

## SANAYİLEŞMİŞ ÜLKELERDE TOPLU PAZARLIK DÜZEYİ VE KAPSAM ÜZERİNE

Dr. H. İbrahim Sarıoğlu\*

Toplu pazarlık düzeyi bir ülkede toplu pazarlık düzeninin yaygınlık derecesiyle doğrudan alakalı bir husustur. Tek düzeyli toplu pazarlık yapısının benimsendiği ülkelerden işkolu düzeyinde pazarlığa izin verenlerde kapsama alanı, diğer şartlar aynı kalmak kaydıyla, işyeri / işletme düzeyinde pazarlığın cari olduğu ülkelerinkine oranla daha geniştir. Sendikaların küçük işyerlerindeki işçileri örgütlemeyi ve onları kapsayacak ayrı bir işyeri sözleşmesi yapmayı onlardan aldığı aidatla finanse edemeyeceği için kabul edilemez derecede pahalı ve uygulaması zor buldukları<sup>1</sup> bilinmektedir.

Yasa koyucuların toplu pazarlığı endüstri ilişkilerinin temel kurumu olarak kabul edip teşvik ettiği yahut tarafların örgütlenme yoğunluğunun geniş kapsamlı toplu pazarlığa imkan verdiği ülkelerde pazarlık düzeyi ile ilgili yasal düzenlemeler bu anlayışla yapılmakta; işkolu düzeyinde pazarlık ya tek başına, veya onu tamamlayan diğer düzeylerle birlikte uygulama alanı bulabilmektedir. Ancak pazarlık düzeyi ne olursa olsun, tek bir düzeyde pazarlığa izin verilmesi, diğer düzeylerde pazarlık yapılabildiği takdirde toplu pazarlık korumasından yararlanacak kimseleri dışarıda bırakmak suretiyle toplam kapsamın daralmasına yol açmaktadır.

Kuşkusuz hukuken muhtelif düzeylerde pazarlık yapılması mümkün olmasına rağmen taraflar sendikacılığın yapısına, güçlerine, işkollarının ve üretimin niteliğine, pazarlık stratejilerine ... kısaca pek çok değişkene bağlı olarak kendilerine uygun pazarlık düzeyini seçmektedirler. Pazarlık düzeyi kanunlarla belirlenmediği takdirde, pazarlık düzeyinde kendiliğinden bir uyuma olmadığı durumlarda bizzat pazarlık düzeyi de bir pazarlık konusu olmakta, hatta -tabir caizse- mesele-i müstehire haline gelmektedir.

Karşılaştırmalı endüstri ilişkileri uygulaması açısından pazarlık düzeylerini ve endüstri ilişkilerinde büyük değişimlerin yaşandığı son dönemde bu alanda belirginleşen trendleri gözden geçirmek faydalı olacaktır.

### Genel Olarak Pazarlık Düzeyleri

Toplu pazarlığın taraflarının kimlerden oluşacağı / oluştuğu konusuna eğilen yazarlar arasında terminoloji birliği bulunmadığı, özellikle Amerikan

\* İ.Ü. İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

<sup>1</sup> Baigent, John ve Vince Ready. "One Model of Sectoral Bargaining", *Canadian Dimension*, Mar/Apr. 93, Vol. 27, Issue 2, p34.

kaynaklarında pazarlık konusu insan grubunu, coğrafi alanı veya bunların muhtelif kombinezonlarını ifade etmek için zaman zaman “pazarlık tipi” kavramının kullanıldığı görülmektedir. Bu ülkede pazarlık birimi ve belirlenmesiyle ilgili kurumların yerleşmiş olması yanında birbiriyle yer ve zaman olarak örtüşen ve aralarında “düzey” ilişkisi olan sözleşmelerin yaygın olmamasının adlandırmada önemli payı vardır. Chamberlain bu “tip”leri iki ana gruba ayırır: Craft ve comprehensive tipler<sup>2</sup>. Meslek sendikacılığının hala canlı olduğu bu ülkede temel ayrımın bu şekilde yapılması da yadigarı olmamalıdır. Aynı yazar, pazarlık birimine dahil işverenler açısından ise pazarlık alanından (area) söz etmektedir. Bu durumda bir pazarlık alanında birden çok tipte pazarlık yapılabılır. Pazarlık alanı bir tek işyerinden tutun ülke çapında tüm işkolunu içine alabilir. Pazarlık birimi de bir işyerindeki bir departmandan koca bir işkoluna kadar farklı büyüklükte olabilir.

Mesleki birimler genellikle az sayıda çalışana kapsamama karşılık comprehensive pazarlık birimlerinin -büyüklüğü çok farklı olabilir- en sık rastlanan biçimi “aynı bordroda yer alan üretim ve yardımcı hizmetlerde çalışan tüm işçiler” biçiminde ifade edilebilir.

Pazarlık *alanı*, bir tek işyeri, aynı işverenin muhtelif işyerleri (multi-plant), bir şirket veya birden çok özel ya da tüzel kişilik (multi -employer) olabilir. Alan ne kadar büyük olursa olsun, sendikaların veya işverenlerin tercihlerine göre, bir şirketin işyerleri için ayrı ayrı sözleşmeler de yapılabilir. Büyük şirketlerin tüm çalışanları için yaptığı (master) sözleşme pek çok pazarlık birimi ihtiva edebilmekte; bazen de bir şirket çalışanlarını temsil eden sendikalarla ayrı ayrı toplu sözleşme imzalamaktadır. Muhtelif sendikaların (işkolu, meslek) bir işverenle aynı masaya oturarak koordineli pazarlık (multi-union) yapmaları da Anglo-Sakson ülkelerinde zaman zaman mümkün olabilmektedir.

Sayıdığımız pazarlık türleri yatay olarak eşzamanlı biçimde uygulanabildiği gibi, aralarında hiyerarşik bir ilişki kurulması da mümkündür. Bu sözleşmelerden daha geniş coğrafi alan kapsayanlar asgari çalışma şartlarını, ücreti ve genel prensipleri düzenlemekte ve genellikle işkolu düzeyinde imzalanmakta; ürün ve emek piyasalarının durumuna, işverenlerin örgütlenmelerine ve işyeri/şirketlerin özelliklerine göre muhtevasını tamamlar nitelikte, genel sözleşmelerde ele alınmayan hususlar daha alt düzeyde ikinci bir sözleşme ile düzenlenmektedir. Endüstri ilişkileri literatüründe üzerinde en çok durulan ve uygulamada en yaygın olan hiyerarşik sözleşmeler, işkolu sözleşmeleri ile işyeri/işletme (şirket) sözleşmeleridir.

Ülkelerin ulusal endüstri ilişkileri sistemlerinin temel karakteristiklerinden birini oluşturan “toplu pazarlığın yapısı ve düzeyi” ile ilgili olarak son 20 yılda

<sup>2</sup> Chamberlain, Neil ve James Kuhn. *Collective Bargaining*, 2<sup>nd</sup> Ed., McGraw-Hill Inc., 1965, s. 233-234.

sanayileşmiş ülkelerde önemli değişiklikler görülmüştür. İşte bu çalışmanın asıl eksenini de pazarlık düzeyinde yaşanan değişimler oluşturmaktadır.

### Toplu Pazarlığın Merkezileşmesi Üzerine

Pazarlık sonuçlarına etkisinden dolayı taraflar ve devlet pazarlık düzeyine özel önem verirler ve bu bağlamda genel olarak sendikaların merkezi pazarlıktan yana olmasına karşılık, işverenlerin mahalli emek piyasalarında kendi lehlerine ortaya çıkabilecek fırsatları değerlendirmek amacıyla işyeri/işletme pazarlığını tercih ettikleri söylenebilir<sup>3</sup>. Bununla birlikte büyük işletmeler ve işkolu sendikaları, bu güçlerini pazarlıkta kullanabilmek ve ücret faktörünü pazarlık dışına itebilmek için ulusal veya işkolu sözleşmelerinden yana olabilirler. İngiltere’de genellikle işverenlerin baskıları etkili olurken, ABD’de tarafların güçlerine göre, merkezileşme/ademi merkezileşme derecesi zamana ve işkolunun yapısına göre değişiklik göstermektedir<sup>4</sup>.

Bazı ülkelerdeki gelişmeler gözden geçirildiğinde, genel bir eğilim olarak son 20 yılda tüm dünyada merkezi pazarlıkların öneminin azaldığı ve ademi merkezi pazarlığın yaygınlık kazandığı söylenebilir.

### İngiltere

Özellikle ücret konusunda işkolu toplu iş sözleşmelerinin öneminin azaldığı daha 1968 Donovan Komisyonu Raporu ile ortaya çıkmıştı<sup>5</sup> ve bir daralma olmamasına karşılık, artık sadece bir “safety net” fonksiyonu görmekteydi<sup>6</sup>.

Katz’a göre ademi merkezileşmenin iki türü vardır; çok işverenli, ulusal düzeyde veya işkolu düzeyinde bağitlanan sözleşmelerin azalması ve işyeri/işyerleri veya bir işletmeyi kapsayan sözleşmelerin yaygınlaşması. Merkezi pazarlıktan uzaklaşma eğiliminin bu iki türü de İngiltere’de yaşanmaktadır<sup>7</sup>. Çok-ışverenli (multi employer) toplu pazarlık, sayısal olarak 1980’lerden itibaren hızla düşmeye başlamış, bir toplu pazarlık kapsamındaki işçilerin sayılarındaki azalmaya paralel olarak çok-ışverenli pazarlığın alanı da daralmıştır<sup>8</sup>. Bu dönemde özel

<sup>3</sup> Katz, Harry C., “The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.47, No.1, s.4.

<sup>4</sup> Windmuller, J.P., *Collective Bargaining in Industrialized Market Economies*, Geneva, 1987, s.83; Deaton - Beaumont, “Determinants of Bargaining Structure”, .....

<sup>5</sup> Royal Commission:1968, HMSO, s.14, 37.

<sup>6</sup> Brown, William (Ed.), *The Changing Contours of British Industrial Relations*, Blackwell, Oxford, 1981, s.17.

<sup>7</sup> Katz, Agm, s.10.

<sup>8</sup> 1980, 1984 ve 1990 Workplace Industrial Relations Survey’lerinin sonuçları için bkz. Millward et al., *Workplace Industrial Relations in Transition*, Dartmouth, 1992, s.219, 226, 228’deki Tablo: 7.1, 4, 5.

sektör imalat ve hizmetler sektöründe çok-işverenli pazarlık yaklaşık 1/3 oranında düşmüş, ancak münferit işverenin pazarlıkta taraf olduğu (işyeri/işyerleri, işletme) sözleşmeler sabit kalmış; bu surette çok-işverenli pazarlığın nisbi oranı ve önemi azalmıştır.

İşkolu / ulusal toplu iş sözleşmelerinin egemen olduğu dönemlerde de "aslında İngiltere'de formel ve informal iki tür pazarlık olduğu; informal pazarlığın işyeri düzeyinde işyeri temsilcileri (shop steward) tarafından gerçekleştirildiği" Donovan Komisyonu'nun en çarpıcı bulgularından birisi olarak kabul edilmektedir. İşyeri düzeyindeki bu pazarlık informeldi; çünkü işverenle işçiler arasında cereyan ediyordu. Bu pazarlık parçalı (fragmented) idi; çünkü her bir grup işverenden farklı tavizler elde ederek anlaşıyordu. Yine bu pazarlık otonomdu; zira ne işveren örgütleri ne de sendikalar bu pazarlığı kontrol altına alabiliyorlardı<sup>9</sup>. Günümüzde işyeri toplu sözleşmeleri ise sendikalar tarafından (daha ziyade şubelerce) formel olarak yapılmaktadır.

Yine de 1990'a gelindiğinde çok-işverenli pazarlık hakimiyetini az farkla da olsa sürdürmektedir<sup>10</sup>; ücreti toplu iş sözleşmesiyle belirlenen işçilerin %25'i çok-işverenli toplu sözleşme kapsamındayken işyeri/işletme sözleşmeleriyle ücreti belirlenen işçilerin oranı %20'dir. Çok-işverenli pazarlık dışına çıkarılan işçilerin önemli bir kısmının ücretlerinin toplu pazarlık dışı mekanizmalarla belirlendiği görülmektedir<sup>11</sup>.

## ABD

İşyeri /işletme sözleşmeleri yanında çok işverenli master sözleşmelerin de bağitlandığı<sup>12</sup> Birleşik Amerika'da ademi merkezileşme eğilimleri 1980'lerin başından itibaren hızlanmıştır<sup>13</sup>. Çok-işverenli, birden fazla şirketin taraf olduğu sözleşmelerden işletme -hatta işyeri- sözleşmelerine doğru bir kayma söz konusudur. 1980'lerin ortalarına kadar koordineli pazarlıkta ortak hareket eden bazı firmalar, ayrı sözleşmeler yapmaya başlamıştır<sup>14</sup>. Bazı işkollarında ulusal düzeyde toplu pazarlıktan firma -hatta işyeri- düzeyine kayma olmuştur. ABD'de ters istikamette, toplu pazarlığın merkezileşmesi yönünde gelişmeler de

<sup>9</sup> Jackson, Michael P., *An Introduction to Industrial Relations*, Routledge, 1991, s.164; Flanders, Allan, *Management and Unions*, Faber & Faber, London, 1975, s.195-208.

<sup>10</sup> Jackson, age, s.166.

<sup>11</sup> Millward et al., age, s.221 (Tablo: 7.2)

<sup>12</sup> Kochan, Thomas, *Collective Bargaining and Industrial Relations: From Theory to Policy and Practice*, Irwin Series, Homewood, IL, 1980, s.94. Farklı merkezileşme düzeylerine göre kapsama dahil işçi ve işyeri oranları için bkz. Tablo: 4-1 (s.95, 4-2 (s.96).

<sup>13</sup> Katz, agm., s.11

<sup>14</sup> Kochan et al., *The Transformation of American Industrial Relations*, 2<sup>nd</sup> Ed., ILR Press, 1994, s.128-130.

yaşanmaktadır. İşyeri düzeyinde beklediği tavizi koparamayan işverenlerin fabrikayı kapatma tehditleri karşısında sendikalar, çareyi işletme (firma) düzeyinde pazarlıkta aramışlardır<sup>15</sup>. Yine "pattern bargaining"den vazgeçen bazı büyük firmalar, çok-işverenli sözleşmelere taraf olmuşlardır.

#### Fransa

ABD ve İngiltere'nin aksine Fransa'da 1936'dan bugüne, yasa toplu iş sözleşmelerinin yapılmasını, içereceği konuları, teşmilini olduğu gibi düzeyinin ne olacağını da düzenlemektedir. Bugünkü haliyle Fransız endüstri ilişkileri sisteminde üç farklı düzeyde toplu pazarlık yapılmaktadır: Ulusal düzeyde işkollarını kapsayan pazarlıklarda sosyal güvenlik kurumları, işsizlik sigortası gibi konular ele alınmakta, çalışma süreleri (1981 ve 1989) gibi konularda yol gösterici, tarafların yaklaşımlarını ortaya koyan mutabakatlara varılmaktadır. İşverenler adına Fransız İşverenleri Konfederasyonu CNPF ile büyük işçi konfederasyonları bu anlaşmalarda taraf olmaktadır. İşkolu düzeyinde ise bu düzeyde örgütlenmiş işçi ve işveren örgütleri tarafından işkolunda geçerli olacak asgari ücret, iş tasnifleri, çalışma süreleri ve mesleki eğitim gibi konuları içeren<sup>16</sup> pazarlıklar yapılmakta; bu tür sözleşmeler sistemin bel kemiğini oluşturmaktadır. İkili temsil anlayışıyla, işyerlerinde işyeri komiteleri "works councils" çalışanların bireysel ve ortak taleplerini işverene götürerek işyeri sözleşmeleri imzalar; sendika temsilcileri de şirket sözleşmelerinin pazarlığını yapmaktadır<sup>17</sup>. Sendikal pluralizm çerçevesinde işyeri komiteleri bir veya birden fazla sendikanın aday gösterebildiği, bir başka deyişle sendikaların örtülü bir şekilde koalisyonuna imkan veren bir yapıya sahiptir. Ancak son yıllarda sendikaların gösterdiği adayların seçilme oranında bir düşüş vardır.

Gerek sendikaların kendilerini tüm işçilerin temsilcisi olarak görmeleri - dolayısıyla kendi üyeleriyle sınırlı kalmayan çalışma şartlarını pazarlık yetkisini iddiasında bulunmaları-, gerekse işverenlerin işyerinde sendikaları muhatap almak istememeleri<sup>18</sup> nedeniyle yakın zamana kadar Fransa'da toplu pazarlık işkolu düzeyinde, ülkenin tamamını veya bir bölgeyi kapsayacak biçimde yapılagelmiştir. Fransız işkolu sözleşmeleri, "bir işkolunda işçilerin talep edebileceği asgari hukuki korumanın taraflarca müttefikten ifadesinden başka bir

<sup>15</sup> Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki bir işyerinin pazarlık birimi dışına çıkarılmasıyla ilgili hukuki gelişmelere ileride değinilecektir.

<sup>16</sup> Delamotte, Yves, "France", *Agenda for Change*, Nilland - Clarke (Ed.), Allen&Unwin, 1991, s.111.

<sup>17</sup> Delamotte, Yves, agm, s.92.

<sup>18</sup> Saglio, Jean, "Industrial Relations and Human Resources in France", *Employment Relations in A Changing World Economy*, Locke-Kochan-Piore (Ed.), MIT Press, London, 1995, s.206; Jeff Bridgeford, *The Politics of French Trade Unionism*, Leicester Univ. Press, Leicester, 1991, s.154.

şey değildir”<sup>19</sup>. 1982’deki yasa değişikliği ile belirli bir büyüklüğe ulaşan işyerlerinde işyeri düzeyinde her yıl ücret pazarlığı zorunluluğu getirilince bu yönde hızlı bir gelişme yaşanmış, işyeri / işletme sözleşmelerinin ve kapsadığı işçilerin sayısı büyük artış göstermiştir. 1993 yılında imzalanan sözleşmelerin %11’ini oluşturan ve çalışanların da %18’ini kapsayan işletme (veya işyeri) sözleşmeleri, işkolu düzeyinde minimum düzeyde kararlaştırılan (ücret dahil ) çalışma şartlarını işyerinin yapıma uygun hale getirmektedir. 1987’de yıllık ücret pazarlığının zorunlu olduğu özel sektör şirketlerinin %72’sinde toplu pazarlık yapılarak bunların %89’unda bir anlaşmaya varılmıştır<sup>20</sup>.

İşkolu sözleşmesinin bulunmadığı metal işkolunda bazı sendikalar (CGT ve CFDT), işkolundaki lokal şartlara uygun, işkolundaki tek bir departmana özgü ve bölgesel nitelikte toplu sözleşmeler imzalamışlardır<sup>21</sup>.

### Almanya

İşkolu sendikacılığının ve işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmelerinin tipik örneğini oluşturan Almanya’da pazarlık bölgesel veya ulusal düzeyde yapılmaktadır. Ücret yanında istihdam güvencesi, mesleki eğitim, tarafların yükümlülükleri sözleşmeyle düzenlenmektedir. Yine ücret başta olmak üzere çalışma şartları arasında fazla fark olmadığından “grup içi” intra organizational” pazarlık düşük, dayanışma yüksektir. Taraf sendikaya üye olsun olmasın işkolundaki tüm çalışanları kapsayan toplu iş sözleşmesinin teşmil yoluyla uygulama alanının genişletilmesi de yaygın bir tasarruftur. Böylece neredeyse işkolunda çalışanların tamamı kapsama dahil olmaktadır.

İşyeri düzeyinde ise işyeri komiteleri işkolu toplu sözleşmelerinin uygulanmasını denetlemekte; bu sözleşmelerin düzenleme alanı dışında kalan konuları işverenle pazarlık etmektedir. Bu sözleşmeler, işkolu sözleşmelerinin eki<sup>22</sup> durumundadır. İşyeri komiteleri doğrudan sendikaların kontrolünde olmayıp genellikle onların gösterdiği adaylar arasından seçilmektedir –ülke çapında komite üyelerinin %80 kadarı Alman Sendikaları Birliği DGB’te mensuptur<sup>23</sup>.

Alman endüstri ilişkileri, Fordist üretim biçimiyle çok uyumlu bir yapıya sahiptir ve belki bu nedenle gelişmiş ülkelerde endüstri ilişkileri alanında gözlemlenen dönüşümün Almanya’da yaşanmadığı –ya da çok yavaş ve derinden seyrettiği<sup>24</sup> söylenebilir. Daha 1970’lerin başında “çalışma hayatının insanileştirilmesi”, daha sonraları çalışma süreleri gibi işkolu düzeyinde detaylı bir

<sup>19</sup> Lyon Caen’den iktibasla zikreden Saglio, agm, s.209, d.not, 17.

<sup>20</sup> Delamotte, agm, s.102.

<sup>21</sup> Jeff Bridgeford, age, s.158.

<sup>22</sup> Martin Baethge- Haral Wolf, “Continuity and Change in the ‘German Model’ of Industrial Relations” *Employee Relations in a Changing World Economy*, .... s. 236.

<sup>23</sup> Streeck, W., “The Federal Republic of Germany”, *Agenda for Change*,... s. 55.

<sup>24</sup> Streeck, W., agm, s.74; Martin Baethge- Haral Wolf, agm, s.239.

şekilde düzenlenmesi ve işkolu sözleşmesinin tüm işyerleri için yeknesak uygulanması mümkün olmayan konular, genel ilkeleri işyeri sözleşmesiyle belirlenmekle birlikte, işyeri komitelerine bırakılmıştı. Çalışma sürelerinin azaltılmasıyla ilgili işkolu sözleşmesi, sürelerin standartlaşması amacı taşımaktaydı. Ancak işyeri komitelerine bu konuda işverenle pazarlık yetkisi verilince gelişmeler amaçla ters istikamette cereyan etti; pazarlık ademi merkezileşmeye başladı.

“Birlikte Yönetimle ilgili kurumsal düzenlemeler Almanya’da ademi merkezi bir toplu pazarlık düzeni yanında bir de *de facto* kapalı işletme yaratmıştır”; komiteler işyerinde sendikadan bağımsız bir temsil tekeli kurmuştur<sup>25</sup>. Hatta Streeck’e göre işkolu sendikaları, işyerinde giderek otonom bir pazarlık organı haline gelen işyeri komitelerini dışarıdan destekleyen, onlarla karşılıklı yardımlaşan kuruluşlara dönüşecek gibi gözükmektedir.

### İsveç

“İsveç Modeli”, toplu pazarlığın ileri derecede merkezileşmesi ile tanınır. İşçi ve işverenlerin üst kademe örgütleri 19562dan beri aralarında imzaladıkları sözleşmelerle işkolunda yapılacak toplu pazarlıkta üyelerine yol gösterici tavsiyeler ve ücret artışlarının genel çerçevesini belirlemektedirler. Bunlar da firma (şirket) düzeyinde sözleşmelerle tamamlanmaktadır.

Merkezi pazarlığın aşırı katılığından yakınan işverenler kendi pazarlığını yapmak istemiş, örneğin Metal İşverenleri Sendikası, SAF’tan pazarlık yetkisini geri almıştır<sup>26</sup>. 1980’lerin ortalarında işkolu sözleşmelerine daha fazla ağırlık verilmiş, ulusal düzeyde ücret pazarlığı yerini 1988’de işkolu pazarlığına bırakmıştır<sup>27</sup>. Dahası, SAF (İsveç İşverenler Konfederasyonu) 1991’de artık merkezi pazarlığa katılmayacağı açıklamıştır.

İşçi Konfederasyonu LO ise kendi “ücret dayanışması” politikasının önemli bir ögesi olan merkezi pazarlığı bırakmış, ancak yine de daha gevşek bir merkezi pazarlıktan yana olduğunu açıklamıştır<sup>28</sup>.

Aslında LO ve SAF arasındaki “Temel Sözleşme (1938)”, tarafların ilk elde işyeri düzeyinde pazarlık edeceklerini öngörmekteydi (m.3)<sup>29</sup>. İşyerlerindeki pazarlığı ise bizzat işçi sendikası veya sendikanın işyerindeki çekirdeğini oluşturan ve sendikadan talimat alan fabrika (işyeri) kulübü yürütmektedir. Bu yönüyle İsveç’te işyeri pazarlığı İngiltere’deki *shop steward*ların yaptığı informel pazarlığa benzetilmektedir. Ancak aralarındaki önemli fark, factory clubların daha az

<sup>25</sup> Streeck, W., agm, s.75.

<sup>26</sup> Windmuller, age, s.110.

<sup>27</sup> Katz, agm, s.5.

<sup>28</sup> Windmuller, age, s.110.

<sup>29</sup> Keith Sisson, *The Management of Collective Bargaining ; An International Comparison*, Blackwell, 1987, s.27.

bağımsız olmalarıdır<sup>30</sup>. Bununla birlikte İsveç'te işyeri sözleşmeleri İngiltere'ye oranla daha az yaygındır, bu sözleşmelerin işkolu sözleşmelerini tamamladığı kabul edilmektedir.

Merkezi pazarlıktan uzaklaşma eğilimi 1990'ların başında hızlandığında özellikle global rekabette zorlanan büyük İsveç firmaları bunu savunurken, daha küçük firmalar, ademi merkezleşmenin pazarlık masasında sendikanın baskısını artıracaklarını düşünerek daha az istekli görünmektedirler<sup>31</sup>.

Sanayileşmiş ülkeler arasında merkezleşme derecesi en yüksek olan İsveç, ademi merkezleşmenin de en bariz olduğu<sup>32</sup> ülkedir. Ancak bunun işyeri/işletme pazarlığının artmasından çok işkolu pazarlığına yönelme biçiminde yoğunlaştığını<sup>33</sup> söylemeliyiz.

### İtalya

Parçalı pazarlık yapısını hakim olduğu İtalya'da hem konfederasyonlar arası merkezi pazarlık, hem işkolu, hem de işletme/işyeri pazarlığına rastlanmaktadır. 1950'lerin sonuna doğru ülke çapında, işkollarını kapsayan pazarlıklar önem taşıırken işkolu ve işletme sözleşmeleri öne geçmiştir<sup>34</sup>. 1960'larda ve 1970'lerin ortasına kadar geçen dönemde çalışma şartlarının önemlileri işkolu düzeyinde ele alınmış, belirli bazı konular işletme / işkolu sözleşmelerine bırakılmıştır. Aslında bu dönemde "herhangi bir mesele herhangi bir düzeyde her zaman pazarlık edilebilmekteydi"<sup>35</sup>. Genellikle işkolu sözleşmelerin, işletme/işyeri sözleşmeleri takip etmekteydi<sup>36</sup>.

İtalyanın uluslararası rekabetteki durumunu dikkate alarak merkezi pazarlığa yönelen taraflar, 1970lerin sonunda yeniden konfederasyonlar arası sözleşme imzaladılar. Üç büyük işçi konfederasyonunca imzalanan bu sözleşme üç yılda bir yenilenmekte; yenilenmesi otomatikçe bağlanmış bulunmaktadır. Bu düzeyde son olarak eşel-mobilin kaldırılmasıyla ilgili bir pazarlık yapılmıştır (1993).

Diğer taraftan işyeri düzeyinde pazarlık önemli bir gelişme göstermiştir: 1976'da tüm çalışanların %50'si bir işyeri/işletme toplu iş sözleşmesinin girmekteydi<sup>37</sup>. 1990'da işletmelerin %38'inde işyeri/işletme toplu sözleşmesi imzalanmıştı<sup>38</sup>.

<sup>30</sup> Sisson, age, s.28.

<sup>31</sup> Katz, agm, s.5.

<sup>32</sup> Locke – Kochan, "Conclusion: A Cross- National Review of the Evidence", *Employee Relations in a Changing World Economy*.... s.361.

<sup>33</sup> Windmuller, age, s.114.

<sup>34</sup> Windmuller, age, s.104.

<sup>35</sup> T. True, "Italy", *International Encyclopedia* .... R. Blanpain (Ed.), v.6, s.137

<sup>36</sup> Sisson, age, s.24-25.

<sup>37</sup> Windmuller, age, s.105.

<sup>38</sup> Katz, agm, s.9.



Pazarlık düzeyindeki ademi merkezileşme eğilimine rağmen İtalya'da işkolu sözleşmelerinin ve ulusal düzeyde konfederal sözleşmelerin önemini koruduğunu, en azından işverenlerin pazarlıklarını sendikaları eliyle yapmak istediklerini söyleyebiliriz<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> Sisson, age, s.27.