

KOLLEKTİF PAZARLIK SİSTEMİNİN MAHIYETİ VE PRENSİPLERİ

Doç. Dr. Sabahaddin ZAIM
İstanbul Üniversite, İktisat Fakültesi

I — Kollektif pazarlık sisteminin manâ ve mahiyeti:

Bilindiği gibi sendikaların üç türlü fonksiyonu vardır. İktisadî, sosyal ve siyasî. Sendikalar siyasî fonksiyonlarını siyasî partiler vasıtasıyla, sosyal fonksiyonlarını bizzat sendika olarak cemiyetteki muhtelif sosyal ve kültürel faaliyetlere iştirak suretiyle ve iktisadî fonksiyonlarını da kooperatifler ve kollektif pazarlık mekanizması yoluyla ifa ederler. Bugün inceleyeceğimiz husus sendikaların iktisadî fonksiyonunun en önemli veçhesini teşkil eden kollektif pazarlık sistemidir.

İşçiler bir buçuk asırdan beri işverenlerle olan münasebetlerinde müşterek hareket etmekle beraber ancak 19 uncu asrın son çeyreğinden itibaren bu hareketleri kollektif pazarlık tabiriyle adlandırılmıştır. Kollektif pazarlık tabiri İngiliz Sosyal Siyasetçileri olan Sidney ve Beatrice Webb'e atfedilir. A.B.D. de ise ilk federasyon başkanı maruf sendikacı Samuel Gompers tarafından yayılmıştır.

Tarifi: Kollektif pazarlık işveren ile sendika mümessilleri arasında, istihdamın müddeti ile şartları, ezcümle ücret, iş müddeti ve iş şartları hususunda bir anlaşmaya varmak gayesiyle yapılan bir seri müzakereleri ve bu müzakereler sonunda taraflarca tatbik edilen prensip ve şartların tatbikini ihtiva eden institüsyonel ve dinamik bir vetiredir.

Başka bir deyimle kollektif pazarlık işçilerin işverenle olan münasebetlerini münferiden değil, toplu olarak tanzim etmelerini mümkün kılan mekanizmadır. Bu tarifte kollektif pazarlık sisteminde şu unsurların mevcudiyeti müşahede edilmektedir:

- 1 — Kollektif bir karakter taşıması,
- 2 — Bir pazarlık mevzuu oluşu,
- 3 — Daimi bir temsil organı olarak institüsyonel bir mahiyet taşıması,
- 4 — Muhtelif safhalardan ibaret dinamik bir vetire oluşudur.

Şimdi bu unsurları ayrı ayrı inceleyelim:

A — Kollektif bir hareket oluşu: Kollektif pazarlık sisteminin teessüsü için taraflardan birinin yani işçilerin teşkilâtlı bir organ halinde ve kollektif olarak hareket etmesi şarttır. Bu teşkilatlı organ işçi sendikasıdır. Yani esasta kollektif vechе bir şart olarak yalnız işçilere taalluk eder. İşverenlerin de kollektif olarak hareket etmesi bir zaruret değildir.

Kollektif pazarlık sisteminin teessüsü için böyle bir şart olmamakla beraber işverenler de ekseriya birleşir ve bir sendika ile müştereken pazarlığa girişebilir. Kollektif pazarlık sisteminde ünite çoğaldıkça, biraz sonra temas edeceğimiz gibi çok taraflı kollektif pazarlık sistemine girdikçe, mevzu kollektif işverenler cephesinden de kollektif bir mahiyet alır. Sendikalar bu temayülü tasvip ve teşvik ederler.

B — Bu sistemin bir diğer vashı, tarafların pazarlık etmesidir. Esasen bu sistemin doğuşuna âmil olan başlıca saik işverenlerin pazarlık kudretini artırabilme arzusudur. Pazarlık edebilmek için tarafların kuvvetleri arasında bir denge bulunması icap eder. Aksi halde kuvvetli taraf diğerine şartlarını empoze eder. Pazarlık olmaz. Bu sistemin mevcut olmayışı halinde kuvvetli taraf işverendir. Şu halde kollektif pazarlık sistemi adından da anlaşılacağı vechile işçilere, istihdamın müddet ve şartları hususunda işverenle pazarlık edebilme kudretini bağışlar. Kuvvetler muvazenesi hasıl olur. Şayet sendikalar münferit işveren karşısında çok kuvvetlenir ve pazarlık kudretlerinde işveren aleyhine bir muvazenesizlik hasıl olursa, yine sistemin pazarlık hüviyetini kaybetmesi ve bu def'a sendikaların şartlarını işverene empoze etmesi tehlikesi belirir. Bu değişme işverenleri de kollektif harekete sevkeder. Çok taraflı kollektif akitler bir bakıma tarafların pazarlık kudretleri arasında yeniden muvazeneyi sağlamak gayretinden doğar. Şu halde sistemin kollektif karakteri ile pazarlık mahiyeti birbirini intaç ve itnam eder.

C — Kollektif pazarlık sisteminde işveren bizzat işçiyle değil, işçilerin adına hareket eden devamlı bir müessese ile temas eder. Bu müessese, sendikadır. Şu halde temsil edilme keyfiyeti işçiler bakımından şarttır. İşverenin temsil edilme şartı yoktur. Küçük işletmelerde, işletme sahibi bizzat işveren ve idareci olarak pazarlığa girişir. Fakat zamanımızda işletmelerin mülkiyet itibarıyla bünyeleri "şirket" şekline kaydıkça, hususiyle anonim şirketler çoğaldıkça bir işletmenin aslı sahibi olan hissedarlar profesyonel bir idareci sınıfı tarafından temsil edilir. Saniyen kollektif pazarlığa girişenler küçük ve şahsî iş sahibi durumunda olan işverenler dahi olsa, bunların çok taraflı kollektif pazarlığa temayül etmele-

ri neticesinde temsil keyfiyeti işveren cephesi bakımından da tahakkuk eder. Şurasını da önemle belirtmek gerekir ki, kollektif pazarlık sisteminde temsil keyfiyeti hem akdin tanzimi, yani müzakereler sırasında hem de akdin tatbiki, yani icra safhasında caridir. İşletme dahilindeki en ufak iş uyumsuzluğunda dahi sendika temsilcileri, meselâ A.B.D. de shop steward'lar meseleyi ele alır.

Bu temsil vasfı dolayısıyla, kollektif pazarlık, muayyen prensiplerde anlaşmaya çalışan fertlerin değil, fakat teşkilatlı gurupların münasebetlerini ifade eder. Diğer bir ifade ile kollektif pazarlık sistemi müessesleşmiş bir temsil vetiresidir.

D — Dördüncü unsur, kollektif pazarlık sisteminin muhtelif safhalardan ibaret dinamik bir vetire oluşudur. Bu vetire umumiyetle üç safha halinde tefrik edilir:

- 1 — Kollektif akdin tanzimi için yapılan müzakereler safhası,
- 2 — Yapılan kollektif iş akdini tatbik ve icra safhası,
- 3 — Akdin tatbiki esnasında hükümlerin tefsiri ve çıkan uyumsuzlukların halli safhası,

İşte kollektif pazarlık tabiri, birbirini takip eden, hatta bazen birbiri içine girmiş olan bu üç devrenin heyeti umumiyesini ifade eden bir mefhumdur. Önemli olan cihet şurasıdır ki, kollektif pazarlık, sendika ile işverenler arasında teşkilatlı, sistemli ve devamlı bir münasebet sağlar. Müzakere ve icra safhası aralıksız devam eden dinamik bir vetiredir. Bu iki devreyi kesin hatlarla tefrik etmek güçtür. Zira kollektif pazarlık akitle nihayetlendikten sonra, aktin müddeti esnasında, her iş halledilmiş, ortaklık gül gülüstanlık olmuş sayılmaz. Fakat nedense kollektif pazarlığın sendika safhasına daha büyük önem verilir. Meselâ bir işçiye kollektif pazarlıktan bahsetseniz, eğer memleketinde bu sistem tatbik ediliyorsa, hatırna hemen, sigara dumanlarıyla kaplı bir odada, sendika ile işverenler arasında, gece yarlarına kadar elektrikli bir hava içinde cereyan eden çetin mücadeleler ve hararetlili münakaşalar gelir. Akdin icra safhası pek mühimsenmez. Bu durum bir bakıma kollektif pazarlık sisteminin bünyesinde iktisadi saiklerden gayri psiko-sosyolojik unsurların mevcudiyetinden ileri gelir. Buna teknik tabiriyle kollektif pazarlık sisteminin beşeri münasebetler cephesi adı verilmektedir. Meselâ, William F. Whyte bu hususun önemini belirten şöyle bir misali vermektedir. "A.B.D. nin bir eyaletinde küçük bir işletmenin sahibi sendikaların faydasına inanmış bulunuyor. Bu itibarla işçilerinin sendika

kurmak arzularını memnuniyetle karşılıyor ve kollektif pazarlığa girişmeyi kabul ediyor. Sendika icra komitesi, peşinen taleplerini işverene bildiriyor. İşveren bunları dikkatle takip edip, diğer şirketlerde tatbik edilen şartlara nazaran aşırı bir talep görmediği için, kollektif pazarlık masasına oturduğu vakit, sendika temsilcilerine, bütün taleplerini kabul ve akdi derhal imzalamaya hazır olduğunu bildiriyor ve sanıyor ki, bu hareketiyle işletmede fevkalade ahenkli bir hava hasıl olacaktır. Fakat netice böyle olmuyor, zira işletmede sendika daha bir hayli mevzular ortaya atmaya başlıyor. İşverenin beklediği ahenkli hava teessüs etmiyor. Çünkü haleti ruhiye itibarıyla sendikalar, işçilerin haklarını temsilen gayet heyecanlı bir hava içinde kollektif pazarlığa başlıyor. Fakat işveren bütün talepleri kendiliğinden kabul edince, onlara yapacak bir şey kalmıyor. Heyecanlı hislerin tezahürlerini göstermeden dışarı çıkıyorlar ve işverenin şartları bu kadar kolay kabul etmesi karşısında niçin daha fazla istemedik diye hayıflanıyorlar. Kolay başarı bir tatminsizlik duygusu tevhit ediyor. Aynı haleti ruhiye işçiler arasında da hasıl oluyor. Bu suretle taleplerin kolayca kabulü işçilerde bir tatminsizlik tevhit ediyor. Bunun sebebi şudur: Kollektif pazarlık mantıklı bir veçhe dahilinde iktisadi menfaatlar güttüğü kadar, heyecanlı da izhara yarayan bir psikolojik vefiredir. Zira kollektif pazarlık sisteminde pazarlık edebilme kudretini tatmin arzusu vardır. Sendika liderlerinin kudretini gösterme gayreti vardır. Bu itibarla, iktisadi ve hukuki bakımdan haricen gayet mükemmel görünen bir akit, sırf işçilerde aktin seyrine dair gereken psikolojik tatminini sağlayacak şekilde iyi idare edilemediği için, muvafak olamamıştır. Misalimiz, müzakere sırasında psikolojik unsurların önemini belirtmektedir. Fakat aynı duygulan aktin icrasında da tatmin edecek şekilde hareket etmek gerekir. Bu sebeple bir çok müellifler aktin icra safhasını daha önemli telakki ederler. Meselâ Harry Shulman ve Neil Chamberlain, "Evlilik müessesesinde nikah aktinin önemi ne ise, kollektif pazarlık müessesesinde de kollektif aktin tanzimi safhası aynı önemi haizdir" demektedirler. Yani kollektif pazarlık sisteminin işleyişi sırasında işletmede ortaya çıkan problemlerin devamlı olarak akid hükümlerine göre halledilebilmesi ve şartların akit hükümlerine intibak ettirilebilmesidir. Yoksa nasıl mesut bir evliliğin devamı, parlak bir nikâh merasimi yapılmasıyla temin edilemezse, kollektif pazarlık müessesesinin de başarı ile devamı kollektif aktin ifasıyla sağlanmış sayılmaz. Bu itibarla, işçi - işveren münasebetlerinin yapıcı veya yıkıcı bir mahiyet arzemesi, icra safhasında aktin taraflarca iyi ve samimi olarak tatbik edilebilme kabiliyetine bağlıdır.

Bu dört asli unsur yanında diğer bazı tâli unsurlar da mevcuttur. Meselâ kollektif pazarlık sisteminin, zikredilen vasıfların tabii bir neticesi de verilen kararların, yani kollektif pazarlık hükümlerinin çift taraflı (bilateral) oluşudur.

Saniyen kollektif pazarlık neticesinde, tarafların müştereken tesbit ettikleri hususlara riayeti mecburidir. Yani işveren ve sendikalar bir kollektif akit tanzim ettikleri zaman, kendileri için özel mahiyette ve muayyen süre ile riayeti mecburi olan bir takım esaslar, âdeta özel bir kanun kabul etmiş olurlar. Bu suretle demokratik memleketlerde, kollektif pazarlık sistemiyle tesis edilen hükümler, çalışma hayatını tanzim eden bir hukuk düzeni meydana getirir. Esasen A.B.D. ve İngiltere gibi memleketlerde bizim anladığımız manada iş hayatını tanzim eden müstakil ve şumullü bir iş kanununun mevcut olmayışı, yazılı hukuk düzenine sahip olmayan bu memleketlerde kollektif akidlerin hukuk sistemindeki yerini ve önemini artırır.

II — KOLLEKTİF PAZARLIK SİSTEMİNİN ÖNEMİ :

A — *İktisadî önemi*: Kollektif pazarlık sistemi baştaki tarifimiz veçhile esas itibarıyla sendikaların iktisadî fonksiyonlarını ifa eden bir mekanizmadır. İktisadî zaruretle ve işçilerin pazarlık kudretini artırmak gayesiyle vucut bulmuştur. Bu itibarla işgücünün sendikalaşma nispeti yüksek olan bir ekonomide kollektif pazarlık sistemi iktisadî bünye üzerinde müessir olur. Zamanımızda kollektif pazarlık sisteminin tevliid ettiği iktisadî problemler genel olarak şöyle sıralanabilir:

1 — Eğer ücretlerin tesbiti kollektif pazarlık sistemi dolayısıyla özel karar uzvuna bırakılırsa, enflasyona sebebiyet vermeden milli bir gaye olarak tam istihdama ulaşmasını mümkün kılar mı?

2 — İstihdam seviyesine, emeğin istihsal kollar arasında tevziine, iş saati başına hasılaya, gelirin tevezzüüne, yatırım meyli ve tasarruf hadine, dolayısıyla iktisadî gelişmeye tesir eedr mi? Ederse bu tesirin istikamet ve derecesi nedir?

3 — Genel ücret seviyesine, ücretlerin bünyesine fleksibilitesine ve ücretlerin konjektürel seyirine olan tesiri nedir?

İste kollektif pazarlık sistemi yayıldıkça, zikredilen hususlar ve diğer iktisadî sahalarda üzerindeki tesir derecesi de artmakta; nazari ve tatbiki iktisat sahasında çalışanların ilgisini üzerine çekmektedir.

Daha geniş bir zaviyeden mütalaa edilirse kolektif pazarlık sisteminin cemiyetin, iktisadi, siyasi ve hukuki bünyesini ilgilendiren ana problemlerinden biriyle alâkalı olduğu görülür. Bu da sanayileşen bir cemiyette sosyal bünyenin muhtevası ve kuvvetlerin taksimi meselesidir. Diğer bir ifade ile sanayileşme sosyal bünyenin karşılıklı tesirleri, yani sanayide idare edenle, idare edilen arasındaki münasebetler ve guruplar arasında kuvvet muvazenesi meseleleridir. Bütün bu meselelerin nihai gayesi ise *sanayi cemiyetinin* bünyesini, sosyal ve iktisadi refahı maksimum hale getirecek şekilde tanzim etmektir. Halbuki iktisaden gelişmiş ekonomilerin sanayi hayatı ise işçi-işveren münasebetlerinin ahenkli inkişafıyla son derece ilgilidir. Bu münasebetlerin tanziminde hakim olan başka metod kolektif pazarlık sistemidir. İşçi-işveren münasebetlerinin tanziminde kolektif pazarlık sisteminin kullanılmadığı sahalarda batı Avrupada çok azalmış, A.B.D. ve Kanada'da sür'atle azalmaktadır. Kolektif pazarlık sisteminin arzettiği bu önem, J. M. Clark'ın A.B.D. için sarfettiği şu sözlerde ifadesini bulmaktadır:

"Kolektif pazarlık sistemi, şayanı hayret bir sür'atle cemiyetimizin mühim kuvvet unsurlarından biri haline gelmiştir. Kolektif pazarlığın şumül ve kudreti vs. bütün bu problemler yeni mevzulardır. Bu sistemin yapıcı ve yıkıcı tarafları vardır. Mübalağasız diyebiliriz ki, Amerikan ekonomisinin istikrar ve istikbali, bu büyük kudretin ekonominin bünyesi içinde iyice massedilebilme nisbetine, hususiyile yapıcı veya yıkıcı istikamette inkişafına bağlı bulunmaktadır." A.B.D. için bu sözler kolektif pazarlık sisteminin tatbik edildiği bütün memleketlere teşmil edilebilir.

B. Sosyal, hukuki ve siyasi önemi: Mevzuu hukuki ve politik bakımdan ele alırsak görürüz ki: Zahirî mânasıyla, çalışma şartlarını tanzim eden bir sistem ve bir vetireden ibaret olan kolektif pazarlık sistemi deruni mânasıyla, işçi-işveren münasebetlerinde ve sanayi hayatında esaslı bir sosyal değişmeyi ifade eder. Bu da bir sanayi idare sisteminin zeval bulup, diğer bir sanayi idare sisteminin ortaya çıkmasıdır.

Kolektif pazarlığın mevcut olmadığı bir sanayi idare sistemi otoriter bir sistemdir ve bu otorite işverende temerküz eder. Gerçi hayırhah bir işveren tıpkı âdil bir diktatör gibi, bazen işçilerine sendika vasıtasıyla elde edebileceklerinden fazlasını verebilir. Hatta bir çok işçiler tatmin de olabilir. Fakat şu hakikat bertaraf edilmiş olmaz. O da sistemin otoriter, otokratik oluşudur ve bütün otoriter sistemler gibi geniş ölçüde tenkide maruzdur. Şöyle ki:

1 — İşverenin âdil ve hayırhah olacağını, eğer öyle ise öyle kalmakta devam edeceğini kimse garanti edemez. Adaletin tecellisi tesadüfe bağlı kalır.

2 — İşveren hakikaten âdil hareket etmekte devam etse bile, sanayi diktatörlüğü, demokrasi tezinin zıddını ifade eder. Nasıl bir memleketteki vatandaşların, kendi siyasi mukadderatlarını kendilerinin tayini arzu ediliyorsa, bir sanayide de o sanayinin vatandaşları demek olan işçilerin, tâbi olacakları şartların hiç olmazsa bir kısmının tayininde söz sahibi olmaları da o derece şayanı arzu olmak gerekir. Bunun için demokratik bir cemiyette tatminkâr kollektif pazarlık sistemi bu demokratik hareketleri dolayısıyla demokratik bir cemiyetin temel unsurlarından birini teşkil etmiştir. Nitekim, Hitler Almanyasında, Musolini İtalyası ve Komünist Rusya gibi totaliter rejimlerde ilk önce yıkılan iki müessese mevcuttur. Bunlar da ferdi şahsiyeti geliştiren ve cemiyetin demokratik temelini teşkil eden hür sendikacılık ve hür kollektif pazarlık sistemiyle din müessesesidir.

C — *Psiko-sosyolojik önemi*: Kollektif pazarlık bu çok cepheli karakteri dolayısıyla, çeşitli disiplinlerin alâkasını çekmiştir. Bir yandan iktisat, hukuk, siyasi ilimler gibi disiplinlerin tetkik sahası olurken, diğer yandan da insanlar arası gurup münasebetlerinin özel bir şekli olduğundan sosyoloji ve psikolojinin tetkik konuları içine girmiştir.

Nitekim cemiyetteki gurup faaliyetlerinin dinamik vetiresini inceleyen son psikolojik araştırmalar kollektif pazarlık sisteminin beşeri cephesiyle ilgilenmektedir. Bir işletme, sosyologların, bir cemiyet, topluluk olarak, sosyal bir sistem olarak alâkasını çeker. Kollektif pazarlık sistemi ise, bir işletme veya sanayi kolu çerçevesi dahilinde fertler arası ve guruplar arası münasebetler üzerine olan tesiri bakımından ilgi çeker.

Kısaca kollektif pazarlık sisteminden doğan meselelerin geniş bir görüşle tahlil muhtelif disiplinler arası bir senteze varılmasını icap ettirmektedir. Nitekim bilhassa A.B.D. de Z. Cihan harbi sonundan beri, bu sahadaki araştırmalarda disiplinler arası işbirliği büyük terakkiler kaydetmiştir. Sosyal siyasetin ana branşlarından biri olan kollektif pazarlığın genişleyen vechesi dolayısıyla Üniversitelerin sosyal siyaset enstitülerinin, kollektif pazarlık sahasındaki araştırmalarında da aynı işbirliği havası hakim olmuştur. Meselâ, Cornell, Chicago, Minnesota, Illinois, California, M.I.T. ve Princeton gibi tanınmış Üniversitelerin Sosyal Siyaset Enstitülerinin programlarında öğretim ve araştırma üyeleri iktisat

sosyoloji, hukuk, siyasi ilimler, psikoloji v.s. ilgili dallardan alınmaktadır.

Tek yol kolektif pazarlık sistemidir. Nihayet mamul piyasasındaki rekabet şartları âdil işvereni istese dahi hayırhah kalmaktan men eder. Hemen ilâve etmek gerekir ki, böyle bir ifade, kolektif pazarlık namına yapılan her işin sosyal ve iktisadî bakımdan muhakkak daha iyi olacağı mânâsına gelmez, yalnız bir ciheti kat'iyetle belirtir. O da, bir sanayi ünitesi olan işletmede işçiler hür reyleriyle bu sistemi arzuladıklarını belirtiyorlarsa, işletme idaresinde kolektif pazarlığın bir sistem olarak, müspet ve menfi taraflarıyla mukabil sisteme nazaran muhakkak olarak üstün olduğudur.

III — KOLLEKTİF PAZARLIK SİSTEMİNİN İNKİŞAFINDAKİ MERHALELER

Kollektif pazarlık sistemi tarihi ve tedrici bir inkişafın mahsulüdür. İşgücündeki sendikalaşma nisbetinin sür'atli olduğu devrelerde kolektif pazarlık sistemi de sür'atle inkişaf etmiş, fakat bu değişmeler konjonktürel dalgalanmalara müvazi bir seyir takip etmediği gibi, uzun vadedeki inkişaf vetiresi ağır bir tempo ile seyretmiştir. İndi olmakla beraber şematik bir fikir vermek için kolektif pazarlığın inkişafını dört devreye bölebiliriz:

1 — 1840 a kadar olan devre. Bu devre sendikaların hukuki bünyelerinin henüz gayı muayyen olduğu devredir. Bu devrede kolektif pazarlık sistemi hukuki bir müessese olarak henüz tanınmamıştır.

2 — İkinci devre 1840 - 1930 arasındır. Bu devrede sendikalar ve kolektif pazarlık sistemi doğmuş ve büyümüştür.

3 — Üçüncü devre 1930 dünya iktisadi buhranı ile 2. Dünya Harbi arasındaki devredir. Bu devrede, A.B.D. de Roosevelt'in New Deal sistemiyle sendikacılık ve kolektif pazarlık sistemi gelişirken, Avrupa karasında ise otoriter sistemlerin gelişmesiyle kolektif pazarlık sisteminde gerileme veya bir duraklama husule gelmiştir.

4 — Dördüncü devre 2. harp sonu devresi olup, bütün komünist dışı dünyada, en büyük inkişafına erişmiştir. 2. devreye kolektif pazarlık sisteminin doğup, büyüme devri dersek, 4. devre de kolektif pazarlık sisteminin gelişme devri sayılabilir.

Bu tarihi gelişim sırasında, kolektif pazarlık sisteminde kaydedilememiş inkişaflar 4 noktada toplanabilir.

A — Kollektif akitlere tâbi olan işçilerin genel işgücü içindeki a-
dedi ve nisbi önemi artmıştır. Bu cihet kollektif pazarlık sisteminin ikti-
sadi, sosyal ve siyasî tesirlerinin artışında en önemli olan cihettir.

B — Kollektif pazarlığın muhtevası genişlemiştir. Yani pazarlığın
konulan çoğalmıştır. Muhtevanın genişlemesi iki yönden olmuştur.

a — Evveldenberi kollektif pazarlığa dahil olan konularda daha
teferruata gidilmiş, yani derinlemesine bir inkişaf kaydedilmiştir. (Üc-
ret, iş müddeti ve iş şartları hususunda) misaller.

b — Sendikalar tarafından kollektif pazarlık çerçevesi içine yeni
konular getirilmiştir. Yani genişlemesine bir inkişaf kaydedilmiştir. (Bu
cihet işverenlerin an'anevi yetkilerine müdahale meselesini ortaya çıkar-
mıştır.)

C — Kollektif pazarlığın şumulü genişlemiştir. Diğer bir deyimle
kollektif akde muhatap olan üniteler çoğalmıştır. Yani, münferit işlet-
me ile kollektif akitlerden tedricen bir sanayi kolunu veya bütün bir e-
konomiyi içine alan çok taraflı kollektif akitlere doğru gelişme kayde-
dilmişdir. Bu suretle kollektif akitlerin şumulü, müteaddit işveren veya
işletmeyi ihtiva edecek şekilde genişlemiştir.

D — 3. ünün bir devamı olmak üzere son yıllarda önemli bir kol-
lektif akdin örnek ve emsal ittihaz edilmesi suretiyle bir gelişme kayde-
dilmişdir. Şöyle ki, bir sendika bir sanayi kolundaki büyük bir şirketle
kollektif akit yaparsa, aynı sanayideki diğer işverenler ve hatta diğer sa-
nayi kollarındaki işverenler yapacakları kollektif pazarlıkta bu önemli
âleti örnek ittihaz etmektedirler. Bu suretle aynı kollektif akit tipi, bir
akde iştirak suretiyle değil, fakat aynı ayn ayn yapılmasına rağmen bir ak-
tin örnek alınması suretiyle yayılmaktadır.

IV — KOLLEKTİF PAZARLIĞIN SAFHALARI

A — Kollektif akit :

Sendikaların kollektif pazarlıktaki gayeleri neticede üyelerinin üc-
ret ve iş şartlarını ihtiva eden yazılı bir akit tanzim etmektir.

B — Kollektif akitlerin inkişafı: İlk kollektif akit bir fiyat listesi şek-
linde tanzim edilmiştir. Sendika bunu hazırlayıp, kabulü için işverene tev-
di etmektedir. Bu fiyatlar tabiatıyla emeğin fiatı olan ücretleri gösteri-
yordu. Zamanla bu listeye iş saatleri ve diğer iş şartları dahil oldu. Kol-
lektif akitler farklı hükümleri ihtiva etmekle beraber bazı müşterek esas-
ları haizdir. Genel olarak kollektif akit şu bölümlere ayrılır:

- 1 — Aktin esas ve gayesine müteallik giriş kısmı, bu kısımda sendikanın statüsü ve akitte geçen tabirlerin manası belirtilir.
- 2 — Ücret, iş müddeti ve iş şartlarına v.s. ye ait müteferrik hükümler,
- 3 — Aktin tatbikatına ve tefsirine ait hükümler,
- 4 — Aktin müddetine ve yenilenmesine ait hükümler.

Prof. Hexie, (1886 - 1916) Chicago, İnstitusyonalistlerin tesirinde kalmıştır. Bu gurubu, mükeddeme, teşrii hükümler, kazai hükümler ve mukavele ahkâmının tatbikine ait hükümler diye isimlendirmektedir.

C — Müddeti ve yenilenmesi: Müddet itibariyle kollektif akitler iki şekilde tanzim edilmektedir. 1-) Muayyen devrenin hitamında kat'i olarak sona erenler, 2-) Taraflardan biri itiraz etmedikçe muayyen müddetin hitamında otomatikman yenilenen ve ilanihaye devam eden akitler.

En çok tatbik edilen bir yıllık kollektif akitlerdir. Son yıllarda bilhassa enflasyon devrelerinde işverenler 2 ve 5 yıllık akitlere doğru gitmekte ısrar etmektedir. Nitekim A.B.D. deki son çelik grevinde başlıca ihtilâflı noktalardan biri aktin müddeti olmuştur.

Müddet çok kısa olursa, sendika ve işveren için müzakere devreleriyle zaman kaybedilmiş olur ve her akitten önce ihtilâflı bir hava husule gelir. (G.M. in Müdürünün sözü) 1951 U.A.W. 5 yıllık akitte. Eğer müddet çok uzun olur ve bu arada tadil yapılabilme şartı olmazsa, her iki taraf önceden tahmin edilmeyen konjektürel tahavvüller dolayısıyla mağdur olabilir. Fakat optimum müddet hususunda kat'i bir şey söylenemez. İktisadi istikrar dikkate alınacak başlıca önemli faktördür.

Umumiyetle muayyen müddet sonunda nihayete eren akitlerde temdit etme şartı vardır. Fakat taraflardan birinin itirazı sonunda akit sona erer. Yalnız ihbarın, aktin hitamından muayyen bir müddet önce yapılması şart koşulur. Gaye, yeni aktin yapılması için müzakereye başlamadan eski aktin bitmemesidir. Bu ihbar müddeti umumiyetle iki aydır. Bazı akitlerde, ezcümle ilanihaye devam edenlerde, tadil şartları konur. Taraflar arzu ettiği zaman aktin tadilini talep edebilir. Bu durum aktin flexibilitelerini artırmak bakımından faydalı, buna mukabil, istikrarını bozması itibariyle mahzurludur.

D — *İş ihtilâfı mekanizması*: Başta da belirtildiği gibi taraflar akte riayete mecburdur. Aksi hal ihtilafa yol açar. Fakat taraflar nadiren akdin tatbikini temin için mahkemeye gider. Zira ihtilaf halinde kazai iş ihtilâfı mekanizmasının şartları tesbit edilmektedir.

Bu mekanizma bugün umumiyetle hakeme müracaat şeklidir. Ayrıca cezai şartlar da konulmaktadır.

Kollektif akdin devamı sırasında, akitteki maddelerin tefsirinden dolayı da ihtilaf çıkması her zaman muhtemeldir. Bu hususların nasıl hal edileceği de ayrıca kollektif akitlere dercedilir. Umumiyetle bu ihtilâflar taraflarca hal edilemezse hakeme müracaat hususu şart koşulmaktadır.