

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE SOSYAL DİYALOG MEKANİZMASI OLARAK TOPLU SÖZLEŞME SÜRECİ ve ÖNEMİ

COLLECTIVE BARGAINING PROCESS AND ITS IMPORTANCE AS A MECHANISM OF SOCIAL DIALOGUE IN INDUSTRIAL RELATIONS

Yrd. Doç. Dr. Hasan YÜKSEL¹

ÖZET

Temelinde işçi ve işveren arasında yapılan ücret pazarlığının olduğu, taraflardan birinin işçi sendikaları, diğerini ise işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin oluşturduğu endüstri ilişkileri kurumsallaşmış bir ilişkiler bütünüdür. Endüstri ilişkileri örgütsel ve sistematik ilişkiler zinciri olarak değerlendirildiğinde özellikle endüstri sektöründe çalışma koşullarının, işçi ve işveren ilişkilerinin düzenlendiği, ücret üzerinde pazarlıkların yapıldığı bir mekanizmadan meydana gelmektedir. Endüstri ilişkilerinde sürekliliğin sağlanması adına toplu pazarlık ve sonunda imzalanan toplu iş sözleşmesi oldukça büyük bir önem taşımaktadır. Bu yönüyle bakıldığında toplu pazarlık aslında sosyal uzlaşının devreye sokulması ve işçi-işveren arasında kangren haline gelmiş problemlerin çözümü için oldukça büyük bir fırsat olarak da değerlendirilmelidir. Çalışmanın temel amacı, toplu sözleşme sürecinin bir sosyal uzlaşma politikası olarak etraflıca değerlendirilmesi ve toplumsal barış için sağladığı katkılarının ele alınmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Endüstri İlişkileri, Toplu Pazarlık, Toplu Sözleşme, Sosyal Uzlaşma ve Diyalog.

Jel Kodları: J01, J08, J41, J51

ABSTRACT

The Industrial Relations are actually corporate means on the basis of which the wage bargaining between employee and employer is on the center and which is carried out by trade unions and employer himself or an employer who is not the member of the trade unions. Assessed within the perspective of organizational and systematic relations, it is comprised of a mechanism that includes work relations, the relationships between employee and employer and the bargaining on wages. For the sustainability of the industrial relations, collective bargaining and agreement signed at the end of the process are indeed so crucial. In this context, collective bargaining can be regarded as an enormous opportunity for the implementation of the social agreement as well as for the solutions of the chronic problems between employee and employers. The ultimate objective of the study is to assess the process of collective bargaining as a policy of social agreement elaborately and to take into account its social peace oriented contributions.

Key Words: Industrial Relations, Collective Bargaining, Collective Labour Contracts, Social Agreement and Dialogue.

Jel Codes: J01, J08, J41, J51.

1. GİRİŞ

Çok boyutlu bir kavram olarak endüstri ilişkileri işçi, işveren ve devlet arasındaki ilişkilerin yürütülmesi için oldukça büyük bir öneme sahiptir. Endüstri ilişkileri, işçiler, yöneticiler ve

¹ Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çankırı hasanyuksel37@gmail.com

devlet organlarının ilişkilerini düzenleyen bir mekanizmadır (Ekin, 1989: 36, 37). Bu bağlamda sistem, merkezinde işçilerin ve işverenlerin bulunduğu ve devletin de hakem veya müdahaleci olarak rol aldığı bir işleve sahiptir. Dolayısıyla endüstri ilişkileri, sanayileşmeden sonra ortaya çıkan bir kavram olarak temelinde ücret pazarlığı, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işçi sendikası ve işveren veya işveren sendikasının hak ve hukuka ait sınırlarının belirlenmesi gibi çıkar odaklı konuların bulunduğu, kurumsallaşmış bir mekanizmadır.

Benzerlikten ziyade farklılıkların şekillendirdiği ve istihdam ilişkilerini tüm yönleriyle ele alan bir disiplin olarak endüstri ilişkileri süreçleri toplumdaki farklılıkları göstermektedir. Özellikle işin yürütümü ve emeğin paylaşımı açısından değerlendirildiğinde kavram, daha karmaşık ve çatışmalarla dolu bir hal almaktadır. Fakat heterojenlik gösteren ideolojiler ve kültürler bağlamında değerlendirildiğinde endüstri ilişkileri kurumları ve her birinin sahip olduğu güç, geniş bir küresel çıktı ortaya koymaktadır. Keza, endüstri ilişkileri, işgören; işveren; yönetici; devlet; sendikalar; endüstriyel çatışma ve endüstriyel demokrasi gibi bir dizi aktör ve olgu çerçevesinde ele alındığında aslında çok boyutlu ve çok aktörlü bir sürecin yansıması olduğu görülecektir (Pool, 2003: 3, 4).

Endüstri ilişkilerinin temel belirleyicileri olarak toplu pazarlık süreci ise endüstri ilişkiler sistematizmasının oluşumuna yön veren bir kavramdır. Endüstri ilişkileri, sistemin bütünü nitelirken, toplu pazarlık süreci ise sisteme giden yolu belirtmektedir. Merkezinde diyalog ve karşılıklı müzakerelerin bulunduğu toplu pazarlık süreci, aslında endüstri ilişkilerine toplumsal bir dinamizm katan, süreci işçi ve işverenler lehine esnekletiren ve diyalog ortamına zemin hazırlayan toplumsal uzlaşma ve mutabakat sürecidir. Toplu pazarlık süreci, sanayileşmenin başlamasıyla ezilen ve kapitalist anlayışın sosyal dışlanmaya maruz bıraktığı işgörenlerin hakkının teslim edilmesi noktasında atılan büyük bir adım olarak görülebilir. Bu yönüyle toplu pazarlık, endüstri ilişkileri boyutuyla sosyal uzlaşmanın da başka bir adı olarak yorumlanabilir.

Çalışmada öncelikle endüstri ilişkileri tanımları, endüstri ilişkilerinin boyutu, ortaya çıkışı üzerinde durulacak, ardından bu süreç içerisinde toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri temel özellikleri, önemi, safhaları ve içeriği açısından incelenecektir. Çalışmanın son bölümünde ise sosyal diyalog ve uzlaşma çerçevesinde toplu sözleşmenin önemi ve toplumsal barış için taşıdığı değer ele alınacaktır.

2. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Literatürde endüstri ilişkileri kavramı ilk defa 1912 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde çalışma hayatına ilişkin olarak kurulmuş olan bir komisyona verilen addır. Ayrıca 1926 yılında İngiltere'de Ticaret Bakanlığı'nın bir araştırmasında bu kavrama atıfta bulunulmuştur (Tokol, 2011a: 1). Sosyal politika, işçilere yönelik olarak 'sosyal korumayı' esas almasına rağmen endüstri ilişkileri ise işçi ve işverenleri nötr öğeler olarak değerlendirmektedir. Dolayısıyla sosyal politika ve endüstri ilişkileri birbirlerinin tamamlayan öğelerdir (Makal, 2008: 15).

Ekonomik ve siyasi sistemle bütünlük olarak düşünülebilecek endüstri ilişkileri, çalışma ilişkileri kurallarının belirlendiği ya da ABD'nin California eyaleti gibi bazı ülkelerde işçi sağlığı ve işyeri güvenliğinin tesis edilmesinde belirleyici rol oynayan bir süreç olarak da ifade edilebilir (Jackson, 1982: 18; Thanh, Nguyen ve Kleiner, 2005: 23). Endüstri ilişkileri kavramı, daha çok kurumsal hale gelmiş, kökleşmiş ve yapılaşmış ilişkiler zincirini ifade etmektedir. Bu yönüyle endüstri ilişkileri, merkezinde çıkar odaklı ücret pazarlığı, çalışma

İlişkilerinin iyileştirilmesi, yıllık ücretli izin, hafta tatili gibi bir dizi konunun bulunduğu, işçi-işveren ve devlet temsilcilerinin bir araya gelerek oluşturdukları kurumsallaşmış mekanizmaya verilen addır. Sendikalar, toplu pazarlık, uyuşmazlıklar ve çözüm yolları, devletin uyuşmazlıkların çözümünde takındığı rol gibi konular endüstri ilişkilerinin temel konularını oluşturmaktadır. Endüstri ilişkilerinin en temel özelliği endüstriyel ilişkiler sistematığının örgütlenmeler ve örgütler yoluyla oluşturulmasıdır. Yani endüstriyel ilişkiler sistematığının özünde kurumsallaşmış ilişkiler zinciri bulunmaktadır. Bu açıdan söz konusu bilim dalıyla ilgili araştırma yapan birçok akademisyen bu konuda kurumsallaşmış bakış açısını benimsemiştir. Bu yaklaşıma göre endüstri ilişkileri, kurumsallaşmış ve düzenlenmiş çalışma ilişkileri konusunda yapılan akademik bakış açısını içermektedir. Endüstri ilişkiler sistematığının içeriği aşağıdaki şekille belirtilmiştir (Jackson, 1982: 18; Tokol, 2011a: 2).

Şekil 1: Endüstri İlişkilerinin Tarafları



Kaynak: M. P. Jackson, Industrial Relations, Second Edition, Billing and Sons Limited Publication, UK, 1982, s. 18

Endüstri ilişkileri sisteminde işveren ve işçi temsilcileri arasında diyalog ve işbirliğinin sağlanması ancak işbirliğine dayalı bir anlayış çerçevesinde gerçekleşebilir. Özellikle küreselleşme sürecinin başlangıcından sonra bu durum giderek daha önemli bir hal almıştır. Sosyo ekonomik ve sosyo politik bir sistemin alt bileşeni olarak endüstri ilişkileri, bu değişim sürecinden ciddi şekilde etkilenmiştir. Daha doğrusu küçük bir köy haline gelen dünyada işçi ve işveren temsilcileri arasındaki diyalog, işbirliği ya da uzlaşma oldukça önemli bir hale gelmiştir (Koçak, 2007: 151). Şekil 1'den de anlaşılacağı üzere endüstri ilişkilerinin tarafları üç gruptan oluşmaktadır. Bunlardan birincisi işverenler veya temsilcileri, işgörenler ve temsilcileri ve devlettir. Endüstri ilişkileri bu üç sacayağından meydana gelmektedir. Söz konusu bu mekanizmada işgörenler, talep eden; işverenler veya işveren temsilcileri ise talepleri karşılamaya çalışan tarafı nitelemektedir. Devlet ve hükümet temsilcileri ise tarafları belirli bir uzlaşma zeminine çekmeye çalışan düzenleyici unsurlardır (Şekil 1).

Endüstri ilişkileri çok yönlü bir olgu olarak politika geliştirmede kullanılan ampirik çalışmalara ve araştırmalara değer vermektedir. Ayrıca emek piyasasında meydana gelen yeni gelişmeler ve eğilimler de endüstri ilişkilerinin bir diğer konusudur (Hansen, 2002: 190, 191). Endüstri ilişkileri bu temel çerçevede değerlendirildiğinde taraflar arasında "bağımlılık" ilişkisi kurulmasına neden olmaktadır. Daha açık bir ifadeyle işgören, iş sözleşmesine imza attığında işverenle arasında bir bağ oluşmaktadır. Kurallar ve kurumlar bütünü olan endüstri ilişkileri, bu anlamda kurumlar arası bir bağın da ayrıca sembolü niteliğindedir. Klasik yaklaşıma göre endüstri ilişkileri, emek piyasasının yapısı ve değişimleri; istihdam eğilimleri; sendikalar ile ilişkiler; sendikaların ortaya çıkışı ve yok

oluşu; iş kanunlarına yönelik reformlar; makroekonomik ücret analizleri gibi konularla ilgilenmektedir (Joseph, 2004: 1, 2).

2.1. Endüstri İlişkilerinin Gelişim Süreci

Endüstri ilişkilerinin kaynağı mutlaka yerel olmak durumundadır. Ayrıca, felsefi temelleri gereği evrensel olgularla, idealleri gereği uluslararası mücadelelerle, gündemi gereği küresel olanla mutlaka ilgilenmek durumundadır. Bu bağlamda bilgi, mutlaka üretilmesi ve bilginin evrensel yerinin mutlaka tespit edilmesi gerekmektedir (Orhan, 2010: 368). Tokol'a (2011) göre endüstri ilişkilerinin gelişim süreci 4 aşamada değerlendirilebilir.

Şekil 2: Endüstri İlişkilerinin Gelişimi



Kaynak: Aysen Tokol, Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 2011, ss. 9-11.

Şekilden de anlaşılacağı üzere tarihi süreç içerisinde endüstri ilişkilerinde dört aşamalı bir gelişim gerçekleşmiştir. 1. dönem özellikle Liberalist anlayışın şekillendirdiği, piyasa ürün giriş ve çıkışının serbest olduğu ve piyasasının tamamen kendi haline bırakıldığı dönemdir. İktisatta geleneksel yaklaşım olarak adlandırılan bu süreç, Adam Smith'in ünlü eseri 'Ulusların Zenginliği' adlı kitapta ortaya konmuş ve 1929 ekonomik bunalımına kadar yürürlükte kalmıştır. Klasik iktisatçılar, piyasa ekonomisine uyulması durumunda piyasanın kendiliğinden çözümleneceğini savunmuşlardır. Bırakınız yapınlar bırakınız geçsinler anlayışı çerçevesinde hareket eden Liberalist doktrin, o dönem endüstri ilişkilerinde de tam anlamıyla özgürlükçü bir yaklaşımın benimsenmesine neden olmuştur. Yani işçi ve işveren ilişkilerine herhangi bir devlet müdahalesi söz konusu olmamıştır. Ayrıca rekabet koşullarının hükümetlerin müdahalesi söz konusu olmadığı müddetçe fiyatlarla uyumlu olması gerektiği bu dönemin temel inançları arasında yer almaktadır (Ardıç ve Aydın, 2011: 1-14).

Endüstri ilişkilerinin ilk döneminde 1789 Fransız Devrimi etkili olmuş; Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi'nde yer alan özgürlük, eşitlik ilkeleri bu dönemin temel odak noktalarını oluşturmuştur. "İlkelerin hukuki ve ekonomik sisteme yansması ise tam bir akit serbestliği içinde her türlü devlet müdahalesinden uzak, bireyci ve serbest rekabet ilkelerine dayalı, liberalizm şeklinde olmuştur." Liberalist anlayışta devlet sadece birey ve devlet

arasındaki ilişkileri düzenlemiş, ayrıca birey ve devlet arasındaki tüm ekonomik ve sosyal örgütlerin ortadan kaldırılması öngörülmüştür (Tokol, 2011a: 9).

Endüstri ilişkiler sistematığının ikinci aşaması ise 1930 Ekonomik Buhranı'yla başlamış ve endüstri ilişkilerinin bilindik parametrelerinde tamamen bir anlayış değişikliği yaşanmıştır. Söz konusu bu değişiklik liberalizmin keskin çizgileriyle örülü bir sistematik yaklaşımdan çıkılarak, müdahaleci bir anlayışı beraberinde getirmiştir. Artık bu dönemde gerek emek piyasası gerekse endüstri ilişkiler sistematığının salt piyasa dinamiklerine bırakılmayacağı, tam aksine gerekli görülen durumlarda devlet müdahalesinin ön plana çıkarılmasının önemine değinilmiştir. Bu süreçte Adam Smith'in görünmez el kavramı kaybolmuş, piyasalar devletçi bir anlayışla daha temkinli yönetilmeye başlanmıştır. Bu dönemde müdahaleci bakış açısının izleri görülmektedir (Tokol, 2011a: 9-11).

Üçüncü aşamada endüstri ilişkilerinde müdahaleci devlet anlayışı tezi 1970 ekonomik krizine kadar gitmiştir. Bu dönemde yine sistematik yaklaşım açısından paradigmatik bir değişim yaşanmıştır. Bu değişim yine eski liberal anlayışa dönüş şeklindedir. Bu bağlamda krize çözüm olarak liberalizmin temel dinamikleri yine bu dönemde ortaya atılmaya çalışılmış ve bu politikalar liberal politikaların devamı niteliğinde olup, neoliberal politikalar olarak adlandırılmıştır. Neoliberal politikalarla birlikte sistem yine eski işleyişine dönmüş, serbest piyasanın öncelik kazandığı bir anlayış endüstri ilişkilerine müdahil olmaya başlamıştır. Son çeyrekte küreselleşmeyle birlikte özel sektör ön plana çıkmış, yarı liberal yarı devletçi melez bir politika benimsenmiş ve endüstri ilişkileri de bu anlayışın bir parçası olmuştur. (Tokol, 2011a: 9-11).

Endüstri ilişkileri endüstri toplumunun bir yansıması olarak, üretim sahipleri ile ücret karşılığında çalışan işgörenlerin çalışmaları neticesinde ortaya çıkmıştır. Endüstri ilişkileri işgörenler ve sermaye sahipleri arasında güç ve çatışma merkezli ilişkiler üzerine kurulmuştur. Özellikle Marksist ve radikallere göre bu ilişkiler, yapısal olarak gücün işgörenler aleyhine eşit olmayan bir dağılımla gerçekleştiği varsayımına dayanarak son şeklini almıştır. Bu içerik çerçevesinde endüstri ilişkilerinin temel odak noktası işgören ve işveren arasında ücretin oluşturulması ve ücret oluşumunu yönlendiren kurumsal ve çevresel faktörlerin dikkate alınmasıdır. Merkezinde ücret pazarlığının olduğu bu süreç, ayrıca endüstriyel toplumun politik ve ekonomik yönlerini de şekillendirmektedir. Dolayısıyla endüstri ilişkileri, sadece emeğin ekonomik anlamdaki ücretiyle değil aynı zamanda emeğin hem niceliksel hem de niteliksel özelliklerini belirleyen sosyal, siyasi ve psikolojik ilişkilerin kümülatif toplamıyla da ilgilenmektedir (Taylor, Kai ve Qi, 2003: 2, 3). Çalışmanın bu bölümünde endüstri ilişkilerinin olmazsa olmazları işçi temsilcileri ve işveren veya işveren temsilcileri arasında yürütülen toplu sözleşme, toplu pazarlık kavramlarını ve bunların sosyal uzlaşya katkıları sosyal diyalog kavramı çerçevesinde incelenecektir.

2.2. Endüstri İlişkiler Diyalektiği Çerçevesinde Sosyal Diyalog Kavramı

Toplu sözleşme süreçlerinde sosyal diyalog çok önemli bir rol oynamaktadır. Sosyal diyalog, “sosyal alanda çatışma yerine uzlaşmayı; kültürel alanda dogmatik düşünce ve bağnazlık yerine demokratik ve özgür davranış yöntemini; ekonomik alanda irrasyonellik yerine rasyonelliği genel ilkeler” olarak benimsemektedir (TİSK, 1992: 9-10'dan aktaran Görmüş, 2007: 117). Bu bağlamda sosyal diyalog, “demokratik rejimle yönetilen ülkelerde, sosyal tarafların (işçi ve işveren) örgütlerinin toplumdaki diğer organize olmuş çıkar grupları ile birlikte, temel ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi için yapılan her türlü danışma ve müzakere süreçlerini ifade etmektedir.” (Görmüş, 2007: 117).

Kavram çalışma ilişkileri bağlamında değerlendirildiğinde işçi-işveren taraflarının ve hükümetlerin problemlerin çözümünde birbirleriyle müzakere tekniğine dayalı olarak yürüttükleri diyalog merkezli uygulamaların bütününe verilen addır. Her ne kadar II. Dünya Savaşı'ndan sonra Avrupa'da sıkça başvurulan bir yöntem haline gelmesine rağmen dünya genelinde ilk sosyal diyalog uygulamaları İskandinav yarımadasında 19. yy. sonları ve 20. yy. başlarında iki taraf arasındaki uyuşmazlıkların çözümünde kullanılmıştır. Bu dönemde özellikle sosyal diyalog mekanizmaları Avrupa ölçeğinde parlamenter demokratik yönetimlere katılarak sosyal sorunların çözümünde öncü rol oynamak, danışmanlık yapmak, hükümet, işçi ve işveren tarafları arasında uyumu gerçekleştirmek amacıyla kurulmuştur. Kavram, bu açıdan değerlendirildiğinde sadece çalışma ilişkileri konusunda kullanılabilecek bir kavram olmayıp aynı zamanda toplum içerisinde sosyal tarafların bir araya gelmesi suretiyle problemlerin çözümlerine katkıda bulunmak amacını taşımaktadır. Bugün bile birçok Avrupa ülkesinde hükümetler, sosyal ve ekonomik kararların alınmasında ve uygulanmasında sosyal taraflara danışmakta ve bu sayede sosyo-politik süreçlere yön vermektedir. Dolayısıyla sosyal diyalog, sosyal çatışmadan ziyade sosyal uyum sürecini gerekli kılan ve toplumun tüm kesimlerinin uyumlulaştırılması yoluyla gerginlikleri ve çatışmaları azaltmak için kullanılan bir araçtır (Görmüş, 2007: 115, 117).

Ekonomiden sağlığa, sağlıktan eğitime, istihdamdan göçe kadar bir dizi kamu politikalarının üretilmesi ve yönetilmesi konusunda oldukça etkili bir kavram olarak sosyal diyalog, işverenlerle görüşülmesi, onların bilgilendirilmesi gibi konuları içeren, işbirliği ve pazarlık süreçlerini ön plana çıkartan bir sosyo-ekonomik ve sosyo-politik bir olgudur. Sosyal diyalog, uygulamadaki bu denli etkinliği ile sosyal politika yapımının da en temel belirleyicisidir. Bu açıdan sosyal diyalog kavramı ve hedeflerine bakıldığında aşağıdaki gibi bir tablo ortaya çıkmaktadır.

Şekil 5: Sosyal Diyalog ve İfade Ettikleri



Kaynak: Avrupa Eğitimcileri İçin El Kitabı, Avrupa Entegrasyonu: Sosyal Diyalogu Geliştirmek ve Yüksek Kaliteli Kamu Hizmetlerini Savunmak, 2004, s. 22.

Toplu pazarlık ve sözleşme süreçleriyle birlikte düşünüldüğünde sosyal diyalog kavramının bu süreçler içerisinde oldukça etkili bir rol oynadığını görmekteyiz. Başka bir ifadeyle toplu pazarlık ve sosyal diyalog birbirlerini tamamlayan ve birbirleriyle örtüşen süreçlerdir. Dolayısıyla toplu pazarlığın yapılması ve toplu pazarlık esnasında sosyal diyalog kanallarının açık tutulması bu sürecin dinamik olan yöntemini şekillendiren en önemli unsurdur (Şekil 5).

3. TOPLU PAZARLIK VE KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Toplu sözleşmenin ilk basamağı olan toplu pazarlık, toplu sözleşme kavramıyla karıştırılabilmektedir. Toplu pazarlık süreci endüstri ilişkilerinin bir girdisi ise toplu sözleşme ise bu sürecin bir çıktısı niteliğindedir. Genel olarak tanımlandığında toplu pazarlık, “toplular görüşmelerle başlayan ve toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla son bulan bir süreci” ifade etmektedir. Diğer taraftan toplu sözleşme ise “işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında yapılan toplu pazarlık sonucunda, tarafların hak ve çıkarlarını bir süre için düzenleyen ve belirleyen bir yazılı belgedir” (Tokol, 2011b: 43). Toplu pazarlık, “işveren ile sendika mümessilleri arasında istihdamın müddeti ile şartları, özellikle ücret, iş müddeti ve çalışma şartları hususunda bir antlaşmaya varmak gayesiyle yapılan bir seri müzakere ve bu müzakereler sonunda taraflarca kabul edilen prensip ve şartların tatbikini ihtiva eden müessesevi ve dinamik bir vetire (süreç)tir.” (Zaim, 1997: 313)

Toplu pazarlığın doğuşu ve gelişimi, başta sanayileşmenin başlaması, sendikaların ortaya çıkışı, kişilere sendika hakkının tanınması ve demokratikleşme süreçleriyle yakından ilgilidir. 1840 yılına kadar geçen süre zarfında o dönem itibariyle örgütsüzleştirme hareketinin varlığından dolayı sendikaların hukuki yapıları tam anlamıyla tanınmadığından toplu pazarlık süreci başlatılamamıştır. 1840 ve 1930 yılları arasında dünya genelinde toplu pazarlık hareketleri gelişmeye başlamıştır. 1930 ile II. Dünya Savaşı’ndan sonraki süreçte otoriter sistemlerin var olduğu Kuzey Avrupa ülkeleri ve İngiltere hariç Kıta Avrupası’nda yer alan diğer ülkelerde toplu pazarlık kültürü gelişmemesine rağmen Amerika Birleşik Devletleri’nde bu süreç gelişmiştir. II. Dünya Savaşı’ndan sonraki süreçte ise toplu pazarlık süreci konusunda, komünist ülkeler haricinde diğer gelişmiş ülkelerde ciddi ilerlemeler yaşanmıştır. Savaşın sonra toplu sözleşmeye taraf olan işyerleri ve işverenlerin sayısı bir hayli artmıştır. Fakat 1980 ve 1990’lı yıllara gelindiğinde çalışanların vasıf düzeyinin artmasına ve esnek çalışma, tele çalışma ya da evde çalışma gibi yeni çalışma sistemlerinin ortaya çıkışına paralel olarak bireyin sendikaya duyduğu ihtiyaç gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde azalmış, bu durum sendikaların toplu pazarlık sürecindeki etkinliklerinin zayıflamasına neden olmuştur (Tokol, 2011b: 43).

Türkiye’de ise müzakere ve ortak akıl esasına dayalı toplu pazarlık ve sendikalaşma hareketlerinin başlangıcı ancak 1961 yılında yapılan anayasayla yasal bir zemine oturmuştur. Ekonomide gerçekleşen ortalama reel ücretlerdeki % 50’lik artış bu durumun en temel belirleyicilerindendir. Ayrıca bu dönemde gerçekleşen büyüme ve sermaye birikim süreçlerinin doğrudan artan yurtiçi talebe bağlı olması çalışanların elde ettikleri hakların ne kadar ekonomik gelişmelerle doğru orantılı olduğunu göstermesi bakımında da önemlidir. Bu açıdan toplu pazarlık ve sendikalaşma hareketlerinin başladığı 1960’lı yıllar, ekonomide köklü yapısal bir değişimin yaşandığı, ücret ve istihdam yönlü politikaların refah devleti anlayışıyla bağdaştırıldığı bir dönem olmuştur (Gennard ve Newsome, 2001: 599, 600; Türel, 1993: 242’den aktaran Köse ve Öncü, 2000: 79, 80).

Ekonomik, siyasi ve sosyal özellikleri bulunan, işçi ve işveren arasında hak dengesinin sağlanması konusunda aktif çalışan sendikalar, siyasi erkler üzerinde baskı unsuru olarak faaliyette bulunurken, sosyal fonksiyonlarını toplum içerisinde faaliyet gösterdiklerinden sosyal ve kültürel faaliyetleri yoluyla, ekonomik faaliyetlerini ise kooperatifler ya da toplu pazarlık ve sonunda imzalanan toplu sözleşmeler şeklinde gerçekleştirmektedirler (Zaim, 1997: 313).

3.1. Toplu Pazarlığın Özellikleri

Toplumun tüm kesimlerinin refahı, insanlığın ruhsal gelişimi, adaletsizliğe, zorluklara karşı savaş ve toplumun genelinde sosyal adaletin tesis edilmesi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün en temel özelliklerindedir. Bu anlamda sosyal adaletin sağlanması için toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla biten süreç toplu pazarlık olarak adlandırılmaktadır (Gernigon, Odero ve Guido, 2000: 9). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulduğu 1919 yılından beri, toplu pazarlık sosyal diyalogun kurulması noktasında en temel enstrüman olarak kabul edilmiştir. 1944 yılında ilan edilen ve UÇÖ anayasasının bir kısmını oluşturan UÇÖ'nün Philadelphia deklarasyonu toplu pazarlığı tanımının zorunluluğunu ortaya koymuştur. İşçi ve işveren arasında toplumsal mutabakatın sağlanması adına müzakerelere dayalı olarak yürütülen toplu pazarlık, UÇÖ tarafından oldukça önemli bir adım olarak görülmüştür. Bugüne kadar UÇÖ'nün toplu pazarlıkla ilgili ortaya koyduğu sözleşmeler ve madde numaraları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir (ILO, 1981: 3).

Tablo 1: Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Toplu Pazarlıkla İlgili Maddeleri

Tarihler ve Teklif Edilen Maddeler	Maddelerin İçerikleri
1949 Madde 98	Toplu Pazarlık Sürecinin Düzenlenmesine İlişkin Madde
1951 Madde 91	Toplu Sözleşmelerle İlgili Teklif Üzerine Çıkarılan Madde
1951 Madde 92	Gönüllü Arabulucu ve Hakem Teklifi
1978 Madde 150	İşgören Yönetim Sözleşmesi
1978 Madde 158	İşgören Yönetim Sözleşmesi
1978 Madde 151	Endüstri İlişkileri Sözleşmesi
1981 Madde 154	Toplu Pazarlık Sözleşmesi
1981 Madde 163	Toplu Pazarlık Sözleşmesi

Kaynak: International Labour Office, Promoting Collective Bargaining Convention, No 154, 1981, s. 3.

Tablo 1'de görüldüğü gibi toplu pazarlık, UÇÖ tarafından çalışma ilişkilerinin ve tüm istihdam ilişkilerini belirlenmesi, işçi ve işveren ya da işçi temsilcileri ve işveren temsilcileri arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi için yürütülen, işçi temsilcileri ile işveren veya işveren temsilcileri arasında ücret, izin, çalışma saatleri, sendikalaşma gibi bir dizi konunun halli için tüm müzakere seçeneklerini içeren süreç olarak tanımlanabilir (ILO, 1981: 6). Toplu pazarlık süreci iyi tanımlanmış istihdam ilişkilerinin tesis edilmesi ve işçi ve işverenlerin çıkarlarını özgürce temsil edecek bir örgütün kurulması için başlatılan bir iyi niyet beyanıdır. Dolayısıyla toplu pazarlık, istihdam ilişkilerinde ortaya çıkan ve eşitlik taşımayan güçlerin dengelenmesi ve adaletsizliklerin önüne geçilmesi adına sendikalar ve

işverenler düzeyinde gerçekleştirilen faaliyetler bütünüdür (Hayter, 2011: 1, 2). Toplu pazarlık süreci özellikleri yönüyle Tokol (2011b: 44, 45) tarafından şu şekilde değerlendirilmiştir.

“Toplu pazarlık, emek ve sermaye arasındaki ilişkilerde taraflar arasında ekonomik denge kurma aracıdır. Bu niteliği ile toplu pazarlık zaman içinde bireysel sözleşmelerin yerini almıştır. Toplu pazarlık; kural koyma, işçilerle yönetimin karşılaştığı belirsizlikleri giderme ve anlaşmazlıkları çözmeye yardımcıdır. Kural olarak toplu sözleşmeler sözleşmeyi imzalayan tarafları bağlamaktadır. Bununla birlikte birçok ülkede toplu sözleşmede yer alan düzenlemeler kanun veya uygulamalarla pazarlık birimindeki tüm işçilere uygulanmaktadır. Benzer şekilde özel sektörde yapılan bir sözleşme kamu sektöründe de işçilerin çalışma koşullarının belirlenmesinde etkili olmaktadır. Ayrıca toplu sözleşmelerin kapsamı ülkelere göre değişmekle birlikte ilgili bakanlıkça resen veya tarafların isteği üzerine genişletilebilmektedir. Tarafların aralarında anlaşarak imzalanmış bir toplu sözleşmeye katılmaları da söz konusu olabilmektedir. Bu bakımdan toplu pazarlık sonucu oluşturulan toplu sözleşmeler sadece taraflar içinde değil; taraf olmayanlar içinde çerçeve oluşturmakta, sosyal barışın sağlanmasında etkili olmaktadır.”

Tokol'un ifadelerinden de anlaşıldığı üzere toplu pazarlık amacı ve eylemleri toplumsal barışın gerçekleştirilmesi için uygulanan politikaların bir izdüşümüdür. Endüstri ilişkilerinde meydana gelen teknolojik dönüşümle birlikte ürün çeşitliliği ciddi anlamda artmış, standart ürünlerde talep daralması meydana gelmişken, çeşitlendirilmiş ürünlerde ise tam aksine talep artışı meydana gelmiştir. Ürün taleplerinde meydana gelen bu değişimler beraberinde mavi yakalı işçilerin önemini azaltmıştır. Sonuç olarak, endüstri ilişkilerinde yaşanan bu değişim beraberinde toplu pazarlıklarda çatışmanın yerini uzlaşmanın almasını getirmiş, özellikle işçi, işveren ve sendika üçlüsü bağlamında literatürde Neokorporatizm'in yani topyekûn bir işbirliğinin alması sonucunu doğurmuştur. Endüstri ilişkilerin yaşadığı bu paradigma değişimi toplu pazarlık süreçlerine empatik bir yaklaşımın yerleşmesinin de öncüsü olmuştur. Daha açık bir ifadeyle bu durum sosyal diyalog ve uzlaşma kavramlarının da toplu pazarlık sürecine girmesine neden olmuştur (Kocabaş, 2004: 36). Toplu pazarlığın gerçekleştirilebilmesi mutlaka işveren veya işveren temsilcilerinin ve işgören temsilcilerinin karşılıklı zorunluluk çerçevesinde periyodik olarak bir araya gelmelerine, ücretler çalışma süreleri ve diğer istihdam şartlarıyla ilgili iyi niyet çerçevesinde müzakereler yürütülerek antlaşmaya varmalarına bağlıdır. Bu anlamda iyi niyet, pazarlık, müzakere, toplu bir hareket gibi bir dizi özelliğe sahip olan toplu pazarlıkta görülebilecek konular aşağıdaki şekilde belirtilmiştir (Boulanger ve Kleiner, 2003: 193).

Şekil 3: Toplu Pazarlık Sürecinin Temel Konuları



Kaynak: M. Boulanger ve H. K. Brian, "Preparing and Interpreting Collective Bargaining Agreements Effectively", Management Research Reviews, 26(2), 2003, ss. 193-194.

Ulusal, işkolu, işyeri, işletme, düzeyinde ve mesleki pazarlık, örnek pazarlık (ayrıntılı bilgi için bkz. Tokol, 2011b: 45, 46) şeklinde yapılabilecek toplu pazarlık süresince toplu sözleşmelerin süresinden sigortalılık haline, çalışma zamanı ve fazla çalışmadan sendika güvenliğine, işe devamsızlık, grev ve lokavt uygulamalarından emekliliğe, arabulucu tayininden sendika haklarına varıncaya kadar bir dizi konu görüşülebilmektedir. Dolayısıyla pazarlık göreviyle müzakere özgürlüğünün, sendika hürriyetinin, yasalarla toplu sözleşmeler arasında dengeli bir ilişkinin, süreklilik, sürdürülebilirlik ve uyum kombinasyonunun dikkate alındığı toplu pazarlık süreci, çok yönlü ve dinamik bir yaklaşım olarak çalışma hayatındaki yerini ve önemini korumaktadır (Fernandes, 2005: 119). Toplu pazarlığın özellikleri aşağıda belirtilmiştir (Zaim, 1997: 314).

1. Toplu pazarlık işçiler açısından toplu bir hareket sistemi olarak görülebilir.
2. Toplu pazarlığın en etkili yönü tarafların pazarlık gücüne sahip olmalarıdır.
3. Kurumsal bir işleyişin parçası olarak toplu pazarlık sürecinde, işçiler ve işverenler tüzel kişiliğe sahip bir organ tarafından temsil edilmektedir.
4. Toplu pazarlık belirli aşamalarda oluşan dinamik bir süreçtir.

1. Toplu Pazarlık Birliktelik Sinerjisine Dayalı Bir Eylemdir: Toplu pazarlık süreci dinamik bir yapı olarak ele alındığında yukarıdaki özelliklerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu özelliklerden birincisi toplu pazarlığın toplu ve kolektif bir eylem olmasıdır. Başka bir ifadeyle toplu pazarlık sürecinin toplu bir eylem olması tarafların birliktelik ruhuyla hareket etmesine bağlıdır. Zira bu mekanizmanın birlikten kuvvet doğar inancıyla hareket ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Özellikle toplu bir eylem olması işçiler açısından geçerlidir. İşverenler toplu pazarlık sürecine kendi hür iradeleriyle de katılabildiklerinden toplu bir eylem mahiyeti ancak işçiler açısından geçerlilik taşımaktadır (Zaim, 1997: 314).

2. Toplu Pazarlık Süreçleri Hakkın Pazarlık Edilerek Alınması Esasına Dayalı Olarak Hareket Etmektedir: Sektörler arasında toplu pazarlık sürecinin etkinliği ve sonuçları değişmektedir. Her ne kadar gözlemciler artık emek ve sermayeyi eşit unsurlar olarak görmese de güç merkezli bir anlayışın uzantısı olarak toplu pazarlık süreçlerinin en önemli özelliklerinden bir diğeri de pazarlık esasına dayalı olarak yürüten bir mekanizma oluşudur. Dolayısıyla bu süreçte sendikalar üyelik ve temsil kabiliyeti anlamında ne kadar güçlü ise pazarlık gücü de ona nispeten daha güçlü; sendikalar ne kadar zayıf ise pazarlık kabiliyeti de o ölçüde zayıf olacaktır (Clark, Delaney ve Frost, 2002: 2-5). Bu anlamda toplu pazarlık ve sonunda sözleşmenin imzalanması sürecinde özellikle işçi sınıfının kullanacağı en etkili enstrüman elindeki pazarlık yeteneğini artırma arzusudur. Dolayısıyla kendilerini temsil eden bir tüzel kişiliğe sahip kurumsal bir yapıyla işçiler işverenler karşısında bir denge unsuru olacak ve sosyal demokrasi süreci işleyecektir. Bireyler arasında eşit işe eşit ücret anlayışına vurgu yapan 1957 yılında imzalanan Roma Antlaşmasının Toplum başlıklı bölümünde geçen temel amaçlar çerçevesinde toplu pazarlık gücüne sahip olan işçiler, sadece çalışma yaşamlarını nispi ölçülerde iyileştirmekle kalmayacaklar aynı zamanda çalışma dışı yaşamlarında toplumla uyumlu iyileşmeler sağlayacaklardır. Bu şekilde toplumsal düzen sağlanacak ve toplumun uyum mekanizması işlemeye devam edecektir (Gennard, 2002: 582). Ayrıca değişimin doğal baskı unsurları ve sektörel dinamiklerin denge noktalarının değişimi, kamu sektöründe meydana gelen pazarlama süreçlerindeki dönüşüm, istihdamın yapısını, iş ilişkilerini toplu pazarlık ve sözleşme süreçlerini de yönlendirmektedir. Son dönemlerde sendikaların yapısında meydana gelen adem-i merkezîyetçilik, sendikalar ve işçilerin çıkarlarını temsil eden işçi temsilcilerinin koordine edilmesi, ayrıca toplu pazarlık ve müzakere süreçlerini de farklı bir boyut kazandırmaktadır (Lucio, 2007: 7).

3. Toplu Pazarlık Süreçleri İşçiler Açısından Kurumsal Bir Kimliğe Sahip Sendikalar Yoluyla Yürütülmektedir: İşçiler açısından temsil edilmek şart olmasına rağmen işverenler açısından böyle bir zorunluluğun olmaması toplu pazarlık sürecinin en önemli unsurunu işçilerin kendilerini temsil edecek bir organa sahip olmaları oluşturmaktadır (Zaim, 1997: 315). Çalışanların yegâne temsilcileri olarak sendikalar, toplu pazarlık yoluyla üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için çaba sarf etmektedir. Yani toplu pazarlık, süreçlerinde bir temsilci olarak sendikalar, güç dengesinin unsurlarını çalışanlar lehine değiştirmek için uğraş vermektedirler (Lordoğlu, 2004: 81, 82). Toplumsal refahın artırılması noktasında yürütülen sosyal politika uygulamalarının bir yansıması olarak sosyal uzlaşma ve diyalog, endüstri ilişkilerinde sektörler arası işçi temsilcilerinin ve işveren temsilcilerinin gerçekleştirdiği uygulamalar bütünüdür. Toplu pazarlık ve sözleşmeler merkezli sektörler arası sosyal partnerlerle yürütülen müzakerelerde, iş sözleşmeleri, kısmi çalışma, tele çalışma, işyeri merkezli stres ve çözümü, şiddet, yaşam boyu öğrenme, cinsiyet eşitliği gibi bir dizi konular gündeme gelmekte ve çözüm yolları aranmaktadır (Gennard, 2009: 341, 342). İstihdam süreçleri ve çalışma ilişkilerinde meydana gelen bu problemler yumağının toplu pazarlıklarda işçiler lehine çözümlenebilmesi için mutlaka işçileri temsil eden bir kurumsal yapının olması gerekmektedir.

4. Toplu Pazarlık Süreçleri Belirli Aşamalardan Meydana Gelmektedir: Toplu iş sözleşmesinin işçi tarafı ancak işçi sendikasıyla meydana gelebilir. Dolayısıyla işçiler lehine toplu pazarlık yapma ehliyeti sadece sendikalara verilmiştir. Teşkilatlanmamış ve kurumsallaşmamış işçiler toplu iş sözleşmelerinin tarafı olamamaktadırlar (Oğuzman, 1987: 19). Toplu iş sözleşmesi metninin sade ve anlaşılabilir olması, işçi ve işveren tarafının karşılıklı iyi niyet beyanları toplu sözleşmenin imzalanması esnasında oldukça önemlidir. Son yıllarda işçi sağlığı ve güvenliği, çalışma koşulları, cinsiyetler arasındaki eşit hak ve özgürlükler, toplu pazarlık gibi istihdama ilişkin konuların bütüncül bir

anlayışla ele alındığı bir ortamda (Kapar, 2004: 188), her ne kadar son dönemlerde gerçekleştirilen yasal düzenlemelerle toplu pazarlık ve özel sektör sendikal örgütlenmeleri ve demokratik sosyal haklardaki dinamizm durma noktasına gelse de toplu pazarlık ve sonunda imzalanan toplu sözleşmeler çalışma hayatında pozitif ve sorunlara çözüm odaklı bir bakış açısını yansıtmaktadır (Urhan, 2004: 249'dan aktaran Urhan ve Selamoğlu, 2008: 186; Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009: 36). Toplu pazarlığın kapsadıkları, yapısı, makroekonomik çıktılar olarak ücret seviyelerinin belirlenmesinde, enflasyon ve işsizlik oranlarının tespitinde oldukça önemlidir (Ferreio, 2004: 696).

4. TOPLU SÖZLEŞME

6356 sayılı toplu iş hukuku grev ve lokavt kanununda toplu iş sözleşmesi, işçi ve işveren sendikası veya sendika üyeliği bulunmayan işveren arasında, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği, iş sözleşmesinin başlaması ve sona ermesi, sözleşmenin uygulanması ve denetimi, karşılıklı hak ve borçların düzenlenmesi, uyuşmazlıklar ve çözümünde başvurulacak merciler gibi temel hükümleri içeren ve yazılı olarak yapılan bir sözleşmedir (md: 2/h; Akyıldız ve Korkmaz, 2009: 171; 6356 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu). Toplu iş sözleşmeleri, işçi ve işveren taraflarının karşılıklı hak ve borçlarını düzenlemek, sözleşmelerin imzalanması, uygulanması, denetimi ve uyuşmazlıkların çözümünde başvurulacak yolları belirleyen ve işyeri veya işletme düzeyinde çalışan sendika üyesi işçileri kapsayan toplumsal bir mutabakat metnidir (Çelik, 2007: 156). Toplu sözleşmeler, işçi ve işverenin kendi başlarına yaptıkları bir sözleşme değil tam aksine toplu olarak düzenlenen bir mekanizmadır (Zaim, 1997: 314). İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde bir insan hakkı olarak kabul edilen sendika kurma ve üye olma hak ve özgürlüğüne paralel olarak, ILO'nun ilgili sözleşmelerinde ve ayrıca Avrupa Sosyal Şartının 5. ve 6. Maddelerinde yer alan, çalışma yaşamının vazgeçilmez unsurlarında olan, sosyolojik ve ekonomik yansımaları bu denli önemli toplu pazarlık ve sözleşme süreci birkaç aşamadan meydana gelmektedir (Aslantepeler, 2009: 19; Zaim, 1997: 315).

Şekil 4: Toplu Sözleşme Sürecinin Aşamaları



Kaynak: Sabahattin Zaim, Çalışma Ekonomisi, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 10. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1997, s. 315.

Toplu sözleşmeden önce gerçekleştirilen bir basamak olarak toplu pazarlık süreci belki de toplu sözleşmeye giden bir yol haritası niteliğindedir (Yorgun, 2011: 154). Öncelikle hukuki anlamda tarafların tespit edilmesi ile başlayan bu süreç, taleplerin belirlenmesi, toplu müzakere aşaması, toplu sözleşmenin imzalanması, uygulamaya koyulması ve son olarak ortaya çıkan ihtilafların çözümü adına arabulucu tayini ile son bulmaktadır. Ücretlerin düzenlenmesi, ev kiralari, çalışma şartları gibi birçok konuya temas edilen toplu sözleşme müzakere sürecinde mikro ölçekte çok küçük bir malın fiyatı müzakere konusu olabileceği gibi makro ölçekte uluslararası ticaretin bir unsuru da bu sürecin tartışma konusu olabilir (Dickinson, 2003: 170; Inderst, 2003: 419). Dolayısıyla toplu sözleşme süreci sosyolojik ve ekonomik sinir uçlarının uyumlu çalışması açısından çok yönlü bir mekanizma olarak ele alınmalıdır.

4.1. Toplu Sözleşme Sisteminin Önemi

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 53. maddesinde de belirtildiği gibi işçi ve işverenler karşılıklı hak ve borçları düzenlemek, sosyal, ekonomik durumlarını iyileştirmek ve çalışma ilişkilerini düzenlemek için toplu iş sözleşmesi yapma serbestisi bulunmaktadır (Çelik, 1992: 368). Anayasal bir hak olarak toplu iş sözleşmesi çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi anlamında oldukça önemli bir görev üstlenmektedir. Olmaması durumunda bir dezavantaj olarak nitelenebilecek toplu sözleşme, özellikle denge unsuru olarak ele alındığında hiç şüphesiz işgörenler açısından taşıdığı avantajlar oldukça fazladır. Toplu sözleşmeye giden bir mekanizma olarak toplu pazarlık, literatürde ilk defa Sidney Webb tarafından 'işbirliğine dayalı hareket' adlı eserde kaleme alınmıştır. Toplu pazarlık sürecini özellikle işverene karşı işgörenlerin toplu bir iradesi olarak tanımlayan Webb, bu sürece sendika hürriyeti bağlamında da ayrı bir önem atfedilmesi gerektiğini savunmuştur (Hutt, 2007: 21, 22). Bu bağlamda toplu sözleşmenin bir süreç olarak önemi üzerinde durmak oldukça faydalı olacaktır. Şimdi de çalışmanın bu bölümünde toplu sözleşme sürecinin neden önemli olduğu gerçeği üzerinde duralım.

Toplu Sözleşme Sürecinin Ekonomik Önemi: Toplu pazarlık sistemleri ve bu sistemlerin gelecek yıllardaki gelişimleri yaşadıkları tecrübeler, tarihsel olaylara, emek piyasasındaki güncel durumlara ve uluslararası konjonktürde meydana gelen dalgalanmalara bağlı olduğundan oldukça karmaşık bir görünüm vermektedir. Bu anlamda toplu pazarlık sistemlerinin sadece bir yönüne odaklanması belki de yapılması gereken en önemli şeydir (Piekkola ve Snellman, 2005: 1, 2). Süreci karmaşık hale getiren belki de toplu sözleşme sürecinin iktisadi anlamda işçi ve işverenler arasında denge unsuru olarak ortaya çıkması yatmaktadır. Çünkü toplu sözleşme sürecinin asıl ortaya çıkış nedeni de budur. Daha açık bir ifadeyle, toplu sözleşme, işçi sendikalarının işverenler karşısında iktisadi anlamda pazarlık güçlerini arttırmak, işçinin hak ettiği emeğinin tespit etmek, toplumsal fayda için bir mekanizma kurmak ve iş ihtilaflarının çözüme kavuşturmak amaçlarını taşıyan planlı bir çalışmanın ürünüdür (Zaim, 1997: 317, 318; Yüksel, 2014: 69, 70).

Toplu Sözleşmenin Politik, Hukuki ve Sosyolojik Önemi: Grup dinamiği ve emek sermaye arasında meydana gelen ekonomik bir olgu olarak toplu sözleşme, işverenler ve işçiler arasında hak ve hukukun sınırlarını çizmektedir. Bu yönüyle karşılıklı antlaşmaya ya da akite benzemektedir. Özellikle her iki tarafta da barışın tesis edilebilmesi için iki taraf arasındaki sınırları çizmektedir. Diğer taraftan işçi temsilcileri ve işverenler veya işveren temsilcileri arasında yürütülen bu çalışmalar aynı zamanda devlet otoritesinin ve hukuksal sisteminin işlemesi adına da ayrı bir önem taşımaktadır. Disiplinler arası bir çalışma alanı olarak toplu sözleşme süreci, çalışma ekonomisi ve grup dinamiği ile diğer çalışmalarla olduğundan daha fazla ilişkilidir. Kısacası toplu sözleşme sistemi siyasi, hukuki ve

sosyolojik öneme sahip çok yönlü bir olgudur (Seymen, 1998: 175; Zaim, 1997: 319; Yüksel, 2014: 70).

Toplu Sözleşmenin Sosyo-Psikolojik Önemi: Toplu sözleşmeler örgütlenmeler düzeyinde insanlar arası ilişkileri incelemesi yönüyle sosyo-psikolojik özellikler taşımaktadır. Özellikle toplu sözleşme süreci bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde psikolojik anlamda işçi ve işveren tarafının talepler noktasında uzlaşma çabalarının bir yansıması olarak ayrı bir psikolojik ve sosyolojik özellik taşımaktadır (Zaim, 1997: 321, 322; Yüksel, 2014: 70).

5. SONUÇ

Endüstri ilişkileri işçi-işveren sendikaları ve devlet koordinasyonu yürütülen bir sistemdir. Devlet bu sisteme bazen müdahaleci, bazen hakem bazen de düzenleyici bir bakış açısıyla yaklaşmaktadır. Sosyal politika mekanizmalarının etkin işletilmesinde bu mekanizmanın varlığı önemli olduğu gibi bu sistemin sağlıklı işleyişi de ayrıca önemlidir.

Endüstri ilişkilerinin temeli işçi ve işveren tarafının karşılıklı müzakerelerine dayanmaktadır. Bu müzakereler içerisinde ön plana çıkan süreç ise toplu pazarlık sürecini oluşturmaktadır. Taleplerin tespit edilmesiyle başlayan süreç, tarafların tespiti, müzakere, antlaşmanın imzalanması, uyuşmazlıkların çözümü veya grev ve lokavtla son bulmaktadır. Dolayısıyla çok aşamalı bir özelliğe sahip olan toplu pazarlık süreci, çalışma ilişkilerine dayalı işçi ve işverenlerin problemlerinin ortak bir akılla çözülmesine yönelik olarak sistematik yürütülen müzakerelerden oluşmaktadır. Fakat sürecin belki de en önemli özelliğini ekonomik kalkınmanın lokomotifini olan işçi ve işveren arasında bir denge oluşturulması, işverenin mutlak güç ve hâkimiyetinin sınırlandırılması, işçinin işverene karşı elinin güçlendirilmesi oluşturmaktadır. Bu bağlamda toplu pazarlık süreci ekonomik gücün dengeli paylaşılmasını da ifade etmektedir.

Toplu pazarlık ve sürecin sonunda imzalanan toplu sözleşmeler sosyal diyalog uygulamasının yansıması niteliğindedirler. Bu açıdan toplu pazarlık ile sosyal diyalog kavramları birbirlerini tamamlamakta, sorunların çözümü için mutlaka diyalog merkezli bir bakış açısının benimsenmesi gerekliliği söz konusu hale gelmektedir. Diğer taraftan çalışma ilişkilerinin doğru yönetilmesi ve çalışma hayatında karşılaşılan problemlerin doğru tespiti ve çözümü adına sosyal diyalog kanalları ile ciddi bir inisiyatif alınmakta ve toplumsal barışa katkı sağlanmaktadır. Devlet eliyle yürütülen bu tür uygulamalar toplumsal dinamikler arasındaki dengenin belirlenmesi, hak ve çıkar uyuşmazlıklarının çözülmesi ve ülke içerisinde sosyo-ekonomik sosyo-politik istikrarın sağlanması noktasında mutlaka kullanılması gereken enstrümanlar arasında yer almaktadır. Bu bakımdan toplu sözleşme süreçleri ve toplu pazarlık, sosyal diyalog mekanizmasının bir izdüşümü niteliğindedir ve toplumsal uzlaşma için gereklidir.

KAYNAKÇA

- AKYILDIZ, H. ve KORKMAZ, A. (2009). İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku, Alter Yayıncılık, Ankara.
- ARDIÇ, K. ve YILMAZ, A. (2011). İktisat Okulları ve Emek Piyasası, 2. Basım, Derin Yayınları, İstanbul.
- ASLANTEE, G. (2009). Türkiye’de Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı ve ILO Sözleşmeleri, Kamu’da Sosyal Politika Dergisi, 3(11): 18-20.

- Avrupa Eğitimcileri İçin El Kitabı, (2004). Avrupa Entegrasyonu: Sosyal Diyalogu Geliştirmek ve Yüksek Kaliteli Kamu Hizmetlerini Savunmak.
- BOULANGER, M. ve BRIAN, H. K. (2003). "Preparing and Interpreting Collective Bargaining Agreements Effectively", *Management Research Reviews*, 26(2): 193-199.
- CLARK, P. F. DELANEY, J. T. ve FROST, A. C. (2002). *Collective Bargaining in Private Sector Industrial Relations, USA: Research Association Series*.
- ÇELİK, A. H. (2007). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 3. Baskı, Academic Book Publishing, Trabzon.
- ÇELİK, N. (1992). *İş Hukuk Dersleri*, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- DICKINSON, D. (2003). "Illustrated Examples of The Effects of Risk Preferences and Expectations on Bargaining Outcomes", *The Journal of Economic Education*, 34(2), 169-180.
- EKİN, N. (1989). *Endüstri İlişkileri*, Beşinci Baskı, İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- FERNANDES, A. M. (2005). "Positive and Negative Factors For Collective Bargaining and Social Dialogue in A Democratic and Pluralistic Environment", *Managerial Law*, 47(6): 118-119.
- GENNARD, J. (2002). "Employee Relations Public Policy Developments, 1997-2001. A Break With The Past?", *Employee Relations*, 24(6): 581-594.
- GENNARD, J. (2009). "Development of Transnational Collective Bargaining in Europe", *Employee Relations*, 31(4): 341-346.
- GENNARD, J. ve KRISTY, N. (2001). "European Coordination of Collective Bargaining, The Case of Uni-Europa Graphical Sector", *Employee Relations*, 23(6): 599-613.
- GERNIGON, B. ODERO, A. ve GUIDO, H. (2000). *Collective Bargaining: ILO Standards and The Principles of the Supervisory Bodies*, International Labour Office, Geneva.
- GÖRMÜŞ, A. (2007). "Türkiye'de Sosyal Diyalogun Gelişimi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 14(3): 115-140.
- HALL, J. C. (2005). "Educating The Social Partners", *Managerial Law*, 47(3): 107-116.
- HANSEN, L. H. (2002). "Rethinking The Industrial Relations Tradition From A Gender Perspective", *Employee Relations*, 24(2): 190-210.
- HAYTER, S. (2011). *The Role of Collective Bargaining in The Global Economy Negotiating For Social Justice*, Edward Elgar Publishing, USA.
- HUTT, W. H. (2007). *The Theory of Collective Bargaining*, Alabama, USA: The Ludwig Von Mises Institute.
- INDERST, R. (2003). "Alternating Offer Bargaining Over Menus Under Incomplete Information", *Economic Theory*, 22(2): 419-429.
- International Labour Office, (1981). *Promoting Collective Bargaining Convention*, No 154.
- JACKSON, M. P. (1982). *Industrial Relations*, Second Edition, Billing and Sons Limited Publication, UK.

- JESUS, F. (2004). "Decentralized versus Centralized Collective Bargaining: Is The Collective Bargaining Structure in Spain Efficient?", *Journal of Post Keynesian Economics*, 26(4): 695-728.
- JOSEPH, J. (2004). *Industrial Relations Towards A Theory of Negotiated Connectedness*, Sage Publications, India.
- KAPAR, R. (2004). "Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar", *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 48, 185-204.
- KOCABAŞ, F.(2004). "Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 33-53.
- KOÇAK, M. (2007). "2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Uyarınca Toplu Pazarlık Süreci", *Mali Çözüm Dergisi*, 82, 151-158.
- KÖSE, A. H. ve ÖNCÜ, A. (2000). "İşgücü Piyasaları ve Uluslararası İşbölümünde Uzmanlaşmanın Mekânsal Boyutları: 1980 Sonrası Dönemde Türkiye İmalat Sanayi", *Toplum ve Bilim Dergisi*, 72-90.
- LORDOĞLU, K. (2004). "Türkiye'de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1,81-96.
- LUCIO, M. M. (2007). "Trade Unions and Employment Relations In The Context Of Public Sector Change: The Public Sector, "Old Welfare States", and The Politics of Managerialism", *International Journal of Public Sector Management*, 20(1): 5-15.
- MAKAL, A. (2008). "Çeyrek Yüzyılın İçinden Kendimize Bakmak: Kuruluşlarının 25. Yılında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri Üzerine Bir Değerlendirme", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1,11-25.
- OĞUZMAN, K. (1987). *Hukuki Yönden İşçi ve İşveren İlişkileri*, 4. Baskı, Cilt 1, Yayın No 3455, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- ORHAN, K. (2010). "Kültürler Arası Endüstri İlişkileri Analizi İçin Bir Dayanak Olarak Hofstede", *Antalya: 12. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Bildiri Kitabı*, 367-387.
- PIEKKOLA, H. ve SNELLMAN, K. (2005). *Collective Bargaining and Wage Formation, Performance and Challenges*, A Springer Company Publication, Germany.
- POOL, M. (2003). *Industrial Relations Origin and The Patterns of National Diversity*, Routledge Publication, UK.
- SEYMEN, R. (1998). "Bir Toplu Pazarlık Model Denemesi (Arabuluculuğun Önemi)", *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 49, 175-181.
- TAYLOR, B. KAI, C. ve QI L.(2003). *Industrial Relations in China*, Edward Elgar Publishing Limited, UK.
- THANH, N. TAM, N. ve KLEINER, B. H. (2005). "The Role of California's Department of Industrial Relations", *Management Research News*, 28(2): 23-33.
- TİSK, (1992). *Dünyada ve Türkiye'de Sosyal Diyalog*, Yayın No 115, Ankara.
- TOKOL, A. (2011). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa.

- TOKOL, A. (2011_b). “Sosyal Politikanın Tarafları”, Sosyal Politika, Editör Aysen Tokol ve Yusuf Alper, 1. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, 37-76.
- 6356 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (2012), Resmi Gazete.
- TÜREL, O. (1993). “Ekonomik büyüme, istihdam ve sendikalar: Uzun döneme Bakış”, METU Studies in Development, 242.
- UÇKAN, B. ve KAĞNİCİOĞLU, D. (2009). “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği”, Çalışma ve Toplum, 3, 2009, 35-56.
- URHAN, B. (2004). Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum, Petrol-İş Yayını, İstanbul.
- URHAN, B. ve SELAMOĞLU, A. (2008). “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği”, Çalışma ve Toplum, 3, 171-197.
- YÜKSEL, H. (2014). Güncel Gelişmeler Işığında Sosyal Politika, 1. Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa.
- YORGUN, S. (2011). “Grevsiz Toplu Pazarlık Hakkı ve Aidat Bağımlılığı Kıskaçında Memur Sendikaları”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 60, 145-168.
- ZAIM S. (1997). Çalışma Ekonomisi, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 10. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul.