bir konunun işyeri toplu iş sözleşmesinde yer almasına, işletmenin yararına olmadıkça işverenler tarafından direnildiğini göstermektedir. Aksi koşullarda da işyeri düzeyi, üst düzey toplu iş sözleşmelerinden konu yönünden özerkleşmektedir. Kabul edilen standartların uygulamasının işçilerin tercihine bırakıldığı durumlarda, genel olarak toplu pazarlık da söz konusu olmamaktadır.

Sözleşmelerin muhtevasını oluşturan geleneksel konuların ağırlığı ve düzenlenme yöntemlerinin değiştiği görülmektedir. Nicel konuları tamamlayıcı niteliksel konular ortaya çıkarken nitel konuların ağırlığı nicel konulara kıyasla görece artmaktadır. Toplu pazarlık ajandası, esnek çalışma ve istihdam biçimleri, yeni teknolojilerin kullanımı ve yeniden yapılandırma, dış kaynak kullanımı ve taşeron ilişkileri, azınlıkta, risk altında veya dezavantajlı olanların istihdamı, ayrımcılık yasağı, toplumsal cinsiyet eşitliği, mobilite, kariyer yolları ve mesleki eğitim, iş-yaşam/aile dengesi, bilgi alma ve danışma kapsamındaki konularla genişlemektedir.

Toplu pazarlıkları çerçeveleyen parametrelerin, "üretkenlik artışı", "rekabet gücünün artırılması" ve "istihdam güvencesi" ne kaydırıldığı belirtilmelidir. Toplu iş sözleşmelerinde de, işçilerin çalışma ve istihdam koşullarının korunması ve geliştirilmesi temel amacının yanı sıra üretkenlik ve verimliliğin, rekabet gücünün artırılması, istihdam güvencesinin sağlanması amaçlarına yer verildiği tespit

edilmektedir. Amaç değişikliği, Türkiye'de henüz toplu iş sözleşmesi konularına doğrudan yansımamış ise de merkez kapitalist ülkelerde bir söylem olmanın ötesine geçmektedir. Yeni evrede toplu iş sözleşmelerine biçilen rolü de simgelemektedir. Sacayağını kesen kavramlar ise "esneklik", "ademi merkezileştirme" ve "ödün pazarlıkları" dır.

Toplu pazarlıklarda sendikaların taleplerinin savunmacı bir noktaya çekilmesinden, işverenlerin kazanılmış hakları aşağı çekme gişiminin kısmen veya tamamen karşılık görmesinden farklı olarak ödün pazarlıkları, sendikalar ve işverenlerin sözleşmelerin farklı konularında quid pro quo (bir şeye karşılık bir şey) elde etmesini ifade etmektedir. Ödünleşmeler, işverenler tarafında yaygın olarak istihdam güvencesi, yeni iş yaratılması, çalışma sürelerinin görece sınırlı ölçülerde kısaltılması ve nadiren mali haklar; sendikalar tarafında ise ücretler ve/veya mali hakların görece sınırlı ölçülerde düşürülmesi, başta çalışma süreleri olmak üzere esnekliğin artırılması etrafında gerçekleşmektedir.

Sendikalaşma oranlarındaki genel düşme eğilimiyle kıyaslandığında toplu pazarlık kapsamı oranlarındaki kaybın, daha ileri tarihlerde ve daha sınırlı derecelerde gerçekleştiği; henüz genel ve süreklilik arz eden bir nitelik kazanmadığı görülmektedir. Toplu pazarlık yapısının tek düzeyli olduğu ve işyeri düzeyinin başat hale geldiği ülkelerde bir toplu iş sözleşmesinin kapsamında olmayan sendika üyesi işçi sayısında artış gözlemlenirken; toplu pazarlığın birden fazla düzeyde yürütüldüğü, toplu iş sözleşmelerinin kapsamının toplu pazarlık yöntemi dışında teşmil gibi uygulamalarla genişletildiği ülkelerde sendika üyeliği olmadan bir toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin oranı artmaktadır. Dolayısıyla toplu pazarlık kapsam oranının, sendikalaşma oranıyla ilişkisinin zayıflamakta olduğu söylenebilir.

Toplu pazarlık kapsam oranı yüksek olan ve bu oranları görece muhafaza eden ülkelerde; sendikaların ve işverenlerin örgütlenme yoğunluklarının yüksek olması, toplu pazarlığın birden fazla düzeyde gerçekleşmesi, sözleşme taraflarının toplu pazarlığın ilke ve koşullarını belirleyebilmesi, toplu pazarlığın birden fazla sendika ile işveren veya işveren örgütü arasında yürütülmesi, teşmil ve/veya *erga omnes* ilkesi gibi teşmile işlevsel denk uygulamaların yaygın olması unsurlarından en az biri geçerlidir. Bununla birlikte, ülkelerin genelinde toplu pazarlığın kapsam oranı, toplu iş sözleşmelerinin yeknesak kapsayıcılığı konusunda bir ölçüt olmaktan uzaklaşmaktadır.

Ülkeler arasında ve ülkeler içinde farklı derecelerde ve farklı dönemlerde gerçekleşmekle birlikte toplu iş sözleşmelerinin çalışma koşullarını düzenleme, geliştirme, işçiler için yeni haklar elde etme kapasitesinin aşınmakta olduğu; toplu pazarlıkların kapsamının kişi, konu ve zaman yönünden daraldığı görülmektedir.

EKLER

EK-1. Sendika Üye Sayıları, Sendikalaşma Oranları, Toplu Pazarlık Kapsamı (1980-2019)

Ülkeler	Sendika Üye Sayıları (Bin)					Sendikalaşma Oranları					Toplu Pazarlık Kapsamı				
	1980	1990	2000	2010	2018*/2019	1980	1990	2000	2010	2018*/2019	1980	1990	2000	2010	2018*/2019
Avusturya	1.443	1.374	1.190	999	999	52%	47%	37%	29%	26,3%	95%	98%	98%	98%	98%
Fransa	3.282	1.968	1.941	2.045	2.071	19%	11%	11%	11%	8,8%	85%	95%	98%	98%	98%
Belçika	1.651	1.646	1.936	2.067	2.054	53%	51%	57%	53%	49,1%	96%	96%	96%	96%	96%
Finlandiya	1.332	1.526	1.497	1.489	1.330	69%	73%	74%	71%	58,8%	70%	83%	85%	88%	89%
İsveç	3.115	3.387	3.232	2.828	2.970	78%	82%	81%	68%	65,2%	88%	91%	88%	89%	88%
Danimarka	1.604	1.755	1.845	1.653	1.752	77%	74%	75%	68%	67,0%	82%	83%	85%	83%	82%*
İspanya	1.109	1.318	2.149	2.854	2.232	13%	14%	18%	18%	12,5%	83%	90%	85%	79%	80,1%
İtalya	7.189	5.872	5.194	5.974	6.153	50%	39%	35%	35%	32,5%	85%	83%	80%	80%	80%
Hollanda	1.517	1.347	1.573	1.370	1.200	35%	25%	22%	20%	15,4%	85%	82%	82%	91%	75,6%
Portekiz	1.500	920	768	738	579	60%	29%	20%	20%	15,3%*	70%	74%	78%	78%	73,6%
Norveç	937	1.033	1.092	1.153	1.217	58%	59%	54%	51%	50,4%	70%	75%	74%	71%	69%*
Almanya	8.153	8.014	7.928	6.329	6.222	35%	31%	25%	19%	16,3%	85%	85%	68%	60%	54%
İsviçre	852	820	719	703	686	28%	23%	21%	18%	14,4%*	50%	49%	41%	45%	45,0%
İrlanda	490	441	495	534	453	57%	51%	36%	33%	24,5%	70%	63%	44%	40	34%*
Kanada	3.396	4.030	4.111	4.625	4.828	34%	34%	31%	30%	29%*	37%	38%	30%	29%	28,4%*
Birleşik Krallık	11.890	9.039	7.108	6.680	6.400	52%	40%	30%	27%	23,5%	69%	58%	36%	31%	26,9%
Yunanistan	650	664	633	628	489	39%	35%	25%	22%	19,0%	85%	85%	100%	100%	25,8%*
Japonya	12.369	12.264	11.538	10.053	10.070	31%	25%	21%	18%	17,0%	31%	25%	22%	18%	16,8%
Güney Kore	948	1.886	1.527	1.643	2.088	15%	17%	11%	10%	11,6%*	23%	20%	15%	12%	14,8%
ABD	19.843	16.739	16.344	14.715	14.744	22%	16%	13%	11%	9,9%	26%	18%	15%	13%	11,2%

Kaynak: Visser, Jelle; ICTWSS Database. version 6.1., AIAS, Kasım, 2019; OECD/AIAS: ICTWSS Database.

EK-2. Sendika Üye Sayılarının Dağılımı

DÖNEM	Türk-İş		DİSK		Hak-İş		Diğer Konf.		Bağımsız		Tasfiye Olanlar		TOPLAM	
	Sendika Sayı	Üye İşçi Sayı	Sendika Sayı	Üye İşçi Sayı	Sendika Sayı	Üye İşçi Sayı	Sendika Sayı	Üye İşçi Sayı	Sendika Sayı	Üye İşçi Sayı	Sendika Sayı	Üye İşçi Sayı	Sendika Sayı	Üye İşçi Sayı
Oca.84	34	996.355			7	104.524			48	143.723	4	3.142	93	1.247.744
Tem.84	32	1.147.749			7	105.858			45	166.612	6	7.052	90	1.427.271
Oca.85	32	1.274.429			7	117.022			46	192.176	15	10.950	100	1.594.577
Tem.85	32	1.355.528			6	129.206			37	204.064	10	139.673	85	1.828.471
Oca.86	32	1.439.037			6	145.737			37	210.428	10	141.918	85	1.937.120
Tem.86	32	1.438.475			6	149.158			36	223.519	10	142.740	84	1.953.892
Oca.87	32	1.457.604			6	155.810			36	223.906	9	139.746	83	1.977.066
Tem.87	32	1.513.317			6	162.313			33	228.997	9	140.170	80	2.044.797
Oca.88	32	1.584.577			6	172.240			31	247.921	6	115.929	75	2.120.667
Tem.88	32	1.670.897			6	180.557			28	259.841	6	115.734	72	2.227.029
Oca.89	32	1.726.009			6	205.852			29	294.233	4	51.804	71	2.277.898
Tem.89	32	1.421.257			7	166.597			32	245.088	4	2.027	75	1.834.969
Oca.90	32	1.493.143			7	186.280			33	241.288	4	730	76	1.921.441
Tem.90	32	1.567.501			7	189.090			33	240.253	4	720	76	1.997.564
Oca.91	32	1.636.297			7	199.072			30	241.310			69	2.076.679
Tem.91	32	1.675.301			7	249.637			30	205.873			69	2.130.811
Oca.92	32	1.723.988			8	330.579			28	138.225			68	2.192.792
Tem.92	32	1.766.535	2	19.378	7	268.035			32	200.323			73	2.254.271
Oca.93	32	1.784.642	28	81.020	7	269.153			33	207.164			100	2.341.979
Tem.93	32	1.815.271	28	208.266	7	272.338			32	189.806			99	2.485.681
Oca.94	32	1.862.095	28	330.179	7	278.751			34	138.944			101	2.609.969
Tem.94	33	1.967.260	26	334.765	7	283.292	2	5.959	29	53.141			97	2.644.417
Oca.95	33	1.978.350	26	329.895	7	286.733	2	7.488	29	58.158			97	2.660.624
Tem.95	33	1.978.035	26	329.337	7	295.729	2	4.209	27	59.704			95	2.667.014
Oca.96	33	2.002.913	25	317.125	7	309.361	2	4.206	25	62.022			92	2.695.627
Tem.96	33	2.014.452	25	313.046	7	317.265	2	3.923	25	60.098			92	2.708.784
Oca.97	33	2.011.466	26	312.027	7	322.987	2	3.925	26	63.434			94	2.713.839
Tem.97	33	2.047.708	26	325.404	7	335.577	2	1.805	27	64.128			95	2.774.622
Oca.98	33	2.091.891	26	347.432	7	345.523	2	2.408	29	69.076			97	2.856.330
Tem.98	33	2.134.593	25	358.328	7	356.642	2	2.864	30	71.119			97	2.923.546
Oca.99	33	2.178.886	25	368.743	7	361.415	2	3.351	30	75.580			97	2.987.975
Tem.99	33	2.217.105	23	371.926	7	367.377	2	3.731	30	77.033			95	3.037.172

Oca.00	33	2.245.648	22	379.804	7	377.122	2	3.945	30	79.783			94	3.086.302
Tem.00	33	1.789.873	22	314.321	7	283.908	2	3.534	31	76.955			95	2.468.591
Oca.01	33	1.861.146	22	343.718	6	293.212	2	3.807	31	79.044			94	2.580.927
Tem.01	33	1.871.639	22	352.521	6	299.312	2	4.055	31	82.145			94	2.609.672
Oca.02	33	1.892.493	22	365.240	6	302.804	2	3.995	30	84.315			93	2.648.847
Tem.02	33	1.915.560	20	368.505	6	306.576	2	3.995	30	86.330			91	2.680.966
Oca.03	33	1.939.259	20	375.775	6	309.491	2	3.995	30	88.806			91	2.717.326
Tem.03	33	1.966.305	22	384.144	6	313.642			30	91.100			91	2.755.191
Oca.04	33	1.997.990	19	388.318	6	322.238			35	98.381			93	2.806.927
Tem.04	33	2.033.568	21	389.334	6	330.723			34	100.434			94	2.854.059
Oca.05	33	2.041.161	19	393.312	7	362.471			37	104.999			96	2.901.943
Tem.05	33	2.067.884	19	399.676	7	369.136			37	109.233			96	2.945.929
Oca.06	33	2.092.694	19	404.047	7	378.095			37	112.595			96	2.987.431
Tem.06	33	2.091.367	19	408.983	7	386.144			35	114.533			94	3.001.027
Oca.07	34	2.141.319	19	412.143	6	372.780			35	117.490			94	3.043.732
Tem.07	33	2.153.272	19	418.569	7	394.757			33	124.444			92	3.091.042
Oca.08	33	2.184.685	19	419.634	7	402.054			35	131.747			94	3.138.120
Tem.08	33	2.216.825	17	419.021	7	410.074			36	133.590			93	3.179.510
Oca.09	33	2.230.015	17	422.785	7	418.424			36	134.438			93	3.205.662
Tem.09	33	2.231.267	18	403.380	11	474.786			32	123.246			94	3.232.679
Oca.13	33	709.162	17	100.202	16	166.993			24	25.314			90	1.001.671
Tem.13	33	726.320	19	103.156	17	177.047			28	25.643			97	1.032.166
Oca.14	33	770.441	18	107.680	17	191.541			47	26.878			115	1.096.540
Tem.14	33	788.388	18	111.927	19	251.232	7	9.216	63	28.718			140	1.189.481
Oca.15	33	820.893	20	122.526	20	300.630	8	25.699	66	27.716			147	1.297.464
Tem.15	33	842.322	20	143.233	20	385.065	13	27.501	76	30.935			162	1.429.056
Oca.16	33	877.587	21	144.291	22	436.542	14	26.201	76	29.432			166	1.514.053
Tem.16	33	882.496	21	141.940	22	447.930	6	242	69	27.262			151	1.499.870
Oca.17	33	889.509	21	141.729	22	488.723	6	409	79	26.195			161	1.546.565
Tem.17	33	907.328	21	145.988	22	544.566	11	865	73	24.891			160	1.623.638
Oca.18	33	925.039	21	149.187	22	615.301	11	717	77	24.153			164	1.714.397
Tem.18	33	958.618	21	160.568	21	654.722	8	939	81	27.308			164	1.802.155
Oca.19	33	975.300	21	171.428	22	684.144	13	1.211	84	26.955			173	1.859.038
Tem.19	33	1.012.277	21	178.691	21	674.404	13	547	101	28.251			189	1.894.170
Oca.20	33	1.018.092	21	184.852	21	666.303	15	19.692	96	28.954			186	1.917.893
Tem.20	33	1.021.952	21	190.659	21	687.790	23	17.268	93	28.496			191	1.946.165
Oca.21	33	1.131.749	21	193.866	21	711.295	25	6.802	101	25.764			201	2.069.476

Tem.21	33	1.154.177	21	206.640	21	730.516	30	6.928	102	25.424			207	2.123.685
Oca.22	33	1.213.439	21	212.593	21	727.187	30	6.571	111	29.855			216	2.189.645
Tem.22	33	1.256.438	21	220.357	20	762.439	31	4.864	113	36.187			218	2.280.285

Kaynak: ÇSGB: Çalışma Hayatı İstatistikleri 1984-2022.

EK-3. Sendikalaşma Yoğunluğu

Yıllar	ÇSGB İşçi Sayı Toplam (B)	Toplam Ücretliler (A)	Sendika Üye Sayı Toplam	Sendikalaşma Yoğunluğu (A)	Sendikalaşma Yoğunluğu (B)
1984	2.553.384		1.427.271	55,9	
1985	2.819.517		1.828.471	64,9	
1986	3.075.343		1.953.892	63,5	
1987	3.268.030		2.044.797	62,6	
1988	3.483.212	5.918.000	2.227.029	63,9	37,6
1989	3.564.214	5.760.000	1.834.969	51,5	31,9
1990	3.563.527	5.921.000	1.997.564	56,1	33,7
1991	3.513.064	6.001.000	2.130.811	60,7	35,5
1992	3.596.469	6.353.000	2.254.271	62,7	35,5
1993	3.742.380	6.380.000	2.485.681	66,4	39,0
1994	3.815.261	6.766.000	2.644.417	69,3	39,1
1995	3.905.118	7.089.000	2.667.014	68,3	37,6
1996	4.051.295	7.616.000	2.708.784	66,9	35,6
1997	4.215.375	8.000.000	2.774.622	65,8	34,7
1998	4.327.156	8.151.000	2.923.546	67,6	35,9
1999	4.381.039	8.309.000	3.037.172	69,3	36,6
2000	4.521.081	8.765.000	2.468.591	54,6	28,2
2001	4.562.454	8.435.000	2.609.672	57,2	30,9
2002	4.572.841	8.890.000	2.680.966	58,6	30,2
2003	4.781.958	8.958.000	2.751.670	57,5	30,7
2004	4.916.421	8.932.000	2.854.059	58,1	32,0
2005	5.022.584	9.570.000	2.945.929	58,7	30,8
2006	5.154.948	10.067.000	3.001.027	58,2	29,8
2007	5.292.796	10.480.000	3.091.042	58,4	29,5
2008	5.414.423	10.901.000	3.179.510	58,7	29,2
2009	5.398.296	10.703.000	3.232.679	59,9	30,2
2013	11.628.806	13.698.000	1.032.166	8,9	7,5
2014	12.287.238	14.301.000	1.189.481	9,7	8,3
2015	12.744.685	15.068.000	1.429.056	11,2	9,5
2016	13.038.351	15.445.000	1.499.870	11,5	9,7
2017	13.581.554	16.030.000	1.623.638	12,0	10,1
2018	14.121.664	16.476.000	1.802.155	12,8	10,9
2019	13.764.063	16.091.000	1.894.170	13,8	11,8
2020	14.251.655	15.454.000	1.928.897	13,5	12,5
2021	15.027.910	16.563.000	2.123.685	14,1	12,8
2022	15.987.428	18.148.000	2.280.285	14,3	12,6

Kaynak: Çalışma Hayatı İstatistikleri 1984-2022; DİSK-AR, 2019, s. 8.

EK-4. Grev Yoğunluğu

Yıl	Grev Sayısı (A)	İşyeri Sayısı (B)	Katılan İşçi Sayısı (C)	Grevde Geçen Gün Sayı (D)	SGK'lı İşçi Sayısı (E)	Yoğunluk (bin) SGK'lı
1984	4	4	561	4.947	2.439.016	2
1985	21	21	2.410	194.296	2.607.865	75
1986	21	28	7.926	234.940	2.815.230	83
1987	307	346	29.734	1.961.940	2.878.925	681
1988	156	266	30.057	1.892.655	3.140.071	603
1989	171	325	39.435	2.911.407	3.271.013	890
1990	458	861	166.306	3.466.550	3.446.502	1006
1991	398	686	164.968	2.809.354	3.598.315	781
1992	98	1.408	62.189	1.153.578	3.796.702	304
1993	49	178	6.908	574.741	3.976.202	145
1994	36	166	4.782	242.589	4.202.616	58
1995	120	3.369	199.867	4.838.241	4.410.744	1097
1996	38	58	5.461	274.322	4.624.330	59
1997	37	57	7.045	181.913	5.066.745	36
1998	44	118	11.482	282.638	5.299.533	53
1999	34	56	3.263	229.825	5.005.403	46
2000	52	233	18.705	368.475	5.251.125	70
2001	35	66	9.911	286.015	4.886.881	59
2002	27	62	4.618	43.885	5.223.283	8
2003	23	30	1.535	144.772	5.615.238	26
2004	30	47	3.557	93.161	6.181.251	15
2005	34	57	3.529	176.824	6.918.605	26
2006	26	44	2.061	165.666	7.818.642	21
2007	15	793	25.920	1.353.558	8.505.390	159
2008	15	38	5.040	145.725	8.802.989	17
2009	13	34	3.101	209.913	9.030.202	23
2010	11	37	808	37.762	10.030.810	4
2011	9	26	557	13.273	11.030.939	1
2012	8	20	768	36.073	11.939.620	3
2013	19	198	16.632	307.894	12.484.113	25
2014	13	118	6.880	365.411	13.240.122	28
2015	27	177	7.940	128.801	13.713.717	9
2016	21	102	2.518	98.404	13.415.843	7
2017	26	183	3.733	136.941	14.477.817	9
2018	13	81	1.296	60.042	14.229.170	4
2019	12	104	767	50.516	14.314.313	4
2020	12	103	544	55.800	15.203.423	4
2021	16	116	519	104.340	16.169.679	6

Kaynak: Çalışma Hayatı İstatistikleri 1984-2022; Çelik, 2019, s. 61; SGK: İstatistik Yıllıkları 2018-2022.

EK-5. Yüksek Hakem Kurulu Tarafından Sonuçlandırılan Toplu İş Sözleşmeleri

Yıllar	Sektör	TİS Sayı	TİS Kapsam İşyeri	İşçi	Yıllar	Sektör	TİS Sayı	TİS Kapsam İşyeri	İşçi
1984	Kamu	1	1	670	2003	Kamu	80	441	10.040
	Özel	2	2	83		Özel	27	210	7.409
	Toplam	**3**	**3**	**753**		**Toplam**	**107**	**651**	**17.449**
Toplam TİS'e Oranı		**0,25**	**0,07**	**0,22**	**Toplam TİS'e Oranı**		**6,66**	**8,34**	**2,77**
1985	Kamu	43	694	25.528	2004	Kamu	109	211	10.196
	Özel	72	83	3.164		Özel	24	186	5.312
	Toplam	**115**	**777**	**28.692**		**Toplam**	**133**	**397**	**15.508**
Toplam TİS'e Oranı		**4,23**	**6,12**	**3,12**	**Toplam TİS'e Oranı**		**8,97**	**5,01**	**4,77**
1986	Kamu	42	119	10.510	2005	Kamu	91	249	11.572
	Özel	65	91	2.946		Özel	35	66	5.947
	Toplam	**107**	**210**	**13.456**		**Toplam**	**126**	**315**	**17.519**
Toplam TİS'e Oranı		**4,01**	**1,78**	**1,90**	**Toplam TİS'e Oranı**		**3,17**	**2,19**	**2,98**
1987	Kamu	18	39	1.486	2006	Kamu	119	366	15.362
	Özel	39	47	1.854		Özel	17	22	3.111
	Toplam	**57**	**86**	**3.340**		**Toplam**	**136**	**388**	**18.473**
Toplam TİS'e Oranı		**2,43**	**1,13**	**0,36**	**Toplam TİS'e Oranı**		**7,98**	**7,11**	**6,07**
1988	Kamu	12	20	871	2007	Kamu	85	641	27.786
	Özel	28	665	10.882		Özel	29	35	2.706
	Toplam	**40**	**685**	**11.753**		**Toplam**	**114**	**676**	**30.492**
Toplam TİS'e Oranı		**1,63**	**6,48**	**1,87**	**Toplam TİS'e Oranı**		**5,77**	**6,94**	**6,54**
1989	Kamu	12	25	7.402	2008	Kamu	166	319	10.151
	Özel	35	652	10.989		Özel	18	41	3.478
	Toplam	**47**	**677**	**18.391**		**Toplam**	**184**	**360**	**13.629**
Toplam TİS'e Oranı		**1,72**	**6,55**	**2,22**	**Toplam TİS'e Oranı**		**10,80**	**3,74**	**5,19**
1990	Kamu	23	253	11.501	2009	Kamu	155	644	26.845
	Özel	46	148	6.497		Özel	38	112	9.143
	Toplam	**69**	**401**	**17.998**		**Toplam**	**193**	**756**	**35.988**
Toplam TİS'e Oranı		**3,53**	**3,52**	**3,72**	**Toplam TİS'e Oranı**		**9,67**	**6,55**	**7,13**
1991	Kamu	50	113	8.059	2010	Kamu	159	389	10.634
	Özel	101	160	6.117		Özel	24	331	15.857
	Toplam	**151**	**273**	**14.176**		**Toplam**	**183**	**720**	**26.491**
Toplam TİS'e Oranı		**3,00**	**2,07**	**1,30**	**Toplam TİS'e Oranı**		**11,01**	**7,97**	**7,82**
1992	Kamu	102	954	38.002	2011	Kamu	118	809	24.693
	Özel	49	131	6.410		Özel	18	43	2.528
	Toplam	**151**	**1.085**	**44.412**		**Toplam**	**136**	**852**	**27.221**
Toplam TİS'e Oranı		**8,47**	**11,38**	**9,85**	**Toplam TİS'e Oranı**		**6,35**	**5,26**	**5,40**
1993	Kamu	72	223	15.390	2012	Kamu	50	170	1.870
	Özel	80	183	6.571		Özel	17	138	18.265
	Toplam	**152**	**406**	**21.961**		**Toplam**	**67**	**308**	**20.135**

Toplam TİS'e Oranı		**3,99**	**2,43**	**2,06**	**Toplam TİS'e Oranı**		**4,46**	**4,62**	**8,84**
1994	Kamu	65	152	8.927	**2013**	Kamu	159	1.229	28.398
	Özel	58	75	4.710		Özel	39	213	12.836
	Toplam	**123**	**227**	**13.637**		**Toplam**	**198**	**1.442**	**41.234**
Toplam TİS'e Oranı		**8,13**	**3,35**	**5,98**	**Toplam TİS'e Oranı**		**7,48**	**8,31**	**6,23**
1995	Kamu	101	352	26.737	**2014**	Kamu	121	429	3.578
	Özel	30	43	3.295		Özel	38	603	10.483
	Toplam	**131**	**395**	**30.032**		**Toplam**	**159**	**1.032**	**14.061**
Toplam TİS'e Oranı		**5,56**	**3,50**	**3,92**	**Toplam TİS'e Oranı**		**9,46**	**8,28**	**3,81**
1996	Kamu	91	380	10.270	**2015**	Kamu	71	733	7.301
	Özel	65	75	2.781		Özel	129	370	28.520
	Toplam	**156**	**455**	**13.051**		**Toplam**	**200**	**1.103**	**35.821**
Toplam TİS'e Oranı		**8,34**	**4,42**	**2,53**	**Toplam TİS'e Oranı**		**12,22**	**5,94**	**5,42**
1997	Kamu	65	142	5.097	**2016**	Kamu	62	435	13.197
	Özel	47	137	4.713		Özel	1.550	2.255	168.911
	Toplam	**112**	**279**	**9.810**		**Toplam**	**1.612**	**2.690**	**182.108**
Toplam TİS'e Oranı		**5,45**	**2,15**	**1,17**	**Toplam TİS'e Oranı**		**59,16**	**27,64**	**37,76**
1998	Kamu	63	172	8.944	**2017**	Kamu	56	554	22.665
	Özel	41	349	8.867		Özel	3.146	3.962	264.122
	Toplam	**104**	**521**	**17.811**		**Toplam**	**3.202**	**4.516**	**286.787**
Toplam TİS'e Oranı		**5,57**	**7,39**	**8,12**	**Toplam TİS'e Oranı**		**71,59**	**19,59**	**35,81**
1999	Kamu	94	203	11.232	**2018**	Kamu	26	86	1.415
	Özel	31	35	3.869		Özel	1.219	1.665	66.477
	Toplam	**125**	**238**	**15.101**		**Toplam**	**1.245**	**1.751**	**67.892**
Toplam TİS'e Oranı		**5,47**	**1,92**	**1,82**	**Toplam TİS'e Oranı**		**35,45**	**15,21**	**10,98**
2000	Kamu	120	426	24.431	**2019**	Kamu	53	280	10.427
	Özel	37	300	7.481		Özel	290	529	21.998
	Toplam	**157**	**726**	**31.912**		**Toplam**	**343**	**809**	**32.425**
Toplam TİS'e Oranı		**9,54**	**10,61**	**15,30**	**Toplam TİS'e Oranı**		**14,93**	**4,45**	**4,42**
2001	Kamu	124	583	35.083	**2020**	Kamu	72	336	16.874
	Özel	42	150	8.007		Özel	333	634	36.022
	Toplam	**166**	**733**	**43.090**		**Toplam**	**405**	**970**	**52.896**
Toplam TİS'e Oranı		**3,73**	**5,16**	**5,56**	**Toplam TİS'e Oranı**		**22,18**	**6,46**	**7,93**
2002	Kamu	95	266	17.700	**2021**	Kamu	92	359	11.840
	Özel	39	273	5.675		Özel	770	1.383	56.795
	Toplam	**134**	**539**	**23.375**		**Toplam**	**862**	**1.742**	**68.635**
Toplam TİS'e Oranı		**7,56**	**7,23**	**9,16**	**Toplam TİS'e Oranı**		**25,20**	**6,70**	**6,62**

Kaynak: ÇSGB: Çalışma Hayatı İstatistikleri, 1987-2022.

EK-6. Toplu İş Sözleşmeleri Kapsama Oranı

Dönem	ÇSGB İşçi Toplam (A)	Toplam Ücretli Sayısı (B)	ÇSGB Sendika Üye Sayı Toplam (C)	TİS Kapsam İşçi Toplam	TİS Kapsam İşçi İki Yıllık Toplam	TİS Kapsam İşçi İki Yıllık Ortalama	TİS Kapsama Oranı (A)	TİS Kapsama Oranı (B)	TİS Kapsama Oranı (C)	TİS Kapsama Oranı (Ortalama Alınmadan)
1984	2.553.384		1.427.271	340.095						13,3
1985	2.819.517		1.828.471	919.810	1.259.905					32,6
1986	3.075.343		1.953.892	707.230	1.627.040	1.443.473	46,9		73,9	23,0
1987	3.268.030		2.044.797	923.093	1.630.323	1.628.682	49,8		79,7	28,2
1988	3.483.212	5.918.000	2.227.029	629.303	1.552.396	1.591.360	45,7	26,9	71,5	18,1
1989	3.564.214	5.760.000	1.834.969	829.341	1.458.644	1.505.520	42,2	26,1	82,0	23,3
1990	3.563.527	5.921.000	1.997.564	483.852	1.313.193	1.385.919	38,9	23,4	69,4	13,6
1991	3.513.064	6.001.000	2.130.811	1.089.549	1.573.401	1.443.297	41,1	24,1	67,7	31,0
1992	3.596.469	6.353.000	2.254.271	450.906	1.540.455	1.556.928	43,3	24,5	69,1	12,5
1993	3.742.380	6.380.000	2.485.681	1.068.289	1.519.195	1.529.825	40,9	24,0	61,5	28,5
1994	3.815.261	6.766.000	2.644.417	227.880	1.296.169	1.407.682	36,9	20,8	53,2	6,0
1995	3.905.118	7.089.000	2.667.014	765.928	993.808	1.144.989	29,3	16,2	42,9	19,6
1996	4.051.295	7.616.000	2.708.784	515.840	1.281.768	1.137.788	28,1	14,9	42,0	12,7
1997	4.215.375	8.000.000	2.774.622	841.518	1.357.358	1.319.563	31,3	16,5	47,6	20,0
1998	4.327.156	8.151.000	2.923.546	219.434	1.060.952	1.209.155	27,9	14,8	41,4	5,1
1999	4.381.039	8.309.000	3.037.172	828.458	1.047.892	1.054.422	24,1	12,7	34,7	18,9
2000	4.521.081	8.765.000	2.468.591	208.595	1.037.053	1.042.473	23,1	11,9	42,2	4,6
2001	4.562.454	8.435.000	2.609.672	775.478	984.073	1.010.563	22,1	12,0	38,7	17,0
2002	4.572.841	8.890.000	2.680.966	255.059	1.030.537	1.007.305	22,0	11,3	37,6	5,6
2003	4.781.958	8.958.000	2.751.670	629.240	884.299	957.418	20,0	10,7	34,8	13,2
2004	4.916.421	8.932.000	2.854.059	325.386	954.626	919.463	18,7	10,3	32,2	6,6
2005	5.022.584	9.570.000	2.945.929	587.456	912.842	933.734	18,6	9,8	31,7	11,7
2006	5.154.948	10.067.000	3.001.027	304.392	891.848	902.345	17,5	9,0	30,1	5,9
2007	5.292.796	10.480.000	3.091.042	466.429	770.821	831.335	15,7	7,9	26,9	8,8
2008	5.414.423	10.901.000	3.179.510	262.786	729.215	750.018	13,9	6,9	23,6	4,9
2009	5.398.296	10.703.000	3.232.679	504.796	767.582	748.399	13,9	7,0	23,2	9,4
2013	11.628.806	13.698.000	1.032.166	661.929	889.601	810.645	7,0	5,9	78,5	5,7
2014	12.287.238	14.301.000	1.189.481	369.423	1.031.352	960.477	7,8	6,7	80,7	3,0
2015	12.744.685	15.068.000	1.429.056	660.554	1.029.977	1.030.665	8,1	6,8	72,1	5,2
2016	13.038.351	15.445.000	1.499.870	482.237	1.142.791	1.086.384	8,3	7,0	72,4	3,7
2017	13.581.554	16.030.000	1.623.638	800.922	1.283.159	1.212.975	8,9	7,6	74,7	5,9
2018	14.121.664	16.476.000	1.802.155	618.580	1.419.502	1.351.331	9,6	8,2	75,0	4,4
2019	13.764.063	16.091.000	1.894.170	734.156	1.352.736	1.386.119	10,1	8,6	73,2	5,3
2020	14.251.655	15.454.000	1.928.897	667.124	1.401.280	1.377.008	9,7	8,9	71,4	4,7

2021	15.027.910	16.563.000	2.123.685	1.036.006	1.703.130	1.552.205	10,3	9,4	73,1	6,9

Notlar: 1. TİS kapsamındaki işçi sayısı, toplam işçi ve sendika üye sayıları ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri kitaplarından alınmıştır.
2. Toplam ücretli sayısı DİSK-AR, 2019 ,s. 8'den alınmış ve aynı yöntemle 2021 yılına kadar genişletilmiştir.
3. TİS kapsamındaki işçi sayısı belirlenirken toplu iş sözleşmelerinin iki yıllık imzalandığı esasından hareketle iki yıl toplamının ortalaması alınmıştır. Bkz. Çelik ve Lordoğlu, s.19.

EK-7. (a): Yıllar İtibariyle İmzalanan Toplu İş Sözleşmelerinin İşkollarına ve Sektörlere Göre Dağılımı (2002-2012)

	İmzalanan TİS Sayısı			Kapsanan İşyeri Sayısı			İşyerinde Çalışan İşçi Sayısı			TİS Taraf Sendika Üye		
İşkolu No	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
1	83	59	142	11.183	118	11.301	466.239	3.590	469.829	259.900	2.280	262.180
2	112	261	373	637	649	1.286	267.939	98.942	366.881	176.268	59.576	235.844
3	87	1.186	1.273	492	1.887	2.379	134.663	259.712	394.375	82.865	153.092	235.957
4	91	4.406	4.497	3.037	21.607	24.644	277.471	542.941	820.412	154.213	362.958	517.171
5	25	12	37	282	18	300	152.142	11.271	163.413	89.842	6.420	96.262
6	53	2.610	2.663	202	3.230	3.432	126.875	1.025.603	1.152.478	81.126	654.346	735.472
7	7	972	979	23	1.040	1.063	6.280	33.022	39.302	3.902	20.394	24.296
8	50	258	308	139	327	466	3.499	62.622	66.121	2.403	42.079	44.482
9	21	239	260	67	826	893	29.494	38.533	68.027	16.617	22.094	38.711
10	99	111	210	113	844	957	8.299	9.105	17.404	5.669	5.463	11.132
11	23	201	224	1.324	23.685	25.009	36.601	631.464	668.065	21.156	370.438	391.594
12	28	1.050	1.078	29	1.509	1.538	3.826	310.838	314.664	2.482	187.142	189.624
13	142	4.386	4.528	1.164	5.710	6.874	104.262	1.316.826	1.421.088	71.484	852.606	924.090
14	16	100	116	28	107	135	4.380	10.186	14.566	2.784	6.078	8.862
15	261	192	453	6.362	442	6.804	508.927	29.716	538.643	291.465	17.058	308.523
16	537	426	963	16.289	1.434	17.723	506.101	66.011	572.112	284.952	43.146	328.098
17	892	1.718	2.610	21.265	16.330	37.595	135.323	199.015	334.338	87.358	123.622	210.980
18	4	2.919	2.923	5	4.041	4.046	17	31.945	31.962	14	22.746	22.760
19	23	14	37	5.960	14	5.974	222.220	6.865	229.085	119.101	4.469	123.570
20	49	191	240	1.045	458	1.503	36.101	19.409	55.510	23.741	12.126	35.867
21	11	17	28	264	108	372	75.110	13.201	88.311	53.015	10.319	63.334
22	19	7	26	224	19	243	31.820	1.421	33.241	19.057	794	19.851
23	14	4	18	5.191	2.116	7.307	113.812	69.061	182.873	68.089	40.855	108.944
24	107	198	305	2.673	464	3.137	36.656	25.245	61.901	24.357	15.295	39.652
25	219	629	848	1.169	1.130	2.299	21.057	141.572	162.629	13.188	84.590	97.778
26	42	28	70	4.201	165	4.366	254.206	13.315	267.521	152.786	8.814	161.600
27	1	44	45	20	271	291	343	7.308	7.651	247	5.238	5.485
28	15.755	1.072	16.827	34.467	1.745	36.212	1.236.581	104.541	1.341.122	864.250	73.094	937.344

EK-7. (b):Yıllar İtibariyle İmzalanan Toplu İş Sözleşmelerinin İşkollarına ve Sektörlere Göre Dağılımı (2013-2021)

İşkolu No	TİS Sayı (2013-2021)			İşyeri Sayı (2013-2021)			İşçi Sayı (2013-2021)			TİS Taraf Sendika Üye Sayı		
	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
1	24	29	53	9.060	62	9.122	141.336	2.888	144.224	120.958	1.909	122.867
2	48	558	606	678	2.179	2.857	96.522	236.032	332.554	87.630	163.762	251.392
3	33	162	195	747	714	1.461	76.028	95.227	171.255	74.172	69.096	143.268
4	33	414	447	323	964	1.287	37.235	191.667	228.902	26.174	139.460	165.634
5	0	357	357	0	1.021	1.021	0	244.563	244.563	0	166.394	166.394
6	15	185	200	120	518	638	138	84.882	85.020	121	61.047	61.168
7	7	13	20	234	3.075	3.309	3.627	94.780	98.407	2.794	63.036	65.830
8	34	64	98	48	241	289	2.240	14.573	16.813	1.964	9.941	11.905
9	5	77	82	69	1.571	1.640	32.243	515.260	547.503	26.793	380.459	407.252
10	537	1.114	1.651	13.712	22.444	36.156	205.561	308.484	514.045	167.728	219.856	387.584
11	3	256	259	6	1.311	1.317	1.281	143.006	144.287	981	97.402	98.383
12	30	1.224	1.254	480	3.948	4.428	17.196	1.000.029	1.017.225	15.781	749.691	765.472
13	42	127	169	5.621	506	6.127	142.301	41.455	183.756	113.798	27.794	141.592
14	580	1.022	1.602	4.181	4.224	8.405	132.223	161.681	293.904	120.696	121.650	242.346
15	34	954	988	2.815	3.476	6.291	78.692	125.245	203.937	67.599	95.916	163.515
16	41	282	323	439	822	1.261	15.383	42.225	57.608	13.335	27.728	41.063
17	91	885	976	7.999	1.191	9.190	113.711	55.944	169.655	82.674	38.684	121.358
18	299	387	686	1.238	854	2.092	15.889	60.984	76.873	11.856	41.846	53.702
19	92	2.479	2.571	2.166	4.148	6.314	62.050	181.891	243.941	57.168	142.951	200.119
20	8.033	3.665	11.698	37.686	9.238	46.924	754.813	476.670	1.231.483	610.385	369.843	980.228

Kaynak: ÇSGB, Çalışma Hayatı İstatistikleri 1984-2022.

EK-8. Toplu İş Sözleşmesi, Sözleşmelerin Kapsamındaki İşyeri ve İşçi Sayıları (1984-2021)

	TİS	İşyeri	İşçi	TİS	İşyeri	İşçi	TİS	İşyeri	İşçi
Dönem	Kamu	Kamu	Kamu	Özel	Özel	Özel	Toplam	Toplam	Toplam
1984	391	1.499	147.163	794	2.759	192.932	1.185	4.258	340.095
1985	635	9.619	647.582	2.086	3.083	272.228	2.721	12.702	919.810
1986	752	7.956	348.626	1.915	3.813	358.604	2.667	11.769	707.230
1987	460	4.895	641.244	1.883	2.728	281.849	2.343	7.623	923.093
1988	705	7.000	248.177	1.749	3.576	381.126	2.454	10.576	629.303
1989	566	7.706	631.197	2.159	2.623	198.144	2.725	10.329	829.341
1990	881	7.799	278.590	1.073	3.600	205.262	1.954	11.399	483.852
1991	782	7.485	630.844	4.248	5.684	458.705	5.030	13.169	1.089.549
1992	807	5.888	269.938	976	3.649	180.968	1.783	9.537	450.906
1993	879	12.340	733.832	2.930	4.359	334.457	3.809	16.699	1.068.289
1994	675	3.682	85.937	838	3.088	141.943	1.513	6.770	227.880
1995	969	8.480	508.696	1.388	2.794	257.232	2.357	11.274	765.928
1996	861	6.971	281.190	1.010	3.319	234.650	1.871	10.290	515.840
1997	1.010	10.778	625.670	1.046	2.188	215.848	2.056	12.966	841.518
1998	943	4.290	94.871	924	2.757	124.563	1.867	7.047	219.434
1999	1.137	9.638	544.995	1.149	2.735	283.463	2.286	12.373	828.458
2000	985	2.173	103.124	661	4.671	105.471	1.646	6.844	208.595
2001	1.193	9.578	473.845	3.261	4.633	301.633	4.454	14.211	775.478
2002	1.113	4.741	131.852	660	2.712	123.207	1.773	7.453	255.059
2003	793	5.800	391.526	814	2.006	237.714	1.607	7.806	629.240
2004	849	3.093	122.018	633	4.829	203.368	1.482	7.922	325.386
2005	1.176	10.302	382.992	2.801	4.086	204.464	3.977	14.388	587.456
2006	1.133	3.309	117.377	571	2.147	187.015	1.704	5.456	304.392
2007	1.243	7.995	322.064	732	1.743	144.365	1.975	9.738	466.429
2008	1.190	3.328	107.258	514	6.295	155.528	1.704	9.623	262.786
2009	1.417	8.912	288.531	578	2.632	216.265	1.995	11.544	504.796
2010	1.219	4.528	166.294	443	4.505	172.377	1.662	9.033	338.671
2011	1.334	8.741	198.051	806	7.433	305.450	2.140	16.174	503.501
2012	1.176	5.173	100.845	327	1.492	126.827	1.503	6.665	227.672
2013	1.834	12.453	232.986	812	4.904	428.943	2.646	17.357	661.929
2014	1.180	6.637	111.156	501	5.831	258.267	1.681	12.468	369.423
2015	892	13.076	244.589	745	5.487	415.965	1.637	18.563	660.554
2016	797	4.861	65.303	1.932	4.864	416.333	2.729	9.725	481.636
2017	856	12.320	223.440	3.633	10.723	576.746	4.489	23.043	800.186
2018	868	5.010	80.127	2.649	6.522	539.182	3.517	11.532	619.309
2019	1.112	12.588	306.109	1.193	5.643	428.187	2.305	18.231	734.296
2020	924	7.521	166.902	902	7.500	500.222	1.826	15.021	667.124
2021	1.761	19.110	599.622	1.660	6.887	436.384	3.421	25.997	1.036.006

Kaynak: ÇSGB, Çalışma Hayatı İstatistikleri 1984-2022

KAYNAKÇA

a. Kitaplar:

Agaoğlu, Samet; Hüdaioğlu, Selahattin; Türkiye'de İş Hukuku, İş Hukuku Tarihi, Cilt:1, Merkez Matbaası, İstanbul, 1938.

Ahlstrand, Bruce W.; The Quest for Productivity: A Case Study of Fawley After Flanders, Cambridge University Press, 1990.

Aidt, Toke; Tzannatos, Zafris; Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment, The World Bank, Washington D.C., 2002.

Akkaya, Yüksel; Çetik, Mete; Türkiye'de Endüstri İlişkileri, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul, 1999.

Akkaya, Yüksel; Cumhuriyet'in Hamalları: İşçiler, Yordam Kitap, İstanbul, 2010.

Aktay, Nizamettin; Toplu İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015.

Aktay, Nizamettin; Arıcı, Kadir; Tuncay Senyen-Kaplan, Emine; İş Hukuku, 4. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2011.

Ales, Edoardo; Jaspers, Teun; Laulom, Sylvaine; Sciarra, Silvana; Sobczak, André; Valdés Dal-Ré, Fernando; Transnational Collective Bargaining: Past, Present And Future (Final Report), European Commission Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D2, Brussels, 2006.

Başbuğ, Aydın; Toplu İş İlişkileri ve Hukuk, Şeker-İş, Ankara 2012.

Başterzi, Süleyman, Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti, Beta, İstanbul, 2016.

Baycık, Gaye; Avrupa Birliği Üye Devletlerinde Teşmil Uygulaması ve Türkiye için Öneriler, Çalışma Hayatında Sosyal Diyaloğun Geliştirilmesi Projesi, Ankara,

2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_683778.pdf (23.05.2020).

Bernaciak, Magdalena; Gumbrell-McCormick, Rebecca; Hyman, Richard; European Trade Unionism: From Crisis to Renewal?, Report 133, ETUI, Brussels, 2014.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2018.

Bulutay, Tuncer; Employment, Unemployment and Wages in Turkey, Devlet İstatistik Enstitüsü, International Labour Office, Ankara, 1995.

Canbolat, Talat; 6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, Beta, İstanbul, 2013.

Chamberlain, Neil W.; Collective Bargaining, McGraw Hill, New York, 1951.

Chamberlain, Neil W.; Kuhn James W.; Collective Bargaining, Third Edition, McGraw Hill, New York, 1986.

Clegg, Hugh A.; Trade Unionism Under Collective Bargaining: A Theory Based on Comprasions of Six Countries, Blackwell, Oxford, 1976.

Crouch, Colin; Pizzorno, Alessandro (Ed.); The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968, Vol. 1: National Studies, Macmillan, London, 1978.

Crouch, Colin; Industrial Relations and European State Traditions, Clarendon Paperbacks, Oxford, 1994.

Çelik, Nuri; Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi, İstanbul, 1966.

Çelik, Nuri; İş Hukuku Dersleri, 2. Baskı, Sermet Matbaası, İstanbul, 1979.

Çelik, Nuri; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 18. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2005.

Dolleans, Edouard; Histoire du travail en France, mouvement ouvrier et législation sociale, Domat, 1955.

Drahokoupil, Jan; Müller, Torsten; Job Retention Schemes in Europe: A Lifeline During the COVID-19 Pandemic, ETUI, Brussels, 2021.

Ekmekçi, Ömer; Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, BANKSİS, İstanbul, 1996.

Ekmekçi, Ömer; Toplu İş Hukuku Dersleri, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.

Elbir, Halid Kemal; İş Hukuku, 9. Baskı, Filiz Matbaası, İstanbul, 1987.

Engin, Murat; Toplu İş Sözleşmesi Sistemi, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1999.

Erdoğdu, Seyhan; Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık, İmge Kitabevi, İstanbul, 2006.

Eren, Fikret; Borçlar Hukuku -Genel Hükümler, 10. Baskı, İstanbul, 2008.

Ergüneş Emrağ, Seda; Yararlılık İlkesi (Türk ve Fransız Hukuku Karşılaştırmalı), On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022.

Esener, Turhan; İş Hukuku Yönünden Toplu İş Sözleşmeleri, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1964.

Esener, Turhan; İş Hukuku, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978.

Esirgen, Seda Örsten; Osmanlı Devleti'nde Yabancılara Verilen Kamu Hizmeti İmtiyazları, Turhan Kitabevi, Ankara, 2020.

Gernigon, Bernard; Odero, Alberto; Guido, Horacio (Haz.); ILO Principles Concerning The Right To Strike, ILO, Geneva, 2000.

Gülmez, Mesut; Türkiye Belgesel Çalışma İlişkileri Tarihi (1936 Öncesi), Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını, Ankara, 1983.

Gülmez, Mesut; Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi), İkinci Baskı, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını, Ankara, 1991.

Gülmez, Mesut; Meclislerde İşçi Sorunu ve Sendikal Haklar (1909-1961), Öteki Yayınevi, Ankara, 1995.

Gülmez, Mesut; Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu, Belediye-İş Sendikası Yayınları, Ankara, 2006.

Gülmez, Mesut; Sendikal Hakların Ulusalüstü Kuralları, Oluşumu ve Uygulanması, 1919-2014, 100. Kuruluş Yıldönümü Eşiğinde ÜÇO/ILO İlkeleri, Cilt: 1, 2. Baskı, Hatipoğlu, Ankara, 2014.

Gümüş, Fatih; Türk İş Hukukunda İş Uyuşmazlıkları ve Uzlaştırma, Emel Matbaacılık Sanayii, Ankara, 1972.

Günay, Cevdet İlhan; Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, İlksan Matbaası, Ankara, 1991.

Günay, Cevdet İlhan; Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku Açıklamalar, Kararlar, İlgili Mevzuat, Turhan Kitabevi, Ankara, 1999.

Güzel, M. Şehmus; Grev, Grevin Yapısal ve İşlevsel Açıdan İrdelenmesine Katkı Bilimsel Yayıncılık, 1980, Ankara.

Güzel, M. Şehmus; Türkiye'de İşçi Hareketi (Yazılar-Belgeler), Sosyalist Yayınlar, İstanbul, 1993.

Güzel, M. Şehmus; Türkiye'de İşçi Hareketi 1908-1984, Kaynak Yayınları, İstanbul, 1996.

Hadwiger, Felix; Global Framework Agreements, Achieving Decent Work in Global Supply Chains, ILO, Geneva, 2016.

Haipeter, Thomas; Lehndorff, Steffen; Collective Bargaining on Employment, Industrial and Employment Relations Department, Working Paper No. 3, ILO, Geneva, 2009.

Hyman, Richard; Industrial Relations: A Marxist Introduction, Macmillan, London, 1975.

Hyman, Richard; Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class&Society, Sage Publications, London, 2004.

Hyman, Richard; Social Dialogue and Industrial Relations During the Economic Crisis: Innovative Practices Or Business As Usual?, ILO Working Paper N0. 11, Geneva, Mart, 2010.

Işık, Rüçhan; Ehliyet ve Yetki, Ankara, Doruk Yayınları 16, Üçüncü Baskı 1977.

Işıklı, Alpaslan; Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 229-211, Ankara, 1967.

Kaboğlu, İbrahim Ö; Özgürlükler Hukuku, 6. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, 2002.

Kayaoğlu, M. Serdar (Derleyen); 2000'li Yıllarda Türkiye'de Sendikacılık: Zorluklar, Eğilimler, Olanaklar, Epos, Ankara, 2017.

Kılıç, Şebnem; Türk Hukukunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri ve Çerçeve Sözleşmeler, Toplu İş Sözleşmesi Türleri Açısından Alman Hukuku ile Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Beta, İstanbul, 2019.

Kılkış, İlknur; Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye'de Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulamadaki Görünümü, Kamu-İş Yayını, Ankara, 1993.

Koç, Yıldırım; Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi (Osmanlı'dan 2010'a), Epos Yayınları, Ankara, 2010.

Koray, Meryem; Değişen Koşullarda Sendikacılık (Gelişmiş Ülkeler ve Türkiye), Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı, İstanbul, 1994.

Koray, Meryem; Çelik, Aziz; Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, Belediye-İş Sendikası Yayınları, AB'ye Uyum Dizisi, Ankara, 2007.

Krüger, Nicalo; Der Grundsatz der Tarifeinheit und die Folgen seiner Aufgabe für Das Arbeitskampfrect, Verlag Dr. Kovac, 1st Edition, Hamburg, 2013.

Løken, Espen; Stokke, Torgeir Aarvaag; Nergaard, Kristine; Labour Relations in Norway, Fafo, Oslo, 2013.

Makal, Ahmet; Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1997.

Makal, Ahmet; Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1999.

Makal, Ahmet; Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 2002.

Mimaroğlu, Sait Kemal; Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Sevinç Matbaası, Ankara, 1964.

Moreau, Marie-Ange; La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017: Originalité, nature, fonctions, ILO, Paris, 2017.

Narmanlıoğlu, Ünal; İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2001.

Narmanlıoğlu, Ünal; İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, Beta, İstanbul, 2016.

Oğuzman, M. Kemal; Hukuki Yönden Grev ve Lokavt Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun Sistematik Tetkiki ve İlgili Mahkeme İçtihatları, Genişletilmiş 2. Baskı, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1967.

Oğuzman, M. Kemal; Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi, Grev, Lokavt ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1973.

Oğuzman, M. Kemal; Türk İş Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, MESS, 1989.

Ozaki, Muneto (ed.); Negotiating Flexibility: The Role of the Social Partners and the State, ILO, Geneva, 2000.

Ökçün, Gündüz A.; Ta'til-i Eşgal Kanunu, 1909 Belgeler –Yorumlar, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları: 503, Ankara, 1982.

Özveri, Murat; Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 2012.

Özveri, Murat; Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasızlaştırma (1963-2009), Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 2013.

Papadakis, Konstantinos; Transnational Company Agreements on Enterprise Restructuring, Dialogue in Brief No. 2, ILO, Geneva, 2010.

Patra, Eleni; Social Dialogue and Collective Bargaining in Times of Crisis: The Case of Greece", ILO, Geneva, 2012.

Perry L.J.; Wilson P.J; Trends in Work Stoppages: A Global Perspective, Working Paper No. 47, ILO, Geneva, 2004.

Phelan, Craig (ed.); Trade Unionism Since 1945-Towards a Global History, Volume I: Western Europe, Eastern Europe, Africa and the Middle East, Peter Lang, Bern, 2009.

Pitt, Gwyneth; Employment Law, 6 th Edition, Thomson/Sweet & Maxwell, London, 2007.

Potter (Webb), Beatrice; The Cooperative Movement in Great Britain, Swan Sonnens Chain & Co, London, 1892.

Quataert, Donald; Osmanlı Devleti'nde Avrupa İktisadi Yayılımı ve Direniş 1881-1908, İletişim Yayınları, İstanbul, 2017.

Özkaraca, Ercüment; Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2014.

Reisoğlu, Seza; Türk Hukukunda ve Mukayeseli Hukukta Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, Ankara, 1967.

Reisoğlu, Seza; 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ayyıldız Matbaası, Ankara, 1986.

Sencer [Baydar], Oya; Türkiye'de İşçi Sınıfı Doğuşu ve Yapısı, Habora Kitabevi, İstanbul, 1969.

Saymen, Ferit H.; Türk İş Hukuku, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1954.

Sazak, Fikret (Derleyen); Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar, Epos Yayınları, Ankara, 2007.

Sazak, Fikret (Derleyen); Sendikalar Krizi Tartışıyor, Epos Yayınları, Ankara, 2008.

Sostero, Matteo; Milasi, Santo; Hurley, John; Fernández-Macías, Enrique; Bisello, Martina; Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?, JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, No. 2020/05, European Commission, Joint Research Centre (JRC), Seville, 2020.

Soyer, M. Polat; Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık İlkesi (TSGLK m. 6 f.2), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayını, Ankara, 1991.

Sönmez, Mustafa; Özal Ekonomisi ve İşçi Hakları, Belge Yayınları, İstanbul, 1984.

Sunar, Kemal Sahir; Türk Sendikalar Hukuku Sendikaların Hukuki Durumu ve Kuruluşlarında Hâkim Olan Ana Prensipler, Birinci Kitap, Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu Matbaası, Ankara, 1955.

Sur, Melda; Grev Kavramı Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1987.

Sur, Melda; Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Dokuz Eylül Üniversitesi Fakültesi Yayını, Ankara, 1991.

Sur, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Turhan Kitabevi, Ankara, 2019.

Sülker, Kemal; Türkiye Sendikacılık Tarihi, TÜSTAV Yayınları, İstanbul, 2004.

Süzek, Sarper; İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, Beta, İstanbul, 2015.

Şahlanan, Fevzi; Toplu İş Sözleşmeleri, Acar Matbaacılık, İstanbul, 1992.

Şahlanan, Fevzi; Toplu İş Hukuku, Onikilevha, İstanbul, 2020.

Şen, Sabahattin; Esnek Üretim-Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri, Turhan Kitabevi, Ankara, 2004.

Talas, Cahit; Sosyal Ekonomi, S. Yayınları, Ankara, 1979.

Talas, Cahit; Bir Toplumsal Politika Belgesinin Yorumu Toplumsal Anlaşma; Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No:488, Ankara, 1982.

Talas, Cahit; Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi, Bilgi Yayınevi, Ankara, 1992.

Talas, Cahit; Dilik, Sait; Işıklı, Alpaslan; Türkiye'de Sendikacılık Hareketi ve Toplu Sözleşme (İktisadi Yönleriyle), Türk İktisadi Gelişmesi Araştırma Projesi, No: 18, SBF Maliye Enstitüsü, Ankara, 1965.

Telljohann, Volker; da Costa, Isabel; Müller, Torsten; Rehfeldt, Udo; Zimmer, Reingard; European and International Framework Agreements: Practical Experiences and Strategic Approaches, Office of the Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2009.

Tokol, Aysen; Türk Endüstri İlişkileri Sistemi, Dora Yayıncılık, Bursa, 2015.

Tolga, Muammer Vassaf; İş Hukuku, Raşit Bütün Matbaası, İstanbul, 1943.

Toprak, Zafer; Türkiye'de İşçi Sınıfı 1908-1946, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul, 2016.

Traxler, Franz; Brandl, Bernd; Collective Bargaining, Inter-Sectoral Heterogeneity And Competitiveness: A Cross-National Comparison Of Macroeconomic Performance, Global Union Research Network (GURN), ILO, Geneva, 2009.

Tuna, Orhan; Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri: Ön Araştırma Raporları, Devlet Planlama Teşkilatı Yayını, Ankara, 1969.

Tuna, Orhan; Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri: Neticeler, Milli Eğitim Bakanlığı Yayını, İstanbul, 1970.

Tuncay, A. Can; Toplu İş Hukuku, Beta, 2. Baskı, İstanbul, 2010.

Tuncay, A. Can; Savaş Kutsal, Burcu; Toplu İş Hukuku, Beta, İstanbul, 2019.

Tunçay, Mete; 1923 Amele Birliği, BDS Yayınları, İstanbul, 1989.

Tunçomağ, Kenan; İş Hukuku, Cilt:II, Toplu İş Sözleşmesi-Uzlaştırma ve Tahkim-Grev ve Lokavt-İş Muhakemesi, Sermet Matbaası, Kırklareli, 1980.

Tunçomağ, Kenan; Centel, Tankut; İş Hukukunun Esasları, 4. Bası, Beta, İstanbul, 2005.

Ulucan, Devrim; Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul Teknik Üniversitesi Yayını, İstanbul, 1981.

Van Hoek, Aukje; Hendrickx, Frank; International Private Law Aspects and Dispute Settlement Related to Transnational Company Agreements, Study undertaken on behalf of the European Commission, Contract number VC/2009/0157, Final report 20 October 2009.

Vandaele, Kurt; Sustaining or Abandoning 'Social Peace'? Strike Developments And Trends in Europe Since the 1990s, European Trade Union Institute, Brussels, 2011.

Visser, Jelle; ICTWSS Data base. version 6.1. Codebook, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Amsterdam, 2019.

Waddington, Jeremy; Hoffmann, Reiner; Trade Unions in Europe: Facing Challenges and Searching for Solutions, ETUI, Brussels, 2000.

Warneck, Wiebke; Strike Rules in the EU-27 and Beyond: A Comparative Perspective, European Trade Union Institute, Brussels, 2007.

Webb, Beatrice; Webb, Sidney; Industrial Democracy, New Edition In Two Volumes Bound In One, Longmans, London, New York, Bombay, 1902.

Webb, Beatrice; Webb, Sidney; The History of Trade Unionism, [1894], Reprints of Economic Classics, Augustus M. Kelley, New York, 1965.

Yayvak, İrem; Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi, (Türk-Alman Hukuku Karşılaştırmalı), Beta, İstanbul, 2014.

Yıldırım, Kadir; Osmanlı'da İşçiler (1870-1922): Çalışma Hayatı, Örgütler, Grevler, İletişim Yayınları, 2013.

Yıldız, Gaye Burcu, Türk Toplu İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021.

Yılmaz, Huriye Hilal; Toplu İş Sözleşmesinin Emredici Etkisi, Onikilevha, İstanbul, 2021.

Yoon, Youngmo; A Comparative Study on Industrial Relations And Collective Bargaining in East Asian Countries, ILO, Geneva, 2009.

Zafer, Aydın; İşçilerin Haziranı: 15-16 Haziran 1970, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2020.

b. Makaleler:

Addison, John T. ; Siebert, W. Stanley; "Changes in Collective Bargaining in the U.K.", IZA Discussion Paper No. 562, August 2002, s. 1-57.

http://www.iza.org/publications/dps/, (Erişim: 19.02.2022).

Akçay, İlker İnan; "Türkiye'de Emeğin Bir Mücadele Aracı Olarak İş İhtilafları: 1936-1963", Çalışma ve Toplum, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı:2, 2010, s. 41-63.

Aksu, Mustafa, " Borçlar Kanunu'nun 316 ve 317'inci Maddelerinde Düzenlenmiş Olan Umumi Mukavelenin Yürürlük Sorunu, İ.Ü. Hukuk Fakültesi Mecmuası, C:75, S:2, 2000, s. 99-148.

Ales, Edoardo; "İtalya'da Toplu Sözleşme Sistemi", Elif Gezgin (Çev.), Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri Mevzuat ve Uygulamalar, Alpay Hekimler (Ed.), Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 219-240.

Alpagut, Gülsevil; "6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 35, İstanbul, 2012, s. 25-55.

Araki, Takashi; "Japan's Decentralized Industrial Relations, Internal Flexicurity, and Challenges Japan Faces", 2015, https://islssl.org/wp-content/uploads/2015/10/Japan-TakashiAraki.pdf, (Erişim: 08.10.2021).

Atasayar, Kubilay; "Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun Endüstri İlişkileri Sistemiyle İlgili Yeni Önerileri", Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı: 27, 1976, s. 71-86.

Avdagic, Sabina; Social Dialogue and the European Union Accession, Research Report.

http://www.policy.hu/avdagic/IPFresearchreportMarch2002.htm,

(Erişim Tarihi: 20.06.2017).

Aydın, Ufuk; "6552 sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri, Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı:1, 2015,s. 9-31.

Aydınlı, İbrahim: 6552 Sayılı Kanunla Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: XVIII, Sayı: 3-4, 2014, s.77-99.

Aznevi, Ferhat; "Rekabet Hukuku Çerçevesinde, Çalışanlarının Sendikal Örgütlenme ve Teşmilden Doğan Toplu İş Sözleşmesi Haklarını Engelleyen Çoğunluğu Yabancı Sermayeli Bankaların Durumu", Ankara Barosu Dergisi, 2011/2, s. 255-275.

Bakır, Onur ve Akdoğan, Deniz; "Türkiye'de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme", Türk-İş Dergisi, Sayı: 383, 2009, s. 88-95.

Barry, Michael; Wilkinson, Adrien; "Reconceptualising Employer Associations Under Evolving Employment Relations: Countervailing Power Revisited", Work Employment and Society, Vol. 25(1), 2011, s. 149-162.

Barreto, Jose; "Portugal: Industrial Relations Under Democracy", Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed.), Industrial Relations in the New Europe, Blackwell, Oxford, 1993, s. 445-481.

Başterzi, Süleyman; "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2012 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi-2012, Kamu-İş Ankara, 2014, 174-337.

Bayer, İsmail; "Teşmil" Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yayını, cilt: 3, İstanbul, 1998, s. 212-213.

Been, Wike; Keune, Maarten; "The Netherlands: Decentralisation And Growing Power Imbalances Within A Stable İnstitutional Context", Collective Bargaining in Europe: Towards An Endgame, Vol: II, Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; Waddington, Jeremy (Eds.), European Trade Union Institute, Brussels, 2019, s. 445-464.

Behrens, Martin; "New Forms of Employers' Collective Interest Representation", Industrielle Beziehungen, 11. Jg., Heft 1+2, 2004, s. 77-91.

Behrens, Martin; Traxler, Franz; Employers and Employer Organisations in Europe: Membership Strength, Density and Representativeness, 2004.

https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2004/employers-organisations-in-europe, (Son Erişim: 16.03.2022).

Behrens, Martin; Helfen, Markus; "Small Change, Big Impact? Organizational Membership Rules and the Exit of Employer Associations From Multi-Employer Bargaining in Germany", Human Resource Management Journal,

https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1748-8583.12210. (Erişim:14.03.2022).

Benli, Hasan Tahsin; "Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Önemli Belgeleri: Toplumsal Anlaşma, Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin 37 Yıl Önce Yaptığı İlk Sosyal Diyalog Denemesi", Karatahta/ İş Yazıları Dergisi, s. 190. http://www.dergikaratahta.com/files/2/10.pdf, (Erişim: 10.12.2019).

Birke, Peter; "The Persistence of Labour Unrest: Strikes in Denmark, 1969–2005, Van der Velden S. et al. (Eds.), Strikes Around the World, 1968–2005: Case-studies of 15 Countries, AKSANT, Amsterdam, 2007, s. 222-242.

Blasi, Marco; "Statutory Employee Representation in Italian and U.S. Workplaces: A Comparative Analysis of the Fiat/Chrysler Case", Eurofound: https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2011/shift-in-fiats-bargaining-strategy-sparks-debate; https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2012/fiat-leaves-confindustria-and-signs-new-company-agreement, (Erişim: 14.11.2021).

Blasco, Juan García; de Val Tena, Luis Ángel; "Collective Bargaining in Spain", Collective Bargaining in Europe, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Spain, 2004, s. 275-296.

Blažienė Inga; Kasiliauskas, Nerijus; Guobaitė-Kirslienė, Ramunė; "Lithuania: will new legislation increase the role of social dialogue and collective bargaining?", Collective Bargaining in Europe: Towards An Endgame, Vol: III, Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; Waddington, Jeremy (Eds.), European Trade Union Institute, Brussels, 2019, s. 381-402.

Boratav, Korkut; "Emperyalizm mi? Küreselleşme mi?", Küreselleşme: Emperyalizm, Yerelcilik, İşçi Sınıfı, E. Ahmet Tonak (Der.), İmge, Ankara, 2000, s. 15-25.

Bordogna, Lorenzo; Cella, Primo .G.; "Decline or Transformation? Change in Industrial Conflict and its Challenges", Transfer, vol. 8, no. 4, 2002, s. 585-607.

Brandl, Bernd; Lehr, Alex; "The Strange Non-Death of Employer and Business Associations: An Analysis of Their Representativeness and Activities in Western European Countries", Economic and Industrial Democracy, 40 (4), 2019, s. 932-953.

Brunn, Niklas, "The Autonomy of Collective Bargaining", Collective Bargaining, Discrimination, Social Security and European Integration, Roger Blanpain (Ed.), Kluwer, Stockholm, 2003, s. 1-48.

Buchanan, John; Olivier, Damien; "'Fair Work' and the Modernization of Australian Labour Standards: A Case of Institutional Plasticity Entrenching Deepening Wage Inequality", British Journal of Industrial Relations, Vol. 54, No. 4, 2016, s. 790-814.

Campos Lima, Maria da Paz; "Portugal: Reforms and the Turn to Neoliberal Austerity", Collective Bargaining in Europe: Towards An Endgame, Vol: III, Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; Waddington, Jeremy (Eds.), European Trade Union Institute, Brussels, 2019, s. 483-504.

Can, Mevlüt; "İnsan Haklarından Dışlanan İşçiler ya da Kapsam Dışı Personel", Mesut Gülmez, Nagihan Durusoy Öztepe, Nergis Mütevellioğlu, Oğuz Karadeniz, Handan Kumaş (Yay. Haz.), Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu-II Bildiriler, (4-5-6 Kasım 2010, Pamukkale Üniversitesi İİBF ÇEEİ Bölümü), Petrol-İş Sendikası, İstanbul, 2010, s. 407-427.

Canbolat, Talat; "Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanamayacak İşçiler", Kamu-İş, Cilt:6, Sayı: 4, 2002, s. 1-39.

Canbolat, Talat; “Toplu İş İlişkileri”, Yargıtayın 2011 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, Kamu-İş, Ankara, 2013, s. 306-308.

Canbolat, Talat; “6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 1, 2014, s. 523-534.

Caniklioğlu, Nurşen; “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’un Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne ilişkin Yeni Düzenlemeleri”, İşveren Dergi, cilt: 6, sayı: 50, 2012, s.53-56.

Centel, Tankut; “Toplumsal Anlaşma-Hukuken Geçersiz Bir Belge”, Günümüzde Yargı, Sayı: 29, Eylül 1978, s. 15-17.

Centel, Tankut; “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki Sınırları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 17, Mart 2010, s. 211-220.

Centel, Tankut; “Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca Bakış”, TİSK Akademi, cilt:8, sayı: 15, Mart 2013, s. 6-21.

Centel, Tankut; “Toplu İş Sözleşmesinin Genel Esasları”, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bilgilendirme Semineri, (14 Şubat 2013, İzmir), TİSK, Ankara, 2013, s. 56-61.

Coşkundeniz, İlhami; “Toplulukla İş İhtilafları, Hazırlanması, Yürütülmesi Meseleleri”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı:7, İstanbul, 1955, s. 61-83.

Çelik, Aziz; “Türkiye’de Sosyal Diyalog ve Ekonomik ve Sosyal Konsey: Bir Başarısızlık Öyküsü”, 15. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi (9-12 Şubat 2014), Türk-İş, Ankara, 2014, s. 16-48.

Çelik, Aziz; "AKP Döneminde Sendikal Haklar: Sendikasız-Grevsiz Kaynaşmış Bir Kitleyiz", Meryem Koray, Aziz Çelik (Der.), Himmet, Fıtrat, Piyasa: AKP Döneminde Sosyal Politika, İletişim, İstanbul, 2015, s.157-193.

Çelik, Aziz; "Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri: 1963-2005", Sınıf Sendika Siyaset Türkiye Emek Tarihinden Kesitler, İmge Kitabevi, Ankara, 2016, s. 337-395.

Çelik, Aziz; "Grev Ertelemelerinin 30 Yılı veya 'Islatmayan Su' ve 'Yakmayan Ateş' (1985-2015)", Emek Yıllığı 2015, Yazılama Yayınevi, İstanbul, 2016, s. 430-469.

Çelik, Aziz; "Zarf Değişti Mazruf Aynı: 6356 Sayılı Yasa Sonrasında Türkiye'de İşçi Sendikacılığı", Ahmet Makal, Aziz Çelik (Der.), Zor Zamanlarda Emek: Türkiye'de Çalışma Yaşamının Güncel Sorunlar", İmge Kitabevi, 2017, s. 211-212

Çelik, Aziz; "Sembiyotik İlişkiler Ve Otoriter Korporatizm Kıskacında 2010'lu Yıllarda Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu Pazarlık ve Grev Eğilimleri" Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, CEEİK 2018 Özel Sayısı, Yıl: 2019, Cilt: 15, Sayı: 15, 2019, s. 39-69.

Çelik, Aziz; "Kamu İşçisinin Grev Hakkı Tehdit Altında", Birgün Gazetesi, 05.08.2019, https://www.birgun.net/haber/kamu-iscisinin-grev-hakki-tehdit-altinda-264010, (Erişim: 12.11.2020).

Çelik, Aziz; Lordoğlu, Kuvvet; "Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne", Çalışma ve Toplum Dergisi, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Cilt:2, Sayı:9, 2006, s.11-30.

Çelik, Nuri; "Kapsam Dışı Personele Sağlanan Menfaatlere İlişkin Yargıtay Kararları Üzerine", Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş Dergisi, C.7, S.3, Ankara, 2004, s. 1-7.

Çenberci, Mustafa; "Türk Hukuku Açısından Toplu İş Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesi Anayasal Mahiyeti ve Toplu İş Sözleşmelerine İlişkin Bazı Sorunlar" Batıder, cilt: V, sayı: 3, 1970, s.383-431.

Çifter, Algun; "Umumi Mukavele", Çimento İşveren Dergisi, cilt: 11, S:4, Temmuz 1997, s. 3-7.

Dabscheck, Braharn; Niland, John; "Australia", Collective Bargaining In Industrialised Market Economies: A Reappraisal, Geneva, 1987, s. 161-173.

Daugareilh, Isabelle; "La négociation collective internationale", Travail et Emploi, no 104, Octobre-décembre 2005, s. 80, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Daugareitlh.pdf, (Erişim: 27.09.2022).

Demir, Serdar, "Türkiye'de Kamu Görevlileri Dernekleri (1971-1980)", Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 1, Mart 1991, s.55-97.

Demircioğlu, Murat; "Türk İş Hukukunda Teşmil Uygulaması", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi, cilt:39, sayı:1-4, İstanbul, 1981, s. 137-161.

Delahaie, Noélie; Vandekerckhove, Sem; Vincent, Catherine; "Wages and Collective Bargaining Systems in Europe During the Crisis", Van Gyes, Guy; Schulten, Thorsten (Ed.), Wage Bargaining under the New European Economic Governance: Alternative Strategies for Inclusive Growth, Brussels, 2015, s.61-91.

Dereli, Toker; "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme", Çalışma ve Toplum, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 36, 2013, s. 41-64.

Doğan Yenisey, Kübra; "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Cilt:4, Sayı: 39, 2013, s. 43-68.

Demougin, Philippe; Gooberman, Leon; Hauptmeier, Marco; Heery, Edmund; "Employer Organisations Transformed, Human Resource Management Journal, 29 (1), 2019, s. 1-16. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12222, (Son Erişim: 14.03.2022).

Dølvik, Jon Erik; Stokke, Torgeir Aarvaag; "Norway: The Revival of Centralized Concertation", Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed.), Changing Industrial Relations in Europe, Reprinted, Blackwell, Oxford, 1999, s. 118-145.

Dribbusch, Heiner; Vandaele, Kurt; "Comprehending divergence in strike activity Employers' offensives, government interventions and union responses", Van der Velden S. et al. (Eds.), Strikes Around the World, 1968–2005: Case-studies of 15 Countries, AKSANT, Amsterdam, 2007, s. 366-381.

Dumanlı, Bahar; "Türkiye'de Sendikal Hareketin Gelişim Trendleri: 1963-1993", İktisat Dergisi, sayı: 369, Temmuz 1997, s.59-66.

Duran, Lütfi; "İktisadi Devlet Teşekküllerinde Çalışanların Hukuki Durumu ile Sendika ve Grev Hakları", İ.Ü. Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: 33, Sayı:1-2; 1967, s. 34-51.

Edwards, Paul K.; Hyman, Richard; "Strikes and Industrial Conflict: Peace in Europe?", New Frontiers in European Industrial Relations, Ferner Anthony, Richard Hyman (Eds), Blackwell, Oxford, 1994, s. 250-280.

Edwards, Paul; Hall, Mark; Hyman, Richard; Marginson, Paul; Sisson, Keith; Waddington, Jeremy; Winchester, David; "Great Britain: From Partial Collectivism to Neo-liberalism to Where?", Changing Industrial Relations in

Europe, Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed.), Second Edition, Blackwell, Oxford, 1999, s. 1-54.

Ekin, Nusret; "Değişim ve Sendikaların Geleceği", Mercek Dergisi, Nisan 1996, s.18-35.

Ekmekçi, Ömer; "Kamu İşvereninin Özel Sektör İşvereni Karşısında Kayırılması ve Anayasa'nın Eşitlik İlkesinin İhlaline Yönelik Çabalar", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 3, Sayı:12, 2006, s.1176-1177.

Ekonomi, Münir, "İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulamada Karşılaşılan Başlıca Sorunlar", Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, Temmuz 1987, s.6-21.

Ekonomi, Münir; "Birden Çok İşyerini Kapsamak Üzere Yapılan İşyerleri Toplu İş Sözleşmesi (Grup Toplu İş Sözleşmesi) ve Yargıtayın Bu Sözleşmelere İlişkin Görüşleri Sebebiyle Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", Türk Mevzuatı Açısından Grup Toplu İş Sözleşmeleri, MESS, İstanbul, 1989. s. 13-30.

Ekonomi, Münir; "İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi", İş Hukuku Dergisi, Cilt:II, 1992, s.31-49.

Ergin, Berin, "Batıya Açılan Kapıda Çalışma Hayatındaki Sorunlardan Biri Olarak Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili", Prof. Dr. Halid Kemal Elbir'e Armağan, İ.Ü. Hukuk Fakültesi Eğitim Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı, İstanbul, 1996, s.107-152.

Ertürk, Arzu Arslan; "6552 Sayılı Kanunun 4857 Sayılı İş Kanunu ile 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Getirdiği Yenilikler", Çalışma ve Toplum, Cilt: 2, Sayı: 45, 2015, s.173-196.

Eyrenci, Öner; "Toplu İş Sözleşmesinin İşyerinde Çalışan Bütün İşçilere Uygulanacak Hükümleri", Kamu-İş Dergi, Cilt: 1, Sayı: 4, Nisan 1988, s. 8-15.

Eyrenci, Öner; "6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri", Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Polat Soyer'e Armağan, Cilt:15, Özel Sayı, İzmir, 2014, s. 119-146.

Engin, Ünsal; "Kamu Sektöründe Sendikalar ve İş Uyuşmazlıkları ve Grevler", Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı: 20, 1969, s. 45-64.

Fernández Rodríguez, Carlos J.; Ibáñez Rojo, Rafael; Martínez Lucio, Miguel; "Spain: Challenges to Legitimacy and Representation in a Context of Fragmentation and Neoliberal Reform", Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; Waddington, Jeremy (Eds.), Collective Bargaining in Europe: Towards An Endgame, Vol: I, European Trade Union Institute, Brussels, 2019, s. 563-582.

Ferner, Anthony; Hyman, Richard; "Introduction: Industrial Relations in the New Europe: Seventeen Types of Ambiguity", Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed.), Industrial Relations in the New Europe, Blackwell, Oxford, 1993, s.xvı-xxxvıı.

Ferner, Anthony; Hyman, Richard; "Italy: Between Political Exchange and Micro-Corporatizm", Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed.), Industrial Relations in the New Europe, Blackwell, Oxford, 1993, s. 524-600.

Ferner, Anthony; Hyman, Richard; "Introduction: Towards European Industrial Relations?", Anthony Ferner, Richard Hyman (Eds.), Changing Industrial Relations in Europe, Reprinted, Blackwell, Oxford, 1999, s. xı-xxvı.

Fındıkoğlu, Ziyaeddin Fahri; "İş Hukukumuzun ve Çalışma Mevzuatımızın Tatbik Edildiği Büyük Sanayi Müesseseleri", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt:19, Sayı: 3-4, 1954, s.869-917.

Flanders, Allen; "Collective Bargaining: A Theoretical Analysis", British Journal of Industrial Relations, vol: VI, no:2, 1968, s. 1-26.

Fox, Alan; “A Collective Bargaining, Flanders and the Webbs”, British Journal of Industrial Relations, vol: XIII, no: 2, 1975, s. 151-174.

Gavalas, Nicos; “Yunanistan’da Toplu Sözleşme Sistemi”, Alpay Hekimler (Çev.), Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye’de Toplu Sözleşme Sistemleri Mevzuat ve Uygulamalar, Alpay Hekimler (Ed.), Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 395-403.

Glassner, Vera; Keune, Maarten; Marginson, Paul; “Collective Bargaining in aTime of Crisis: Developments in the Private Sector in Europe”, Transfer 17(3), ETUI, Belgium 2011, s. 303-321.

Glassner, Vera; Hofmann, Julia; “Austria: From Gradual Change to An Unknown Future”, Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; Waddington, Jeremy (Eds.), Collective Bargaining in Europe: Towards An Endgame, Vol: I, European Trade Union Institute, Brussels, 2019, s. 33-52.

Gooberman, Leon; Hauptmeier, Marco; Heery Edmund; “The Decline of Employers’ Associations in the UK: 1976–2014”, Journal of Industrial Relations, Vol: 61(1), 2019, s. 1-32.

Gooberman, Leon; Hauptmeier, Marco; Heery, Edmund; “A Typology Of Employers’

Organisations in The United Kingdom”, Economic and Industrial Democracy, Vol. 41 (1), 2020, s. 229-248.

Güler, Şerafettin; “Türk İş Hukukunda Kapsamdışı Personel”, Kamu-İş Dergisi, Cilt:2, Sayı:9, 2007, s. 49-72.

Gülmez, Mesut; “Örgütlenme ÖzgürSÜZlüğü” Cephesinde Yeni Bir Şey yok! Olacağı da Yok!”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt:2, Sayı: 37, 2013 s. 13-40.

Gürkan, Barış Erdem; "Uluslararası Çerçeve Anlaşmalar ve Sendikalar: Olanaklar, Sınırlar", Çalışma ve Toplum, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 35, 2012, s. 233-262.

Güzel, M. Şehmus; "Tanzimat'tan Cumhuriyet'e İşçi Hareketi ve Grevler", Tanzimat'tan Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi, Cilt:3, İletişim Yayınları, İstanbul, 1985, s. 803-828.

Güzel, M. Şehmus; "Osmanlı İmparatorluğu'nda Makina Kırıcılığı", Cahit Talas'a Armağan, Alparslan Işıklı, Mesut Gülmez (Ed.), Mülkiyeliler Birliği Yayını, No: 9, Ankara, 1990, s. 285-291.

Hammer, Nikolaus; "International Framework Agreements: Global industrial relations between rights and bargaining", Transfer, 11(4), 2005, s. 511–530.

Haucap, Justus; Uwe, Pauly; Weyet, Christian; "Collective Wage Setting When Wages are Generally Binding: An Antitrust Perspective", International Review of Law and Economics, Vol:21, No:3, 2001, s. 287–307.

Hekimler, Alpay; "Federal Almanya'da Toplu Sözleşme Düzeyleri ve Değişim", Mercek, Yıl: 5, Sayı: 19, Temmuz 2000, s. 52-59.

Hekimler, Alpay; "Esnek İstihdamda Yeni Bir Model 'Çalışma Süreleri Hesabı'", Nusret Ekin'e Armağan, TÜHİS, Ankara, 2000, s. 767-779.

Hendrickx, Frank; "Belçika'da Toplu Sözleşme Sistemi", Duygu Doğan (Çev.), Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri Mevzuat ve Uygulamalar, Alpay Hekimler (Ed.), Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 83-103.

Hijzen, Alexander; Martins, Pedro S.; "No Extension Without Representation? Evidence from a Natural Experiment in Collective Bargaining", IZA Discussion Paper No. 10204, September 2016, s. 1-31.

Hoffrén, Paul Jonker; "Finland: Goodbye Centralised Bargaining? The Emergence of a New Industrial Bargaining Regime", Collective Bargaining in Europe: Towards An Endgame, Vol: I, Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; Waddington, Jeremy (Eds.), European Trade Union Institute, Brussels, 2019, s. 197-216.

Hoon Lee, Byoung; " Militant Unionism in Korea", Van der Velden S. et al. (Eds.), Strikes Around the World, 1968–2005: Case-studies of 15 Countries, AKSANT, Amsterdam, 2007, s. 155-172.

Hyman, Richard; "Pluralism, Procedural Consensus and Collective Bargaining", British Journal of Industrial Relations, vol:16, no:1, 1978, s. 16-40.

Hyman, Richard; "Changing Trade Union Identities and Strategies", Ferner Anthony, Richard Hyman (Eds), New Frontiers in European Industrial Relations, Blackwell, Oxford, 1994, s. 108-139.

Ibsen, Christian; Keune, Maarten; "Organised decentralisation of collective bargaining: case studies of Germany, the Netherlands and Denmark", OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 217, Paris, OECD Publishing, 2018, s. 4-35.

Işıklı, Alparslan; "Kamu İşveren Sendikalarına Eleştirel Bir Bakış", Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, Cilt: 2, İstanbul 1998, s. 212.

İşeri, Ergün; "İşçi Sınıfının Örgütsüzlüğü ve DİSK'in Teşmil Önerisi" ve "Toplu Sözleşme Kapsamını Büyütmek ve Teşmil", http://sendika62.org/tag/tesmil/, (Son Erişim: 15.07.2018).

Jacobs, Antoine; "The Law of Strikes and Lockouts", Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Economies, Roger Blanpain (Ed.), Kluwer Law International, The Hague, 2004, s. 549-593.

Jaspers, Teun; “Effective Transnational Collective Bargaining: Binding Transnational Company Agreements: A Challenging Perspective”, Transnational Collective Bargaining at Company Level: A New Component of European Industrial Relations?, Schömann et al. (Ed.), ETUI, Brussels, 2012, s. 233-266.

Karakışla, Yavuz Selim,“Osmanlı Sanayi İşçisi Sınıfının Doğuşu 1839-1923”, Osmanlı’dan Cumhuriyet Türkiye’sine işçiler 1839-1950, Donald Quataert ve Eric J. Zürcher (der.), İletişim Yayınları, İstanbul, 1998, s. 27-54

Katz, Harry C.; “The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis”, Industrial nad Labor Relations Review, vol:47, No:1, October 1993, s. 3-24.

Katsaroumpas, Ioannis; Koukiadaki, Aristea Koukiadaki; “Greece: ‘Contesting’ Collective Bargaining”, Collective Bargaining in Europe: Towards An Endgame, Vol: III, Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; Waddington, Jeremy (Eds.), European Trade Union Institute, Brussels, 2019, s. 267-294.

Kaufmann, Otto; “Fransa’da Toplu Sözleşme Sistemi”, Hekimler, Alpay (Çev.), Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye’de Toplu Sözleşme Sistemleri Mevzuat ve Uygulamalar, Alpay Hekimler (Ed.), Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 171-196.

Kaya, A. Özcan; “Kollektif İş Mukaveleleri ve Kollektif İş Mukavelesi Kanun Tasarısı”, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, cilt:, 15, sayı:1, Mart 1960, s. 41-61.

Keune, Maarten; “Collective Bargaining and Working Time in Europe: An Overview”, Keune, Maarten; Béla Galgóczi (Ed.); Collective Bargaining on Working Time: Recent European experiences, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety, Brussels, 2006, s. 9-30.

Kelly, John; Hamann, Kerstin; “General Strikes in Western Europe, 1980-2008”, European Regional Congress of the International Industrial Relations Association, 28 June – 1 July 2010, Copenhagen.

https://faos.ku.dk/pdf/iirakongres2010/track4/28.pdf, (Erişim: 08.04.2022).

Kenworthy, Lane; “Wage-Setting Coordination Scores”, Version 2001,

http://www.emory.edu/SOC/lkenworthy, (Erişim: 25.03.2022).

Kjellberg; Anders, “Sweden: Can the Model Survive”, Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed.), Industrial Relations in the New Europe, Blackwell, Oxford, 1993, s. 88-142.

Kjellberg, Anders; “Sweden: Restoring The Model”, Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed.), Changing Industrial Relations in Europe, Reprinted, Blackwell, Oxford, 1999, s. 74-116.

Kjellberg, Anders; “Sweden: Collective Bargaining Under the Industry Norm”, Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; Waddington, Jeremy (Eds.); Collective Bargaining in Europe: Towards An Endgame, Vol: II, European Trade Union Institute, Brussels, 2019, s. 583-605.

Kittner, Michael “Flucht aus dem Tarifvertrag durch Austritt aus dem Arbeitgeberverband”, Arbeit und Recht, Vol. 46, No. 12, Bund-Verlag GmbH, Dezember 1998, s. 469-473.

Koç, Yıldırım; “1950'li Yıllardan Toplu İş Sözleşmesi Örneği”, Mülkiyeliler Birliği Dergisi, Cilt: XIX, Sayı: 182, Ağustos 1995, s.22-27.

Kritsantonis, Nicos D.; “Greece: From State Authoritarianism to Modenization”, Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed.), Industrial Relations in the New Europe, Blackwell, Oxford, 1993, s. 601-628.

Köhler, Holm Detlev; "İspanya'da Toplu Sözleşme Sistemi", Hekimler, Oktay (Çev.), Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri Mevzuat ve Uygulamalar, Alpay Hekimler (Ed.), Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 197-213.

Kul, Emin; "Yüksek Hakem Kurulu", Sosyal Siyaset Konferansları, 34. Kitap, 1985, s. 85-107.

Kutal, Metin; "Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Yollarla Çözümlenmesi", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 19, Ocak 1968, s. 219-254.

Kutal, Metin; "Hukuki Açıdan Lokavt" Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 24, Ocak 1972, s. 159-190.

Kutal, Metin; "Yeni Anayasa Tasarısı Hakkında Düşünceler", İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt: XXIX, Sayı: 5-6, Ağustos-Eylül 1982, s. 204-210.

Kutal, Metin; "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü ve Toplu İş Sözleşmesi Açısından Türk İş Hukukunun 50 Yılı", Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı, Kutlama Toplantısı-Tebliğler-Yorumlar, BASİSEN, İstanbul, 1988, s. 121-148.

Kutal Metin; "Toplumsal Anlaşma", Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, Cilt: 3, İstanbul 1998, s. 268-269.

Kutal, Metin; "ILO Uzmanlar Komitesi Raporunda (2005) Türk Mevzuatının 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeler Karşısındaki Durumu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl:1, Sayı:1, MESS, Mart 2006, s. 89-97.

Kutal, Metin; "'Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi' Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar", Çalışma ve

Toplum, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 43, 2014, s. 13-28.

Leonardi, Salvo; Concetta Ambra, Maria; Ciarini, Andrea; "Italian Collective Bargaining at a Turning Point", Multi-employer Bargaining Under Pressure: Decentralisation Trends in Five European Countries, Salvo Leonardi, Roberto Pedersini (Ed.), ETUI, Brussels, 2018, s. 185-224.

Lilja, Kari; "Finland: Continuity and Modest Moves Towards Company Level Corporatism", Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed.), Changing Industrial Relations in Europe, Reprinted, Blackwell, Oxford, 1999, s. 171-189.

Lind, Jens; "Denmark: The Sacred Cow of Collective Bargaining is Still Alive", Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; Waddington, Jeremy (Ed.); Collective Bargaining in Europe: Towards An Endgame, Vol: I, European Trade Union Institute, Brussels, 2019, s. 151-172.

Löschnigg, Günther; "Avusturya'da Toplu Sözleşme Sistemi" Alpay Hekimler (Çev.), Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri Mevzuat ve Uygulamalar, Alpay Hekimler (Ed.), Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 61-81.

Lyddon, Dave; "Strike Statistics and the Problems of International Comparison", Van der Velden S. et al. (Eds.), Strikes Around the World, 1968–2005: Case-studies of 15 Countries, AKSANT, Amsterdam, 2007, s. 24-40.

Lyddon, Dave; "From Strike Wave To Strike Drought: The United Kingdom", Van der Velden S. et al. (Eds.), Strikes Around the World, 1968–2005: Case-studies of 15 Countries, AKSANT, Amsterdam, 2007, s. 339-365.

Malmberg, Jones; “The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions”, Scandinavian Studies in Law, Volume 43, 2002, s.190-213.

Marginson, Paul; “Coordinated Bargaining in Europe: From Incremental Corrosion to Frontal Assault”, European Journal of Industrial Relations, Vol: 21 (2), 2015, s. 97-114.

Marginson, Paul; Carley Mark; “The crisis: challenges and social partner perspectives”, European Commission Industrial Relations in Europe 2010, Office of the European Union, Luxembourg, 2011, s. 55–84.

Martínez Lucio, Miguel; “Spain: Constructing Institutions and Actors ina Context of Change”, Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed.), Industrial Relations in the New Europe, Blackwell, Oxford, 1993, s. 482-523.

McCartin, Joseph A.; “Approaching extinction? The Decline of Strikes in the United States, 1960–2005”, Van der Velden S. et al. (Ed.), Strikes Around the World, 1968–2005: Case-studies of 15 Countries, AKSANT, Amsterdam, 2007, s. 133-154.

Müftüoğlu, Özgür; “Kamu Kesimi İşveren Sendikaları”, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt:3, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, İstanbul, 1998, s. 211-213.

Müller, Torsten; Schulten, Thorsten; “Germany: Parallel Universes of Collective Bargaining”, Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; Waddington, Jeremy (Ed.); Collective Bargaining in Europe: Towards An Endgame, Vol: II, European Trade Union Institute, Brussels, 2019, s. 239-266.

Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; Waddington, Jeremy., “Conclusion: Towards an Endgame”, Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; Waddington, Jeremy (Ed.);

Collective Bargaining in Europe: Towards An Endgame, Vol: II, European Trade Union Institute, Brussels, 2019, s. 625-665.

Müller, Torsten; Schulten, Thorsten; Drahokoupil, Jan; "Job retention schemes in Europe during the COVID-19 pandemic –different shapes and sizes and the role of collective bargaining", Transfer, Vol. 28(2), ETUI, 2022, s. 247-265.

Noboru, Ogino; "What Is Shunto?", Japan Labor Issues, vol.5, no.28, January 2021, s.18-21.

Oğuzman, M. Kemal; "Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısı Tahlil Ve Tenkidi", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: 28, Sayı: 2, 1962, s. 407-429.

Oğuzman, M. Kemal; "931 Sayılı Yeni İş Kanununun Özellikleri", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: 33, Sayı: 3-4, Ocak 1967, s. 215 – 227.

Oğuzman, M. Kemal; "2822 sayılı Kanunun Uluslararası Normlara Uygunluğu", İşveren Dergi, TİSK, Haziran 1986, Ankara, s. 22-24.

Önsal, Naci; "Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri İlk İki Örnek ve Son Durum", Kara Tahta İş Yazıları Dergisi, Sayı: 10, Nisan 2018, s. 93-100.

Özkaraca, Ercüment; "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay'ın 2014 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, (25-26 Kasım 2016, İstanbul), Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 295-359.

Papadakis, Konstantinos; "Globalizing Industrial Relations: What Role for International Framework Agreements", The Role of Collective Bargaining in the Global

Economy: Negotiating for Social Justice, Susan Hayter (Ed.), ILO, Edward Elgar Publishing, Massachuttes, 2011, s. 277-305.

Pedersini, Roberto; Leonardi, Salvo; "Breaking Through the Crisis with Decentralisation? Collective Bargaining in the EU After the Great Recession", Multi-employer Bargaining Under Pressure: Decentralisation Trends in Five European Countries, Salvo Leonardi, Roberto Pedersini (Ed.), ETUI, Brussels, 2018, s. 7-39.

Pedersini, Roberto; "Italy: Institutionalisation and Resilience in a Changing Economic and Political Environment", Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; Waddington, Jeremy (Eds.), Collective Bargaining in Europe: Towards An Endgame, Vol: II, European Trade Union Institute, Brussels, 2019, s. 337-360.

Pirler, Bülent; "Toplu İş İlişkileri Sistemimizde Yeni Döneme Başlarken Geride Bıraktıklarımız", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel Sayı, 2014, s. 883-912.

Regalia, Ida; Regini, Marino; "Italy: The Dual Character of Industrial Relations", Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed.), Changing Industrial Relations in Europe, Reprinted, Blackwell, Oxford, 1999, s. 459-503.

Rieble, Volker; "Federal Almanya'da Toplu Sözleşme Sistemi", Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri Mevzuat ve Uygulamalar, Alpay Hekimler (Ed.), Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 31-60.

Ring, Gerhard; Ring Olsen, Line; "Danimarka'da Toplu Sözleşme Sistemi", Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri Mevzuat ve Uygulamalar, Alpay Hekimler (Ed.), Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 151-170.

Roberts, Benjamin C; "Recent Trends in Collective Bargaining in the United Kingdom", Collective Bargaining in Industrialised Market Economies: A Reappraisal, ILO, Geneva, 1987, s. 281-197.

Ross, A.M.; Hartman, P.T.; Changing Patterns of Industrial Conflict, Wiley, New York, 1960.

Sağlam, Fazıl; "1982 Anayasası Açısından Memur Sendikacılığı ve Uluslararası Sözleşmeler", Türkiye'de Memur Sendikacılığı, Uluslararası Sempozyum (13-14 Eylül 1990), Ankara, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları, Ankara, 1991, s.32-38.

Saloheimo, Jorma Oskari (Katkıda Bulunan); "Labour Administration in Finland", ILO Department for Government and Labour Law and Administration, Document No. 4, Geneva, 2001.

https://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/gllad/finland.pdf, (Erişim: 19.01.2022).

Sarıoğlu, İbrahim; "Değişim, Toplu Sözleşme Düzeni ve Yasalarla Esneklik", Çimento Müstahsilleri İşveren Sendikası Dergisi, sayı:16, Mart 2002, s. 33-44.

Saymen, Ferit H.; "Kolektif İş Akdi Kanun Tasarısı Hakkında Mütalâa", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt:24, Sayı: 1-4, İstanbul, 1959, s. 176-203.

Scheuer, Steen; "Denmark: Return to Decentralization", Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed.), Industrial Relations in the New Europe, Blackwell, Oxford, 1993, s. 168-197.

Scheuer, Steen; "Denmark: A Less Regulated Model", Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed.), Changing Industrial Relations in Europe, Reprinted, Blackwell, Oxford, 1999, s. 146-170.

Scheuer, Steen; "A Novel Calculus? Institutional Change, Globalization and Institutional Conflict in Europe", European Journal of Industrial Relations, vol. 12, no. 2, 2006, s. 143–164

Schömann, Isabelle; "Transnational Company Agreements: Towards An Internationalisation of Industrial Relations", Isabelle Schömann, Romuald Jagodzinski, Guido Boni, Stefan Clauwaert, Vera Glassner and Teun Jaspers (Ed.), Transnational Collective Bargaining At Company Level: A New Component Of European İndustrial Relations?, ETUI, Brussels, 2012, s. 219-232.

Schömann, Isabelle; "Transnational Collective Bargaining: in Search of a Legal Framework", Schömann et al. (Ed.), Transnational Collective Bargaining At Company Level: A New Component Of European İndustrial Relations?, ETUI, Brussels, 2012, s. 219-232.

Schroeder, Wolfgang; Silvia, Stephen J.; "Why Are German Employers Associations Declining? Comparative Political Studies, Arguments and Evidence, Vol. 40, No. 12, Sage Publications, December 2007, s. 1433-1459.

Schulten, Thorsten; "Changes in National Collective Bargaining Systems Since 1990", EIROnline, http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/03/study/tn0503102s.htm, (Son Erişim: 19.06.2017)

Schulten, Thorsten; Eldring Line; Naumann Reinhard; "The Role Of Extension for The Strength and Stability of Collective Bargaining in Europe", Van Gyes G.; Schulten Thorsten (Ed.) Wage Bargaining Under The New European Economic Governance: Alternative Strategies For İnclusive Growth, European Trade Union Institute, Brussels, 2015, s.361–400.

Schulten, Thorsten; Bispinck, Reinhard; “Varieties of Decentralisation in German Collective Bargaining”, Multi-employer Bargaining Under Pressure: Decentralisation Trends in Five European Countries, Salvo Leonardi, Roberto Pedersini (Ed.), ETUI, Brussels, 2018, s. 105-150.

Soskice, David. "Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Societies." Oxford Review of Economic Policy, 6(4), 1990, s. 36-61.

Sugeno,Kazuo; “The Role of the State in Japan: The State’s Guiding Role in Socioeconomic Development”, Niland, John R.; Lansbury, Russel D.; Verevis, Chrissie (ed.); The Future of Industrial Relations: Global Change and Challenges, Sage Publications, California, 1994, s. 94-114.

Shalev, Michael; “The Resurgence of Labour Quiescence”, The Future of Labour Movements, Marino Regini (Ed.), Sage, London, 1992, s.102–132.

Sisson, Keith; “Pacts for Employment and Competitiveness: An Opportunity to Reflect on the Role and Practice of Collective Bargaining”, Transfer 7(4), ETUI, 2001, s. 600-615.

Sobczak, André; “The Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsibility”, Industrial Relations, vol. 62, no. 3, 2007, s. 466-491.

Sobczak, André; “The Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsibility”, Konstantinos Papadakis (Ed.), Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?, Geneva, ILO, 2008, s. 115-129.

Sobczak, André; “The Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsibility”, Industrial Relations, vol. 62, no. 3, 2007, s. 466-491.

Stanojević, Miroslav; Andreja Poje; “Slovenia: Organised Decentralisation in the Private Sector And Centralisation in the Public Sector”, Collective Bargaining in Europe: Towards An Endgame, Vol: III, Müller T., Vandaele K. ve Waddington J. (Ed.), ETUI, Brussels, 2019, s. 545-562.

Stokke, Torgeir Aarvaag; Thörnqvist, Christer ; “Strikes and Collective Bargaining in the Nordic Countries”, European Journal of Industrial Relations, Vol:7, Sayı: 3, 2001, s. 245-267.

Subaşı, İbrahim; “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili”, Çalışma ve Toplum, Cilt: 4, Sayı: 39, 2013, s. 209-246.

Sur, Melda; “Lokavt Kavramı ve Bazı Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 47, Sayı 1-2, Prof. Dr. Gündüz Ökçün’e Armağan, Ocak-Haziran 1992, s.139-151.

Svensson, Torsten; “Sweden”, Comparative Employment Relations In The Global Economy, Carola Frege and John Kelly (Ed.), Routledge, London and New York, 2013, s. 227-244.

Şafak, Can; “Türkiye’de Toplu Pazarlığın Değişen Çizgisi (1980–2005)”, Çalışma ve Toplum, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Cilt: 3, 2006, s.31-72.

Şafak, Can; “Grup Toplu Pazarlığı”, Çalışma ve Toplum, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 19, 2008, s.39-105.

Şafak, Can; "Türkiye'de İki Düzeyli Toplu Pazarlık Arayışı: Dokumacılık İşkolu Örneği (1966–1980)", Çalışma ve Toplum, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 26, 2010, s.133-168.

Şafak, Can; "Türkiye'de Toplu Pazarlık Sistemi ve Sorunları", Zor Zamanlarda Emek Türkiye'de Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları, Ahmet Makal ve Aziz Çelik (Derleyenler), İmge Kitabevi, Ankara, 2017, s.255-294.

Taira, Koji; "Japan", Rothman, Miriam; Briscoe, Dennis R. ve Nacamulli, Raoul C.D. (Ed.); Industrial Relations Around The World Labour Relations for Multinational Companies, Walter de Gruyter, Berlin ve New York, 1993, s. 217-231.

Talas, Cahit; "Toplulukla İş Mukaveleleri", Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt:5, Sayı:1-4, 1950, s. 164-185.

Tekerek, Meltem; "Türkiye'de İşveren Sendikacılığının Tarihi Seyri", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 74, No: 2, 2019, Ankara, s. 601 – 629.

Thelen, Kathleen; Van Wijnbergen, Christa; "The Paradox of Globalization: Labor Relations in Germany and Beyond", Comparative Political Studies, 36(8), 2003, s. 859-880.

Thörnqvist, Christer; " From Blue-collar Wildcats in the 1970s to Public Sector Resistance at the Turn of a New Millennium: Strikes in Sweden 1970–2005", Van der Velden S. et al. (Eds.), Strikes Around the World, 1968–2005: Case-studies of 15 Countries, AKSANT, Amsterdam, 2007, s. 321-338.

Toprak, Zafer; "Tatil-i Eşgal Kanunu Üzerine", Toplum ve Bilim, Bahar 1981, S:13, s. 141-156.

Toydemir, Sedat, "Türkiye'de İş İhtilâflarının Tarihçesi ve Bugünkü Durumu", Sosyal Siyaset Konferansları, İktisat Fakültesi İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü Neşriyatı, Sayı:4, İstanbul 1951, s. 45-66.

Traxler, Franz; "Farewell to Labour Market Associations? Organized versus Disorganized Decentralisation as a Map for Industrial Relations", Traxler F, Crouch C. (Eds), Organized Industrial Relations in Europe: What Future?, Aldershot, Avebury, 1995, s. 3-19.

Traxler, Franz; "Collective Bargaining in OECD: Developments, Preconditions and Effects", European Journal of Industrial Relations, Vol:4, No:2, 1998, s. 207-226.

Traxler, Franz; "Employers and Employer Organisations: The Case of Governability", Industrial Relations Journal, 30(4), Blackwell, 1999, s. 345-354.

Traxler, Franz; "Austria: Still the Country of Corporatism", Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed.), Changing Industrial Relations in Europe, Reprinted, Blackwell, Oxford, 1999, s. 239-261.

Traxler, Franz; "Employer Associations, Institutions and Economic Change: A Crossnational Comparison", Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, 11(1/2), 2004, s. 42-60. http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-344652, (Erişim: 05.03.2022).

Traxler, Franz; Behrens, Martin; "Collective Bargaining Coverage and Extension

Procedures", European Observatory of Working Life, 2002. http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative/information/collective-bargaining-coverage-and-extension-procedures, (Erişim: 14.06.2018).

Tuna, Orhan; “ II. Çalışma Meclisi”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt: 14, Sayı: 1-4, 1952, s. 215-244.

Tuncay, Can A.; “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de Grup Toplu İş Sözleşmeleri”, Çimento İşveren, Ocak 1987, s. 11-17.

Tuncay, Can; Karar İncelemesi, Çimento İşveren, Eylül 1988, s. 19-24.

Tuncay, A. Can; “Karar İncelemesi”, Çimento İşveren Dergisi, c:6, s:3, Mayıs 1992, s.25-32.

Tuncay, Can A.; “ Karar İncelemesi: Y. 22. HD, 29.03.2013 T., 276/144”, Çalışma ve Toplum, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 42, 2014, s. 274-283.

Turan, Maksut; “Toplu İş Sözleşmelerinde Çözüm Bekleyen Sorun: Kapsam Dışı Personel”, Hasan Tahsin Benli, Alif Hacısalihoğlu, Denizcan Kutlu, Güven Savul (Haz.), Sosyal Politika Ve İktisat Yazıları Prof. Dr. Seyhan Erdoğdu’ya Armağan, Mülkiyeliler Birliği Vakfı, Ankara, 2020, s. 265-284.

Uçkan, Banu; “İşçi Sendikaları ile İşsizlik Sigortası Arasındaki Köprü: Ghent Sistemi”, Çalışma ve Toplum, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı: 3, 2007, s. 29-57.

Uçkan Hekimler, Banu; “Türkiye’de Kamu Sektöründe Yeni Bir Endüstri İlişkileri Sistemine Geçişin Habercisi: Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Anlaşma Protokolleri”, Çalışma ve Toplum, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 61, 2019, s. 903-916.

Ulucan, Devrim; “12 Eylül Tarihli Anayasa Değişikliklerinin Toplu İş Hukukuna Yansıması”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 9, Sayı:33, Legal, İstanbul, 2012, s. 3-29.

Urban, Hans-Jürgen; “Crisis Corporatism and Trade Union Revitalisation in Europe”, Steffen Lehndorff (ed.), A Triumph of Failed Ideas – European Models of Capitalism in the Crisis, European Trade Union Institute, Brussels, 2015, s.219-242.

Van der Velden, Sjaak; “Strikes Behind the Dykes: Netherlands 1965–2005”, Van der Velden S. et al. (Ed.), Strikes Around the World, 1968–2005: Case-studies of 15 Countries, AKSANT, Amsterdam, 2007, s. 298-3017.

Vandaele, Kurt; “Interpreting Strike Activity in Western Europe in the Past 20 Years: The Labour Repertoire Under Pressure”, Transfer, Vol. 22(3), European Trade Union Institute, Brussels, 2016, s. 277–294.

Vandaele, Kurt; “Belgium: Stability on the Surface, Mounting Tensions Beneath”, Müller T., Vandaele K. ve Waddington J. (Ed.), Collective Bargaining in Europe: Towards An Endgame, Vol: I, ETUI, Brussels, 2019, s. 53-76.

Vilroks, Jacques; Leemput Jim Van; “Belgium: A New Stability in Industrial Relations?”, Ferner Anthony, Richard Hyman (Eds), Industrial Relations in the New Europe, Blackwell, Oxford, 1993, s. 357-389.

Vilroks, Jacques; Leemput Jim Van; “Belgium: A Great Transformation”, Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed.), Changing Industrial Relations in Europe, Reprinted, Blackwell, Oxford, 1999, s. 315-345.

Vincent, Catherine; “France: The Rush Towards Prioritising The Enterprise Level”, Collective Bargaining in Europe: Towards An Endgame, Vol: I, Müller T., Vandaele K. ve Waddington J. (Ed.), ETUI, Brussels, 2019, s. 217-238.

Waddington, Jeremy; “United Kingdom: A Long-Term Assault On Collective Bargaining”, Collective Bargaining in Europe: Towards An Endgame, Vol: III,

Müller T., Vandaele K. ve Waddington J. (Ed.), ETUI, Brussels, 2019, s. 605-624.

Waddington, Jeremy; Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; "Setting The Scene: Collective Bargaining Under Neoliberalism", Müller, Torsten; Vandaele, Kurt; Waddington, Jeremy (Ed.); Collective Bargaining in Europe: Towards An Endgame, Vol: II, European Trade Union Institute, Brussels, 2019, s. 1-32.

Wallerstein, Michael; Golden, Miriam ve Lange, Peter; "Unions, Employers' Associations, and Wage-Setting Institutions In Nothern and Central Europe, 1950-1992", Industrial and Labor Relations Reviews, Vol: 50, No:3, April 1997, s. 379-401.

Wallerstein, Michael; Golden, Miriam; "The Fragmentation of the Bargaining Society:

Wage Setting in the Nordic Countries, 1950 to 1992", Comparative Political Studies, 30(6), 1997, s. 699-731.

Wergin, Niels Eric; White, Geoff; "Britanya'da Toplu Sözleşme Sistemi", Elif Gezgin (Çev.), Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri Mevzuat ve Uygulamalar, Alpay Hekimler (Ed.), Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 105-130.

Wever, Kirsten S.; "On the Future of Trade Unionism in the United States", Niland, John R.; Lansbury, Russel D.; Verevis, Chrissie (ed.); The Future of Industrial Relations: Global Change and Challenges, Sage Publications, California, 1994, s. 185-202.

Whittaker, D. Hugh, "Japan", Frege, Carola M; Kelly, John (Ed.); Comparative Employment Relations In The Global Economy, Routledge, London and New York, 2013, s. 245-264.

Visser, Jelle; “European Trade Unions: The Transition Years”, Ferner Anthony, Richard Hyman (Eds), New Frontiers in European Industrial Relations, Blackwell, Oxford, 1994, s. 80-107.

Visser, Jelle; “The Netherlands: The Return of Responsive Corporatism”, Anthony Ferner, Richard Hyman (Ed.), Changing Industrial Relations in Europe, Reprinted, Blackwell, Oxford, 1999, s. 283-314.

Visser, Jelle; “Union Membership Statistics in 24 Countries”, Monthly Labor Review, vol:129, no:1, Haziran, 2006, s. 38-49.

Visser, Jelle; “Variations and Trends in European Industrial Relations in the 21st Century’s First Decade”, Industrial Relations in Europe 2010, European Commission, Brussels, 2011, s. 17-67.

Visser, Jelle; “What Happened to Collective Bargaining During the Great Recession ?”, IZA Journal of Labour Policy, 5(9), University of Amsterdam, 2016, s. 1-35. https://doi.org/10.1186/s40173-016-0061-1, (Erişim Tarihi: 19.06.2017).

Yıldırım, Engin; Uçkan, Banu; “İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri Ve Türkiye Örneği”, Çalışma ve Toplum, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 25, 2010, s.163-184.

Yıldız, Gaye Burcu; “Kamu İşveren Sendikalarının Alt İşverenlerce Yetkilendirilmesine İlişkin Yasal Düzenlemenin Değerlendirilmesi”, Sicil Dergisi, Sayı: 34, 2015, s. 89-102.

Yıldız, Gaye Burcu; “COVID-19 Pandemisinin İş Hukukuna Mevcut ve Olası Etkileri”, Sicil Dergisi, Sayı: 45, Yıl: 2021, s. 128-143.

Yiğit, Esra; “İşyeri Devri ve Kamuda Çalışan Alt İşveren İşçilerinin Kadroya Geçişi Bağlamında İşveren Değişikliğinin Toplu İş Sözleşmesine Etkisi”, Türk Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:1, Sayı:2, 2019, s. 3-24.

c. Kurum Yayınları:

AB (Avrupa Birliği): Strikes and Secondary Industrial Action in the EU Member States; European Parliament, Directorate General for Research, Working Paper W-8; 5-Luxembourg, 1996.

CGIL: Terzo Rapporto Sulla Contrattazione di Secondo Livello, 2022, https://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/Cgil/FdvTerzo%20Report%20contrattazione%20secondo%20livello.pdf, (Erişim: 15.09.2022).

Çalışma Bakanlığı: Beyaz Kitap: Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanun Tasarısı Hakkında, Ankara, 1961.

DİSK-AR: Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Raporu, 02.08.2016, http://disk.org.tr/2016/08/sendikalasma-ve-toplu-is-sozlesmesi-raporu/ (Son Erişim: 15.07.2018)

DİSK-AR: Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019), İstanbul, 2019.

ETUI: National Industrial Relations, https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries. (Erişim: 07.04.2022).

ETUI: Strike Map of Europe, 2000-2019, Kurt Vandaele (Haz.), https://www.etui.org/strikes-map, (Erişim: 07.04.2022).

Eurofound: Collective Bargaining in Europe in the 21st Century, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2015.

Eurofound: Collective Agreements and Bargaining Coverage in the EU: A Mapping of Types, Regulations and First Findings from the European Company Survey,

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2019, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20022.pdf, (Erişim Tarihi: 15.09.2021).

European Commission: Mapping of Transnational Texts Negotiated at Corporate Level, (EMPL F2 EP/bp 2008 (D) 14511), Brussels, 2 July 2008.

European Commission: "The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration" Commission Staff Working Document COM(2008) 419 final, Brussels, 2008.

European Commission, "Transnational Company Agreements: Realising the Potential of Social Dialogue", Commission Staff Working Document, SWD (2012) 264 final, Brussels, 2012.

European Commission: Labour Market Developments in Europe 2012, European Economy 5|2012, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012.

European Commission: Industrial Relations in Europe 2014, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2015.

ILO: Collective Agreements, ILO Studies and Reports, Series A, No. 39, Geneva, 1936.

ILO: Collective Bargaining In Industrialised Market Economies, Geneva, 1974.

ILO: Information and Reports on the Application of Conventions and Recommendations, https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/, (Erişim: 14.06.2018).

ILO: Legal Database on Industrial Relations (Irlex), https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/WCMS507552/lang--en/index.htmIrlex, (Erişim: 02.09.2021).

ILO: ILOstat, https://ilostat.ilo.org/topics/collective-bargaining/, (Erişim: 29.11.2022).

ILO: World labour report 1997-98: Industrial relations, democracy and social stability, International Labour Office, Geneva, 1997.

ILO: Overview Of Global Developments And Office Activities Concerning Codes Of Conduct, Social Labelling And Other Private Sector İnitiatives Addressing Labour İssues, GB.273/WP/SDL/1(Rev.1), Geneva, 1998.

https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb273/sdl-1.htm. (Erişim: 29.11.2022).

ILO: The Right to Strike: Document for the use of the Committee on Freedom of Association, Geneva, 2006

ILO: "Collective Agreements – How They Work in Various Countries", XIVth Meeting of European Labour Court Judges, 4 September 2006, Paris, https://www.ilo.org/ifpdial/events/meetings/WCMS_159922/lang--en/index.htm.

(Erişim: 02.09.2021).

ILO: Survey of Employers' Organizations, Bureau for Employers' Activities, Geneva, 2010.

ILO: Cross-border Social Dialogue, Report for Discussion at the Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue (Geneva, 12–15 February 2019), International Labour Office, Governance and Tripartism Department, ILO, Geneva, 2019.

ILO: "Application of International Labour Standards in Times of Crisis: The Importance of International Labour Standards and Effective and Authoritative Supervision in the Context of the COVID-19 Pandemic", Extracts of the General Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations at its 91st Session (November–December 2020).

ILO: Covid-19, Collective Bargaining and Social Dialogue: A report on behalf of ILO ACTRAV, ILO, Geneva, 2021.

ILO: Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery, ILO, Geneva, 2022.

ILO: World Employment and Social Outlook: Trends 2022, ILO, Geneva, 2022.

IMF: "Portugal: Second Review Under the Extended Arrangement", Country Report No. 11/363, Washington, 2011.

Kamu-İş, "Kamu İşveren Sendikaları ve Sendikamızın Tarihi Gelişim Süreci", http://www.kamu-is.org.tr/tarihce.htm, (Erişim: 10.12.2019).

MESS: MESS Gazetesi, Sayı: 382, 30 Nisan 1979, s. 1-2; 25 Haziran 1979, s. 1-2.

Milli Güvenlik Konseyi Tutanak Dergisi, Cilt: 7, Birleşim: 118, Oturum: 1, 18.10.1982.

OECD: Jobs Study: Facts, Analysis, Strategies, OECD Publishing, Paris, 1994.

OECD: Economic Surveys for Spain, 2010; Greece, 2011; Portugal, 2012; Netherlands, 2012, http://www.oecd.org/eco/surveys/, (Erişim: 14.06.2018).

OECD: Employment Outlook: Collective Bargaining in a Changing World of Work, OECD Publishing, Paris, 2017.

OECD: Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work, OECD Publishing, Paris, 2019.

OECD: Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond, 2020, https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135415-6bardplc5q&title=Job-retention-schemes-during-the-COVID-19-lockdown-and-beyond, (Erişim Tarihi: 31.10.2022).

OECD/AIAS: Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, OECD Publishing, Paris, 2021. www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm. (Erişim Tarihi: 31.10.2022).

Petrol-İş: Küresel Çerçeve Sözleşmeleri, Dünya Sendikal Hareketi Dosyası-7, Petrol-İş Yayınları, İstanbul, 2004.

TİSK: Çalışma Raporu, XIV. Olağan Genel Kurul, Nisan 1982.

TİSK: Dünya'da ve Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Yeni Boyutları Semineri, İstanbul, 1995.

TİSK: Üçlü Anlaşmalar, Ekonomik ve Sosyal Konseyler (Gelişmiş Ülke Uygulamaları ve Türkiye), TİSK İnceleme Yayınları 17, TİSK, Ankara, 1996.

TÜHİS: https://tuhis.org.tr/tuhis-tarihce/, (Erişim: 21.11.2022).

TÜRK-İŞ: "Toplu Sözleşme – Grev ve Lokavt Hakkında Türk-İş'in Görüşü", Türk-İş Dergisi, Sayı: 1, 1963, s. 16-19.

TÜRK-İŞ: Çalışma Raporu 1986/89 Onbeşinci Genel Kurul Belgeler, Ankara, 1989.

TÜRK-İŞ: Dergi, Dosya: Anayasa ve Emek, Sayı: 392, Ocak - Şubat 2011.

d. Yayımlanmamış Tezler

Çölgeçen, Hasan; Toplu İş Sözleşmelerinin İçerik Analizi: Metal Sektörü Örneği (1981-2012), Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İstanbul, 2014.

Millioğulları, Özgün; Türkiye'de 1960-1980 ve 1980-2005 Dönemlerinde Grev Hareketlerinin Karşılaştırılması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara, 2007.

Poyraz, Olcay; Belediyelerde Toplu İş Sözleşmesi Uygulamaları: İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı, İstanbul, 2019.

Tekerek, Meltem; Sanayi Burjuvazisinin Üst Örgütü: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Türk İnkılâp Tarihi Enstitüsü, Ankara, 2017.

e. İnternet Kaynakları

ÇSGB: Çalışma Hayatı İstatistikleri (1986-2021): https://www.csgb.gov.tr.

Gazete Haberleri: http://www.hurriyet.com.tr.

ILO Sözleşmeleri: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/.

Kanun Metinleri: https://www.fedlex.admin.ch. (İsviçre).

https://www.gesetze-im-internet.de/tvg; https://dejure.org/, (Almanya).

https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2537/Loi%20de%201968.pdf. (Belçika).

https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents, (Birleşik Krallık).

https://www.cas.go.jp (Japonya).

https://www.boe.es (İspanya).

https://www.legifrance.gouv.fr (Fransa).

Konfederasyonlar: https://www.dgb.de; https://www.wko.at, http://www.industriall-union.org; https://www.fo-cadres.fr; https://disk.org.tr; https://www.hakis.org.tr; https://www.turkis.org.tr.

Resmi Gazete: https://www.resmigazete.gov.tr.

SGK: İstatistik Yıllıkları, https://www.sgk.gov.tr.

Toplu İş Sözleşmesi: https://www.mites.gob.es/ (İspanya); https://www.dgert.gov.pt/ (Portekiz); https://www.bw.igm.de/tarife; https://www.samarbejdsnaevnet.dk (Danimarka); https://www.igmetall.de ve https://www.verdi.de (Almanya);

TBMM Tutanak Dergileri: https://www5.tbmm.gov.tr/kutuphane/tutanak_sorgu.html.

TBMM Komisyon Raporları: https://acikerisim.tbmm.gov.tr .

ÖZET

Toplu pazarlık ve ürünü toplu iş sözleşmeleri, işçilerin istihdam ve çalışma koşullarının korunması ve geliştirilmesi amacıyla bir kural koyma yöntemi olarak kurumsallaşmıştır. Kapitalizmin neoliberal yeniden yapılanma döneminde, tıpkı sendikalar gibi toplu iş sözleşmeleri de ekonomik büyümeyi engelleyen, rekabet gücünü sınırlandıran işgücü piyasası "katılıkları" arasında değerlendirilmektedir. İşverenlerin esneklik talep ve stratejileri çerçevesinde toplu iş sözleşmelerinin yapısı, içeriği, işlevleri de değişmekte ve dönüşüme zorlanmaktadır. Çalışmada, 1980'li yıllardan itibaren farklı ülkelerin ve Türkiye'nin toplu iş sözleşmesi düzenlerinde gözlemlenen gelişmeler ve eğilimler, toplu iş sözleşmelerinin güvencesi, toplu pazarlığın düzeyi ve toplu iş sözleşmelerinden yararlanma derecesi olmak üzere üzere üç boyutta incelenmiştir.

ABSTRACT

Collective bargaining and so collective agreements have been institutionalized as a rule-making method in order to maintain and improve the employment and working conditions of workers. In the era of neoliberal restructuring of capitalism, trade unions and collective agreements are viewed to be ‘rigidities’ in the labour market that restrict economic growth and impair competitiveness. So the content and function of collective agreements have been changing or tried to be transformed to deliver the flexibility requirements and strategies of employers. In this study, main developments, patterns and trends in national collective agreements systems and also in Turkey since the year 1980 were examined in the three dimension including the security of collective agreements, the level of collective bargaining, and the degree of benefit from collective agreements.