

TOPLU PAZARLIK DÜZEYİNİN TOPLU İŞ HUKUKU BAKIMINDAN ÖNEMİ VE ETKİLERİ

*THE SIGNIFICANCE AND EFFECTS OF COLLECTIVE BARGAINING LEVELS IN TERMS OF
COLLECTIVE LABOUR LAW*

Araştırma Makalesi
Sevgi DURSUN ATEŞ*

ÖZ

Toplu pazarlık, sendikalar ve işverenler veya temsilcileri arasında ücret ve çalışma koşullarının belirlenmesi amacıyla yapılan müzakere sürecidir. Endüstriyel demokratik ülkelerde toplu pazarlık oldukça önemlidir. Gelişmekte olan ülkelerde bu süreçlerin nasıl işlediği konusunda büyük farklılıklar bulunmaktadır. Toplu pazarlıklar ülkelerin kendine has özelliklerine göre değişmekle birlikte, farklı biçimlerde ve değişik düzeylerde yapılabilmektedir. Pazarlık düzeyleri ülkenin ekonomik ve sosyal durumuna göre değişiklik gösterir. Öyle ki her ülkenin kendi iç dinamikleri ülkedeki işkolunun, mesleğin, işyerinin veya bölgenin ihtiyaçlarını farklılaştırır. Toplu sözleşme düzeyi toplu sözleşmeden yararlanacak işçi sayısı ile doğrudan bağlantılıdır. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, toplu iş sözleşmesinin gerçekleştiği düzeye bağlıdır. Toplu pazarlığın düzeyinin, sözleşme taraflarının karşılıklı özgür iradeleri ile belirlenmesi özgür ve gönüllü toplu pazarlığın gereklerindendir. Toplu pazarlık ve toplu sözleşme düzeyinin farklı açılardan görünüşleri vardır. Toplu pazarlık en yüksek düzeydeki merkezileşimden en alttaki adem-i merkezileşim, işverenlerin tek veya çok olmasına, ülkelerin toplu pazarlık düzeyleri konusunda düzenlemiş olduğu kurallara göre çeşitlilik arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: toplu pazarlık düzeyi, toplu sözleşme, çok düzeyli toplu pazarlık, merkezileşim, toplu sözleşme kapsamı

DOI: 10.32957/hacettepehdf.1755708

Makalenin Geliş Tarihi: 01.08.2025

Makalenin Kabul Tarihi: 16.08.2025

* Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

E posta: sevgi@selcuk.edu.tr

ORCID: 0000-0002-3259-9180

Bu makale Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

ABSTRACT

Collective bargaining is the process of negotiation between trade unions and employers or their representatives to determine wages and working conditions. Collective bargaining holds considerable significance in industrially democratic countries. However, substantial differences exist in how these processes function in developing countries. While collective bargaining varies depending on the specific characteristics of each country, it can take various forms and levels. The bargaining levels are shaped by a country's economic and social conditions. Indeed, each country's internal dynamics differentiate the needs of particular sectors, occupations, workplaces, or regions. The level of collective bargaining is directly linked to the number of workers who will benefit from the collective agreement. The coverage rate of collective agreements depends on the level at which they are concluded. One of the key requirements of free and voluntary collective bargaining is that the contracting parties' mutual consent determines the level of bargaining. Collective bargaining's level and structure can be examined from multiple perspectives. Collective bargaining exhibits a wide range of variation—from the most centralized forms to the most decentralized—depending on whether the employer side consists of single or multiple employers and based on the legal and institutional frameworks that countries establish regarding the level of bargaining.

Keywords: collective bargaining level, collective agreement, multi-level bargaining, centralization, collective bargaining coverage

EXTENDED SUMMARY

Collective labor relations constitute a fundamental pillar of modern industrial societies. Collective bargaining plays a vital role in regulating the economic and social rights of workers and employers. Collective bargaining is not limited to wages and working conditions; it is also closely related to social justice, job security, and democracy. Despite globalization, digitalization, and labor market flexibilization, collective bargaining's structure and scope are being reshaped. Given that most of the workforce consists of wage earners, the content and coverage of collective agreements that regulate their working conditions are of significant importance. In employment relations, there are three main parties: the state, employers, and workers. The organizations representing these actors are the institutional contributors to the system. Social partners include public institutions representing the state in working life; employers' associations and confederations representing the employing side; and trade unions, confederations, professional associations, and civil society organizations representing the workers. Social dialogue is essential to ensure that the relevant parties' rights and interests are addressed in the most appropriate and effective way. The scope and inclusiveness of social dialogue are of extreme importance in terms of collective bargaining functionality and collective agreement effectiveness.

Voluntary collective bargaining is the foundation of democratic societies. Through this mechanism, the parties to collective bargaining can freely determine the employment relationship terms. Each country may

regulate the collective bargaining process according to its internal dynamics. However, such regulations may take on an interventionist character and negatively affect the collective bargaining system's functioning. The role of the state should be limited to facilitating or guiding the collective bargaining process, rather than interfering with its autonomy. For effective voluntary collective bargaining to occur, domestic law should not have a rigidly predetermined bargaining level, and the legal framework should enable multi-level collective bargaining.

The two main dimensions of collective bargaining are the level at which it occurs and its coverage rate. Although collective bargaining processes vary according to country-specific characteristics, they are conducted at different levels and in various forms. A wide range of factors, including a country's economic and social structure, industrial relations traditions, governmental social policies, trade union tendencies, and workplace and enterprise characteristics, influence the determination of bargaining levels. Notably, the degree of industrial development and industrialization's historical formation significantly shape bargaining levels. Collective bargaining can be conducted at multiple levels within the same country. The level of bargaining, which determines the reach of the collective agreement, is crucial in terms of increasing the number of workers benefiting from such agreements and ensuring industrial peace and fairness. A prerequisite of free and voluntary collective bargaining is to allow bargaining parties to choose the appropriate level or a mix of levels within the country's legal framework. In addition, it is necessary to reassess and adapt bargaining levels over time in accordance with changing conditions.

Bargaining levels vary according to a country's economic and social circumstances. The internal dynamics of each country influence sectors, professions, enterprises, or regions' needs. A single-level bargaining system is often insufficient to address these diverse needs and can limit the bargaining process. In contrast, multilevel bargaining systems appear to offer greater flexibility and adaptability to rapid working life cycles. Diversifying bargaining levels and adapting to multilevel collective bargaining are essential. Collective bargaining may occur at the company, enterprise, industry, regional, or national levels. Typically, the bargaining level is determined by the nature of the negotiating parties. In most countries, bargaining is conducted at three basic levels: national, sectoral (industry/occupation), and enterprise/workplace. Other forms, such as pattern bargaining, group bargaining, European-level bargaining, and international-level bargaining, also exist; however, these will not be addressed due to the scope of the paper. Higher-level negotiations concern all workers and typically set minimum working conditions. Subjects tend to become more specific as negotiations move to lower levels, although upper-level agreements retain their regulatory impact. At the lowest level, bargaining usually focuses on issues specific to individual workplaces or enterprises. While upper-level decisions remain binding, lower-level agreements may introduce improvements that favor workers. Collective bargaining centralization or decentralization reflects the scope and strength of industrial relations within the economic system. Centralized bargaining promotes sectoral multi-employer negotiations. With decentralization, bargaining

shifts toward the enterprise or workplace level. In centralized systems, bargaining parties tend to be stronger and more comprehensive.

Collective bargaining levels across countries vary depending on factors such as the role of the state, the relationships between employers and trade unions, and the structure of industrial relations. First, this study explains the structural forms of collective bargaining and their relationship with specific institutional arrangements. It then evaluates current practices in various industrialized and developing countries, including Turkey. In this context, the need to reconsider the level of collective bargaining in Turkey has emerged as an undeniable reality.

GİRİŞ

Toplu pazarlık, tarafların tespiti, talep ve tekliflerin belirlenmesi, müzakere, toplu iş sözleşmesinin düzenlenmesi, imzası, uygulanması ve uyuşmazlık aşamaları ve bunların çözümünü içeren bir süreçtir¹. Güçler arasındaki eşitsizliği telafi ederek sosyal adalete katkı sunmayı amaçlayan toplu pazarlık ve onun önemli sonucu olan toplu sözleşmeler², sosyo-ekonomik gelişmelerin teşviki, çalışma barışı, istikrarlı çalışma ilişkileri ve işgücü piyasasının düzgün işleyişine etki ederler³. Toplu pazarlık hakkının toplu sözleşme özerkliğini de içeren tarafların serbest iradeleriyle ve gönüllülük ilkesi çerçevesinde kullanılması gerekir⁴.

Toplu pazarlığın etkinliği ve endüstri ilişkileri sisteminde uygun bir entegrasyonun koşullarının hazırlanabilmesi ve uzlaşmanın sağlanabilmesi⁵ ve ilgili tarafların hak ve çıkarlarının en uygun biçimde gerçekleştirilebilmesi için sosyal diyaloga⁶ ihtiyaç vardır.

¹ Adnan Mahiroğulları, 'Türkiye'de Toplu Pazarlık Düzeninin Gelişme Aşamaları ve Temel Özellikleri' içinde Nusret Ekin'e Armağan, (Kamu-İş Yayını 2000) 689, 689; Aysen Tokol, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler* (Vipaş Yayıncılık 2001) 64.

² Ayhan Görmüş, 'Türkiye'de Toplu Pazarlık Düzeyleri ve Yeni Gelişmeler' (2012) 1(2) BJSS 32, 33.

³ Niels Jansen, 'Decentralised Bargaining and the Role of Law' in Frank Tros (ed), *Pathways in Decentralised Collective Bargaining in Europe* (Amsterdam University Press, 2023) 56.

⁴ Toker Dereli, 'Sosyal Dialog ve Toplu Pazarlık için Görüşme Becerileri (Toplu Pazarlık Taktik ve Teknikleri)' (2017) 1 (72) Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 145, 145; Tokol (n 1) 63.

⁵ Dereli (n 4) 145.

⁶ Konstantinos Papadakis, 'Social Dialogue at the Dawn of the ILO's Centenary: Sorting Out Challenges, Setting Priorities for the Future' in Jason Heyes and Ludek Rychly (eds), *The Governance of Labour Administration: Reforms, Innovations and Challenges* (Edward Elgar Publishing 2021) 44-45; Erdem Cam, *Social Dialogue and Democracy in the Workplace: Trade Union and Employer Perspectives from Turkey* Springer Nature Singapore 2018) 13-19; 21-22.

Sosyal adaleti gerçekleştirmenin ve geliştirmenin en etkili yolu olan sosyal diyalogun⁷ en yaygın biçimi toplu pazarlıktır⁸. Toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesinin işlerliği bakımından sosyal diyalogun kapsamlı olması oldukça önemlidir⁹.

Toplu pazarlık ve toplu sözleşme düzeyi, ülkedeki tarihsel, siyasi, ekonomik ve sosyal koşullara özgü biçimde¹⁰ şekillenir. Bu koşullar sonucu ortaya çıkan ve şekillenen haklar daha sonra hukuk normunun konusunu oluşturur¹¹. Toplu pazarlığın en önemli sonuçlarından birisi olan toplu iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk, ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Uluslararası ve Avrupa düzeyindeki antlaşmalar toplu pazarlık hakkını tanımakla birlikte¹² bu antlaşmalar aynı zamanda ilgili ülkenin toplu pazarlık hukukunun ulusal bağlamını da dikkate almaktadır.

Toplu pazarlığın taraflarının özerkliğini sağlamak için toplu pazarlığın yapılacağı düzeyin tarafların karşılıklı anlaşmaları sonucunda belirlenmesi icap eder¹³. Özgür ve gönüllü toplu pazarlık ilkesi gereği, serbest toplu pazarlık yapılabilmesi için iç hukukta belirlenmiş bir toplu pazarlık düzeyinin olmaması ve çok düzeyli toplu pazarlığa imkân yaratılması gereklidir¹⁴. Farklı düzeydeki toplu iş sözleşmeleri arasındaki uyumluluk ise,

⁷ Anatolii P. Getman, Oleg M. Yaroshenko, Olena H. Sereda, Lesya Maliuha and Ivan P. Zhygalkin, 'Social dialogue at the national and European levels as a factor in the formation of a common labor and social policy' (2023) 7 (3) Society Register 51, 52; Damian Grimshaw, Bernd Brandl, Fabio Bertranou and Sonia Gontero, 'Tracing the potential benefits and complex contingencies of multilevel collective bargaining' (2024) 163(4) ILR 657, 659.

⁸ A. Nurhan Süral, 'A Pragmatic Analysis of Social Dialogue in Turkey' (2007) 43 (1) Middle Eastern Studies 143, 143.

⁹ Ali Güzel, 'Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Sistemine Eleştirel Bir Yaklaşım' (2016) 74 (Özel Sayı) İÜHFM 887, 893.

¹⁰ Jansen (n 3) 57.

¹¹ Peter Sheldon, Bernard Gan and Greg J. Bamber, 'Collective Bargaining: Globalizing Economies and Diverse Outcomes'in Roger Blanpain (ed) *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies* (11th edition, Netherlands: Kluwer Law International 2014) 691; Güzel (n 9) 895.

¹² Bkz. Mia Rönnmar, Marcus Kahmann, Andrea Iossa, Jan Czarzasty and Valentina Paolucci, 'Trade union participation and influence in decentralised collective bargaining' in Frank Tros (Ed), *Pathways in decentralised collective bargaining in Europe* (Amsterdam University Press 2023) 211-238.

¹³ Gülsevil Alpagut, '6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi', içinde Ali Güzel ve Deniz Ugan Çatalkaya (edt), *İş Hukukunda Güncel Sorunlar-3, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Semineri* (Seçkin Yayınları 2013) 131.

¹⁴ Avrupa Sosyal Şartı'nın ve Gözden Geçirilmiş Şartı'nın 6. maddesi, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 28. Maddesi, 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkındaki ILO Sözleşmesinin 4. Maddesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 154 Sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesinin 2. Maddesi, Toplu

yasalar tarafından değil, toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmesine öncelik verilerek sağlanmış olacaktır¹⁵. Ülkemizde, yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu¹⁶ önceki kanunlarda olduğu gibi toplu pazarlık ve toplu sözleşme düzeylerine ilişkin emredici kurallar içermektedir. Emredici düzenlemeler hem ILO hem de AB normları bakımından temel ilkelere aykırıdır¹⁷.

Toplu pazarlığın hangi düzeyde yapılacağı, aynı zamanda o ülkedeki sendikal örgütlenme düzeyi ile sıkı ilişki içerisinde¹⁸. Sendikaların taban örgütlenmeleri, meslek esası, işkolu (endüstri) esası, işyeri esası ve genel esas göre örgütlenme olarak görülürken, üst örgütlenme modelleri ise birlik, federasyon ve konfederasyon şeklindedir¹⁹. Sendikal örgütlenme düzeyi, bir veya daha fazla olabilir²⁰.

Toplu pazarlığın gerçekleştiği düzey ve kapsama oranı, toplu pazarlığın iki ana yönünü oluşturur. Toplu pazarlıklar ülkelerin kendine has özelliklerine göre değişmekle birlikte, farklı biçimlerde ve değişik düzeylerde yapılabilmektedir. Toplu pazarlığın düzeyinin belirlenmesinde, ülkelerin ekonomik ve sosyal yapıları, endüstri ilişkileri gelenekleri, hükümetlerin sosyal politikaları, sendikaların eğilimleri, işyeri ve işletme özellikleri gibi birçok etmen vardır. Özellikle endüstrileşmenin oluşumu ile endüstriyel gelişmenin seviyesi, toplu pazarlığın düzeyinde oldukça belirleyicidir. Ayrıca, toplu pazarlıklar aynı ülkede farklı düzeylerde yürütülebilmektedir. Toplu iş sözleşmesinin etki alanını belirleyen toplu pazarlık düzeyinin işçiler ve işverenler bakımından önemli

Pazarlık hakkındaki 163 sayılı ILO Tavsiyesi 'sinin 4. Maddesinde; tarafların toplu pazarlık düzeyinin belirlenmesinde özgür oldukları, farklı düzeylerin olabileceği ve idari makamlarca veya kanunla taraflara konuyla ilgili kuralların empoze edilemeyeceğine ilişkin çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır. Şartlar için bkz. <<https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/charter-texts>>; ILO düzenlemeleri için bkz. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO:::; accessed 28 May 2024.

¹⁵ Güzel (n 9) 897.

¹⁶ Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kanun Numarası: 6356, Kabul Tarihi: 18.10.2012, RG 07.11.2012/28460.

¹⁷ Alpagut (n 13) 131 vd.

¹⁸ Talat Canbolat, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri* (Beta Yayıncılık 2013) 68.

¹⁹ Adnan Mahiroğulları, *Dünyada ve Türkiye 'de Sendikacılık* (2. Baskı, Ekin Basın Yayın 2013) 28 vd.; Fevzi Şahlanan, *Sendikalar Hukuku* (Özgün Matbaacılık 1995) 24; Öner Eyrenci, *Sendikalar Hukuku* (Banksis Yayınları 1984) 56.

²⁰ Aziz Can Tuncay ve Burcu Savaş Kutsal B, *Toplu İş Hukuku* (7. Baskı, Beta Yayıncılık 2019) 42.

sonuçları bulunmaktadır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısının artırılması toplu pazarlık düzeyinin değişen koşullara uyarlanarak yeniden düzenlenmesini gerektirir. Çalışmamızda toplu pazarlık düzeyleri açıklanarak sanayileşmiş ve gelişmekte olan bazı ülkelerdeki düzenlemeler ile Türkiye'deki düzenlemeler değerlendirilecektir.

I. TOPLU PAZARLIK DÜZEYİNİN GÖRÜNÜM BİÇİMLERİ

A. Genel Olarak

Toplu pazarlık düzeyi iş ilişkisinin tarafları arasında güç ilişkisini ortaya koymaktadır. Bu durum, toplu pazarlık düzeni sonuçlarını da ilgilendirmektedir²¹. Nitekim, toplu pazarlığın düzeyi, toplu pazarlığın kapsamını etkilemekte ve toplu iş sözleşmesinin esas birimi açıklamaktadır²². Toplu pazarlığın düzenleyici işlevlerini yerine getirme derecesi, her şeyden önce ilgili pazarlık sistemlerinin kapsamına bağlıdır. Bunlardan ilki toplu iş sözleşmesinin uygulanabilirliğini hem coğrafi (bölgesel/ulusal) hem de işlevsel (işletme, sektör veya çok sektörlü) olarak tanımlayan pazarlık düzeyidir. Diğerleri ise, toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve teşmidir²³.

Toplu pazarlık düzeyi, ülkelere göre farklılık göstermektedir. Her ülke yapacağı düzenlemelerle uygun düzeyi veya düzeyleri ve tarafların serbestîsinin sınırlarını belirlemektedir. Pazarlık düzeyinin belirlenmesinin tümüyle taraflara bırakıldığı hallerde, taraflar müzakerelerin gerçekleştirilmesi için uygun düzeyi veya birden fazla düzeyi belirleme konusunda özgürdürler²⁴. Toplu iş sözleşmenin etki alanını belirleyen toplu pazarlık çeşitli düzeylerde ve farklı şekillerde gerçekleşebilir. Bu hususla ilgili çeşitli ayrımlar yapılmıştır. Kural olarak, toplu pazarlık tarafları, belirlenmiş sınırlar dahilinde

²¹ Görmüş (n 2) 32, 34; Mehtap Demir, *Çok Düzeyli Toplu Pazarlık ve Türkiye’de Uygulanabilirliği* (Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları 2018) 32.

²² Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Toplu İş Hukuku Dersleri* (7.Baskı, Onikilevha Yayıncılık 2025), 372.

²³ Thorsten Schulten, Line Eldring and Reinhard Naumann, ‘The role of extension for the strength and stability of collective bargaining in Europe’ in Guy Van Gyes and Thorsten Schulten (eds) *Wage Bargaining Under the New European Economic Governance Alternative Strategies for Inclusive Growth* (Publisher: ETUI 2015) 363-364. Bkz. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_2393; accessed 23 July 2025.

²⁴ Franz Traxler, ‘Collective Bargaining: Levels and Coverage’, in OECD Employment Outlook, (OECD 1994) 170, naklen Ayhan Görmüş, ‘Toplu Pazarlık Kapsamını Etkileyen Faktörler: Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri Temelinde Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Modernizasyonu’ (2020) 78 ‘Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’ 63, 78, 90-91.

müzakereler için uygun düzeyi veya belirli düzeylerin bir karışımını serbestçe seçebilirler²⁵. Bir ülkedeki toplu pazarlıklar, genellikle üç temel düzeyde yürütülmektedir. Bu düzeyler; ulusal, sektörel ve işyeri düzeyinde pazarlıktır. Bu ayrımın yanı sıra örnek toplu pazarlık, grup toplu pazarlığı, Avrupa düzeyinde toplu pazarlık ve uluslararası düzeyde toplu pazarlık gibi çeşitler²⁶ de bulunmaktadır. Ayrıca, tarafların sayısına göre tek düzeyli ve çok düzeyli toplu pazarlık ile pazarlığın üst ve alt düzeyde yürütülmesine göre merkezi ve adem-i merkezi toplu pazarlık şeklinde ayrımlar da yapılmaktadır. Pazarlık düzeylerine ilişkin çeşitlerin kapsamının genişliğinden dolayı konumuzla ilgili olan bazı pazarlık düzeyleri aşağıda açıklanmaktadır.

B. İşyeri Düzeyinde Toplu Pazarlık

İşyeri (ve/veya şirket/işletme/firma) düzeyinde toplu pazarlık, en alt düzeyde yer alan ve bir işyerini yahut bir işletmede birden fazla işyerini kapsayan pazarlıktır²⁷. Pazarlık belirli bir işyerinde uygulanmak üzere yapılacak olan toplu iş sözleşmeleri için yapılmaktadır. Bunun tek bir işyeri olması zorunlu değildir. İşyeri düzeyindeki toplu pazarlık süreci sonunda akdedilen toplu iş sözleşmeleri, bir işyerini veya birden fazla işyerini kapsama almaktadır. İster tek bir işyeri isterse birden fazla işyeri için yapılsın, sözleşme belirli işyeri veya işyerleri ile sınırlı bir uygulama alanına sahip olacaktır²⁸. İşçi ve işveren sendikalarının aynı işkolunda kurulu diğer işyerlerindeki üyelere bu sözleşme uygulanamaz. Nitekim toplu iş sözleşmesinin düzeyi ile türü farklı kavramları ifade etmektedir²⁹.

İşyeri düzeyinde toplu pazarlıkta, işyerinin coğrafi konumu, büyüklüğü, bölgedeki istihdam yapısı gibi konular toplu pazarlığı doğrudan etkilediğinden sendika ve işveren

²⁵ Jeremy Waddington, Torsten Müller and Kurt Vandaele, 'Setting the scene: collective bargaining under neoliberalism'in Torsten Müller, Kurt Vandaele and Jeremy Waddington *Collective bargaining in Europe: towards an endgame Volume I* (Publisher: ETUI 2019) 24.

²⁶ Bkz. Deniz Kağncıoğlu, *Toplu Pazarlık Teori ve Uygulama* (Nobel Akademik Yayıncılık 2014) 32-51; Güngör Turan, 'Toplu Pazarlığın Değişen Yapısı ve Pazarlık Yapısını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme' (2000) 5(2) 49, 53-54.

²⁷ Banu Uçkan, *Avrupa Birliği Düzeyinde Toplu Pazarlık* (Legal Yayıncılık 2006) 28.

²⁸ Şahlanan (n 19) 18; Canbolat (n 18) 102; Algun Çifter, 'Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası, Düzeyi ve Türleri' (2004) 7(3) Kamu-İş Dergisi 1, 8.

²⁹ Ibid 8; Ibid 102.

bakımından önemlidir³⁰. İşyerinin faaliyette bulunduğu çalışma koşullarına ve çalışanın niteliklerini öncelik verildiğinden işverenler, kendilerine esneklik ve hareket serbestisi sağlayan işyeri düzeyinde pazarlıkları tercih etmektedirler³¹. Sendikalar bakımından ise sendika temsilcilerinin pazarlıkta uygulanabilecek usulleri belirleyebilme imkânı vardır. Özellikle güçlü sendikalar, ücretler bakımından farklı imkanlar elde edebilirler³². Ülkedeki ekonomik refahın yüksek olduğu dönemlerde işçi sendikaları tarafından tercih edilen işyeri düzeyinde toplu pazarlıklar, ekonomik durgunluk dönemlerinde daha çok işverenlerce yeğlenmektedir. İşçi sendikaları, ekonomik durgunluk dönemlerinde merkezi pazarlık yapma eğilimindedir³³.

İşyeri düzeyinde toplu pazarlık, işverenlere geniş bir hareket serbestisi sağlamaktadır. Böylece yapılarına uygun esnek uygulamalar yapabilmektedirler³⁴. Örneğin bu pazarlık yapısı içindeki işyerinde çalışanların verimliliğine göre ücret belirleme konusunda işverenlerin daha fazla özerkliğe sahip oldukları söylenebilir³⁵. İşyeri düzeyinde toplu pazarlığın işçiler bakımından en önemli dezavantajlarından birisi, aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerleri veya işletmeler arasında ücretler ve çalışma koşulları açısından ortaya çıkacak farklılıklardır³⁶. Nitekim güçlü işverenler, diğer işletmeleri ve sendikaları birbirlerine karşı kışkırtmak suretiyle her iki tarafın da aynı anda mağlup olmasını kendi çıkarlarına kullanabilirler. Bu tür farklılıklar, aynı işe eşit ücretin sağlanamamasına ve işgücünün şirketler ve sektörler arasında verimsiz bir şekilde dağılmasına yol açabilir³⁷. Bu durum ise daha kötü çalışma koşulları ve düşük ücretle

³⁰ Ilaria Armaroli and Paolo Tomassetti, 'Decentralised Bargaining in Italy', Country Report nr. 4 in the CODEBAR-project 2022, 4-5,60-61 <<https://aias-hsi.uva.nl/en/projects-a-z/codebar/codebar.html>>; 22 June 2024.

³¹ Henry C. Katz, 'The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis' (1993) 47 (1) ILR Review 3, 5-7.

³² Manudeep Bhuller, Karl Ove Moene, Magne Mogstad and Ola L.Vestad, 'Facts and Fantasies about Wage Setting and Collective Bargaining' (2022) 36 (4) JEP 29, 31.

³³ Tokol (n 1) 76-77; Demir (n 21) 36.

³⁴ Katz (n 31) 5-6; Uçkan (n 27) 29.

³⁵ Raul Ramos, Esteban Sanromá and Hipólito Simón, 'Collective bargaining levels, employment and wage inequality in Spain' (2022) 44 Journal of Policy Modeling 375, 379.

³⁶ Uçkan (n 27) 29.

³⁷ Katz (n 31) 13; Bhuller et al (n 32) 30.

çalışan işçiler arasında karışıklıkların çıkmasına ve dayanışmanın azalmasına yol açarak sendikalar arası rekabetin artmasına sebebiyet verebilir³⁸. Ayrıca sendikaların güçlü olduğu ülkelerde, işletme düzeyindeki toplu sözleşmelerin bu güç ve baskıyla şekillendiği, çalışanlar arasında ücret eşitsizliğin sınırlandığı da bir gerçektir³⁹.

Toplu pazarlık sistemlerinin özellikleri şirket düzeyindeki müzakerelerin kolaylaştırılması ve zorlaştırılması veya sınırlandırılmasına ilişkin hususlarda önem taşımaktadır⁴⁰. İşverenler, sahip oldukları yönetsel ayrıcalıklar sayesinde, tamamen bireysel sözleşme yapmak isteyeceklerinden çalışanlar üzerinde baskın bir konum elde edebilirler. İşgücünü kapsadıkları sürece, münferit işverenlerin tek taraflı yönetim düzenlemesi lehine çıkma olasılığı en aza indirilir⁴¹. Bu tür toplu pazarlık, Kanada, Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Krallık ve Japonya'da baskındır.

C. Sektörel Düzeyde Toplu Pazarlık

Sektörel (işkolu/endüstri) toplu pazarlık, bir sektördeki istihdam koşullarının standartlaştırılmasının hedeflendiği pazarlıktır. Kapsadığı sektörel faaliyetler açısından geniş veya dar olarak tanımlanır. Bu tür pazarlık bölgesel alt birimlerde veya ülke çapında müzakere edilebilir⁴². Sektör düzeyinde yapılan toplu pazarlıklar, müzakere tarafı işverenler arasında ortak çalışma koşulları oluşturduğundan aynı zamanda çok işverenli toplu pazarlık olarak da nitelendirilmektedir⁴³. Bu tür pazarlık, toplu pazarlık birimindeki işyerlerinin/işletmelerin kendine özgü koşullarına bakılmaksızın hepsini kapsamaktadır⁴⁴. Sektörel pazarlık, özellikle küçük işverenlerin sayısının çok olduğu rekabetçi sektörler bakımından işverenlere önemli bir pazarlık gücü sağlamaktadır.

³⁸ Ibid 13; Demir (n 21) 36.

³⁹ Ramos, Sanromá and Simón (n 35) 379.

⁴⁰ Valeria Pulignano/Maarten Keune, 'Understanding Varieties of Flexibility and Security in Multinationals: Product Markets, Institutions Variation and Local Bargaining' (2015) 21(1) EJIR5, 11-12.

⁴¹ Franz Traxler, 'Bargaining (De) Centralization, Macroeconomic Performance and Control Over the Employment Relationship' (2003) 41 (1) BJIR 1, 6.

⁴² Traxler (n 24) 172.

⁴³ Katrin Oesingmann, 'The Extension of Collective Agreements in Europe' CESifo DICE Report, (2016) 14(2) Journal For Institutional Comparisons 59, 59.

⁴⁴ Schulten, Eldring and Naumann (n 23) 365.

Ancak pazarlık işkolu düzeyinde gerçekleşeceğinden, işverenler işyerlerinin özelliklerine uygun yönetsel kararlar almada esnek olamayacaklarından kısıtlanacaklardır⁴⁵.

Sektörel düzeyde toplu pazarlık, ulusal veya bölgesel düzeyde yürütüldüğünden akdedilen toplu iş sözleşmelerinin kapsamı da genellikle geniş olmaktadır. Hatta teşmil uygulamasıyla bu kapsam daha da genişleyebilmektedir⁴⁶. İşkolu düzeyindeki pazarlıkta, aynı sektörde olup bir araya gelen tüm işverenler, aynı endüstrideki bütün işçileri temsilen bir sendikayla müzakere süreci sonunda temel bir sözleşme oluşturmaktadır. Bu pazarlıkta, tüm işkolundaki çalışma koşullarını ve ücretleri standartlaştırmak amaçlanmaktadır⁴⁷. Sektörel pazarlık, özellikle çalışma saatlerinin ve temel ücretlerinden belirlenmesi hususlarında önemlidir. Bununla birlikte, toplu pazarlık yapısındaki merkezileşmenin giderek adem-i merkezileşmesi, birçok ülkede sektörel düzeydeki toplu pazarlığın aşınmasına ve değerini yitirmesine neden olmuştur⁴⁸. Belirtelim ki sektörel pazarlık, toplu pazarlık kapsamının düşük olduğu ve adem-i merkezi sisteme sahip ülkelerin uygulamasının önerildiği bir pazarlık düzeyidir⁴⁹.

İşçiler toplu pazarlıkta etkinleştikçe sendikaların gücü ve pazarlık düzeyi artmaktadır. Üst düzey bir pazarlık olan sektörel pazarlıkta, istihdamın ve ücret seviyesinin korunması amaçlanmaktadır⁵⁰. Bununla birlikte, sektörel pazarlık sonucu oluşan sözleşmeler ücret eşitsizliğini azaltmaya yardımcı olabilirken, başka türlü sorunlara yol açabilir. Örneğin, düşük vasıflı veya genç işçilerin iş fırsatları azalabilir. Çünkü ücretler, dağılımın alt kısmında gereğinden fazla yükseltilmekte ve ücret farkları kapanmaktadır⁵¹. Diğer taraftan, sektörel düzeyde toplu pazarlıkta işkolu düzeyinde örgütlenmek ve grev kararı almak kolay değildir. Kapsamı geniş olan sektörlerde çok

⁴⁵ Turan (n 26) 53.

⁴⁶ Demir (n 21) 36.

⁴⁷ Turan (n 26) 54.

⁴⁸ Bernd Brandl and Nils Braakmann, 'The Effects of Collective Bargaining Systems on the Productivity Function of Firms: An Analysis of Bargaining Structures and Processes and the Implications for Policy Making' (2021) 52 (3) Industrial Relations Journal 218, 234.

⁴⁹ Ramos, Sanromá and Simón (n 35) 391.

⁵⁰ Grimshaw et al (n 7) 662; Demir (n 21) 37; Kağıcıoğlu (n 26) 39.

⁵¹ Ramos, Sanromá and Simón (n 35) 391.

sayıda ve güçleri farklı işverenler grevden değişik şekillerde etkileneceklerdir⁵². Ayrıca çalışma koşullarının ve ücretin bütün sektör çalışanları bakımından tespit edildiği bu düzeyde, çalışma koşullarındaki standardizasyon sonucunda işverenler arasında ortaya çıkabilecek gizli tekelin sendikalar için olumlu olmayacağı açıktır⁵³.

Sektörel düzeydeki pazarlık sonucu ortaya çıkan sözleşmeler, genel ekonomik koşullara ve sektör özelliklerine göre uyarlanabilirken, şirket düzeyindeki pazarlıklar, özel işletme ihtiyaçlarını doğrudan ele alır ve çalışanların performansını doğrudan teşvik etmeye yönelik kişiselleştirilmiş çözümler sunar. Bu, özellikle rekabetin yoğun olduğu ve hızlı adaptasyonun kritik olduğu sektörlerde önemlidir⁵⁴. Ancak, bu sistem aynı zamanda, çeşitli pazarlık düzeyleri arasında uyum ve tutarlılık sağlama zorluğunu da beraberinde getirmektedir. Şirket düzeyinde pazarlığın güçlendirilmesi, bazen sektörel ve ulusal düzeylerdeki pazarlık standartlarıyla çatışabilir ve işgücü piyasasında bölünmelere yol açabilir. Bu nedenle, pazarlık düzeyleri arasındaki etkileşim ve koordinasyonun etkin bir şekilde yönetilmesi kritik öneme sahiptir⁵⁵. Aynı zamanda, farklı düzeylerdeki toplu pazarlığın iç içe geçtiği bazı Avrupa ülkelerinde de tamamlayıcı bir toplu pazarlık türü olarak görülmektedir. Sektörel toplu pazarlık, ücretler ve çalışma koşulları ile ilgili şirket düzeyinde toplu pazarlık sürecinin iyileştirilmesi için zemin hazırlar⁵⁶. Sektörel düzeyde toplu pazarlık daha çok; Avusturya, Almanya, Fransa, Hollanda ve İsviçre'nin yanı sıra İskandinav ülkelerinde görülmektedir.

⁵² Turan (n 26) 54.

⁵³ Demir (n 21) 37.

⁵⁴ Paolo Tomassetti, Laura William and Ulke Veersma 'Comparative Report : Collective Bargaining and Labour Productivity in Germany, Italy, the Netherlands, Poland, Spain and the UK: A Comparative Analysis to Unravel the "Productivity Puzzle" (Bargaining for Productivity, European Commission Project 2017) 10, 27 <https://englishbulletin.adapt.it/wp-content/uploads/2017/09/comparative_report_bargaining_for_productivity.pdf>; accessed 3 August 2024.

⁵⁵ Vincenzo Pietrogiovanni and Andrea Iossa, 'Workers' Representation and Labour Conflict at Company Level: The Italian Binary Star in the Prism of The Swedish Ternary System' (2017) 8 (1) European Labour Law Journal 45, 52 vd.

⁵⁶ Traxler (n 24) 170-172.

D. Ulusal Düzeyde Toplu Pazarlık

Ulusal düzeyde pazarlık, işçi ve işveren sendikalarının üst düzey örgütleri ile devlet kurumları arasında ikili veya üçlü müzakereler veya danışma yapıları şeklinde yürütülen en üst düzey pazarlıktır. Bu tür müzakere veya danışma yapıları, genellikle makroekonomik hedefleri göz önünde bulundurarak istihdam ve çalışma koşullarına ilişkin daha alt düzeydeki toplu pazarlıklar için genel bir çerçeve çizmeyi amaçlar. Böylece daha alt düzeydeki pazarlıklar için temel oluşmaktadır⁵⁷.

Toplu pazarlık sisteminde geniş alanı kapsayan ulusal/bölgesel pazarlıkta genel standartlar ve kurallar ulusal alanda belirlenmektedir. Genel standartların oluşturulmasının amaçlandığı bu pazarlıkta, ücret, çalışma süreleri, işgücünün daraltılması, esnek çalışmaya ilişkin esaslar gibi konular müzakere edilmektedir. Tarafların müzakere sonucu anlaştıkları genel standartlar⁵⁸ asgari düzeydedir. Asıl amaçlanan ise pazarlık düzeyinin yükseltilmesidir⁵⁹. Diğer taraftan, uygulamanın daha alt düzeylerdeki işyeri/işletme veya sektörel pazarlık düzeylerine entegre edilmesi de hedef alınmaktadır⁶⁰.

Ulusal düzeyde toplu pazarlığın kapsamının genişliği, gelir dağılımına ilişkin olumlu etkiler bırakmakla birlikte oluşan tekel ücret işçinin kazandığı ücreti tüketmektedir. Ücret artışının ulusal düzeyde olması, sendika üyesi işçilerin işlerini kaybetmelerine de yol açabilir. Ulusal düzeyde pazarlığın en üst ve merkezi özelliği, çalışanların bireysel uğraşlarının toplu görüşmelerdeki etkisinin azalmasına ve sendikalarda demokratik katılımın engellenmesine neden olabilir⁶¹. Ulusal düzeyde pazarlık yapıları, İtalya, Belçika, Hollanda, Norveç ve 2016 yılına kadar Finlandiya'da görülebilir⁶².

⁵⁷ Ibid 172.

⁵⁸ Kağıcıoğlu (n 26) 35.

⁵⁹ Demir (n 21) 37.

⁶⁰ Ibid 37.

⁶¹ Turan (n 26) 54-55.

⁶² Ayhan Görmüş, 'The moderated mediation role of the extension in the relationship between union density and bargaining coverage', (2024) 45(3) EID 719, 722.

E. Merkezi ve Adem-i Merkezi Toplu Pazarlık

Toplu pazarlık yapıları genel anlamda merkeziyetçi ya da adem-i merkeziyetçi olarak sınıflandırılmaktadır⁶³. Toplu pazarlık, merkezi veya sektörel sendika ve işveren sendikaları tarafından yürütüldüğünde merkezileşir⁶⁴. Toplu pazarlığın merkezileşmesini işverenlerin takdir yetkisini sınırlayan bir gösterge olarak değerlendiren görüş, merkeziyetçiliğin, sözleşmelerin üst düzey temsilciler tarafından hazırlanıp hazırlanmadığıyla ilgili olduğunu ifade etmektedir⁶⁵. O halde merkezileşme, toplu pazarlık sürecinin üst düzeydeki sendika ve işveren örgütleri tarafından belirlenen kurallarla yürütülmesini ifade eder.

Adem-i merkezi toplu pazarlık, pazarlığın odak noktasının ulusal ya da çok şirketli düzeyden şirket veya işletme düzeyine kaymasıdır⁶⁶. Sektörel pazarlığın hâkim olduğu ülkelerde toplu pazarlığın adem-i merkezileşmesi genellikle ikincildir⁶⁷. Adem-i merkezi düzeyde toplu pazarlık, çoğunlukla şirket alanında yani tek işverenli pazarlık biçiminde gerçekleşir⁶⁸. Bu toplu pazarlık genellikle iki şekilde uygulanmaktadır⁶⁹. Örgütlenmemiş yani kontrolsüz adem-i merkezileşmede, işyeri düzeyindeki toplu pazarlık doğrudan ulusal ya da sektörel düzeydeki toplu pazarlığın yerini almaktadır. Bu pazarlıkta koordinasyon sağlanamamıştır. Örgütlenmiş yani kontrollü adem-i merkezileşmede, pazarlık işkolu toplu iş sözleşmelerinin izin verdiği ölçüde ve bu kapsamda uygulanmaktadır. Bu tür pazarlıkta, merkezi toplu pazarlık sistemi içinde bir artikülasyon

⁶³ Susan Hayter and Jelle Visser, 'Making Collective Bargaining More Inclusive: The Role of Extension' (2021) 160 (2) ILR 169, 176.

⁶⁴ Jelle Visser, 'Did employers abandon collective bargaining? A comparative analysis of the weakening of collective bargaining in the OECD' (2024) 55(5) Industrial Relations Journal 350, 353.

⁶⁵ Ibid 352.

⁶⁶ Katz (n 31) 3. Ayrıca bkz. Ibid 353-354.

⁶⁷ Jansen (n 3) 65-66.

⁶⁸ Traxler (n 41) 3.

⁶⁹ Jelle Visser, 'What happened to collective bargaining during the great recession?' (2016) 5(9) IZA Journal of Labor Policy 1, 15. Ayrıntılı bilgi için bkz. Franz Traxler, 'Farewell to Labour Market Associations? Organized versus disorganized decentralisation as a map for industrial relations' in Franz Traxler and Colin Crouch (eds) *Organized Industrial Relations in Europe. What future?* (Aldershot Avebury 1995) 3-19.

veya yetki devri sürecinin yürütülmesi söz konusudur⁷⁰. Süreçte, ulusal veya sektörel düzeyde yürütülen toplu pazarlık, şirket düzeyine ilişkin konularda daha ayrıntılı düzenlemelerin yapılmasına imkân tanımaktadır⁷¹. Yani daha üst düzeyde müzakere edilmiş genel bir çerçeve dâhilinde, özellikli konular üzerinde müzakereler için şirket düzeyinde toplu pazarlıklara izin veren ulusal/sektörel toplu pazarlıklar kapsamında gerçekleşmektedir.

Toplu pazarlığın merkezi veya adem-i merkezi olması, ekonomik sistem içerisinde iş ilişkilerinin boyutunu ve ağırlığını göstermektedir. Bu kapsamda, toplu pazarlığın düzeyi merkezileştikçe çalışanların ve işçi sendikalarının pazarlık güçleri artmaktayken, pazarlığın düzeyi adem-i merkezileştikçe çalışanların ve işçi sendikalarının pazarlık güçleri etkisini yitirmektedir⁷². Bu durum, işçi sendikalarının merkezi üst düzey pazarlıkları, işverenlerinse adem-i merkezi pazarlıkları tercih etme eğiliminde olduğunu göstermektedir⁷³. Nitekim işçilerin daha az kapsandığı, müzakerelerin daha fazla adem-i merkezileştiği ve uygulamanın daha zayıf olduğu durumlarda, işverenlerin tek taraflı karar verme ve işçilerin çıkarlarını göz ardı etme serbestisi daha yüksektir⁷⁴. Merkezi olan toplu pazarlık makro seviyede olduğundan pazarlığı işkolu düzeyinde çok işverenli pazarlığa teşvik etmektedir. Adem-i merkezileşmede ise toplu pazarlık mikro seviyeye yani işyeri/işletme düzeyine doğru kaymaktadır. Merkezi düzeyde, taraflar güçlüdür ve pazarlık birimleri kapsayıcıdır⁷⁵.

⁷⁰ Ibid 15; Gaye Baycık, *Avrupa Birliği Üye Ülkelerinde Tesmil Uygulaması ve Türkiye İçin Öneriler*, (Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi ILO, 21 Ocak 2019), 15 <<https://www.ilo.org/tr/publications/avrupa-birligi-uye-devletlerinde-tesmil-uygulamasi-ve-turkiye-icin-oneriler>>, 6 Mayıs 2024; Görmüş (n 24) 63, 91; OECD (2017), OECD Employment Outlook 2017 Collective bargaining in a changing world of work, Chapter 4, 147, OECD Publishing, Paris 2017 <https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2017_empl_outlook-2017-en.html>; accessed 10 May 2024.

⁷¹ Görmüş (n 63) 723; OECD (2017), 147.

⁷² Ayhan Görmüş, 'Küreselleşme Sürecinde Başlıca İşgücü Piyasası Reformları' (2009) 10(3) Kamu İş Dergisi, 177, 195.

⁷³ Tokol (n 1) 74.

⁷⁴ Visser (n 64) 352.

⁷⁵ Franz Traxler and Bernhard Kittel, 'The Bargaining System and Performance A Comparison of 18 OECD Countries' (2000) 33(9) Comparative Political Studies 1154, 1155-1156.

Adem-i merkezileşmenin çalışanların çıkarlarına da faydası vardır. Örneğin toplu sözleşmeler, en fazla temsil gücüne sahip sendikalar tarafından müzakere edildiğinde çalışanlar için daha iyi çalışma koşullarına imkân yaratır. Bu sendikaların pazarlık sürecine katılımı, işçilerin korunması ve toplu düzeyde müzakere edilen insana yakışır çalışma koşulları açısından olumlu bir sonuç elde edilmesine imkân yaratır⁷⁶. Tüm bunlar işgücü stratejilerinde daha kişiye özel yanıtlar verilmesi gerekliliğini ve işgücü maliyetlerinde, çalışma saatlerinde ve işçi niteliklerinde esneklik taleplerini artırmaktadır⁷⁷. Bu çerçevede gerçekleşen adem-i merkezileşme, ücret ve çalışma süresi gibi temel konularda ortak ölçütlerin faydalarını, uygulamada yerel farklılıklara imkân tanıyan bir yapıyla birleştirme taahhüdü sunmaktadır⁷⁸.

Merkezi toplu pazarlık, diğer pazarlık düzeylerine kıyasla uzlaştırmaya daha elverişlidir. Nitekim, merkezileştirilmiş pazarlığın kapsamı çok geniş olduğundan, müzakereciler makro ekonomik bir bakış açısını benimsemekten kaçınmazlar. Gücün merkezi düzeyde yoğunlaşması, makroekonomik politikaları uygulamayı sağlamakta ve her iki sorunu aynı anda çözmeyi taahhüt etmektedir. Bununla birlikte, merkezileşmenin artmasıyla birlikte sendika üyelerinin iç karar alma süreçlerine katılım olanakları düşeceğinden, üyelerin bu alınan kararlara uyma istekleri azalacaktır⁷⁹. Her ne kadar işverenler, adem-i merkezileşme pazarlıkları tercih etme eğiliminde olsalar da aynı zamanda daha geniş kapsayıcılığı sürdüren ve sendikaların rolünü muhafaza eden merkezî özellikleri korumak isteyeceklerdir. Zira bu özellikler, çoğu işvereni birleştiren önceliklere —ücret maliyet baskılarını sınırlamak ve devletin müdahalesini önlemek —

⁷⁶ Ana Belén Muñoz Ruiz and Nuria Ramos Martín ‘Decentralised Bargaining in Spain’ (Country Report nr.7 in the CODEBAR-project; November 2022) 52 <<https://aias-hsi.uva.nl/en/projects-a-z/codebar/country-reports-codebar/codebar-country-reports.html>>; accessed 22 June 2024.

⁷⁷ Frank Traxler and Bernd Brandl, ‘Collective Bargaining, Inter-Sectoral Heterogeneity and Competitiveness: A Cross-National Comparison of Macroeconomic Performance’ (2012) 50(1) BJIR 73, 93.

⁷⁸ Paul Marginson and Keith Sisson, *European Integration and Industrial Relations: Multi-Level Governance in the Making* (2nd edn, Palgrave Macmillan 2006) 36-37; Valentina Paolucci, Jan Czarzasty, Ana Belén Muñoz Ruiz and Nuria Ramos Martín, ‘Decentralisation of Collective Bargaining, the Retail Sector’ in in Frank Tros (ed) *Pathways in Decentralised Collective Bargaining in Europe*, (Amsterdam University Press 2023)119.

⁷⁹ Traxler (n 41) 5.

hizmet eder⁸⁰. Sonuçta merkezi toplu pazarlıklar daha güçlü sendikaları teşvik etmektedir⁸¹. Endüstri ya da ulusal düzeyde yapılan anlaşmaların müzakere edilmesi ve genişletilmesi sayesinde, merkezi pazarlıkların işverenlerin şirketlerinde sendikaları kabul etme olasılığını arttırdığı ve sendika maliyetlerini farklı sektörlere dağıtarak azalttığı belirtilmektedir⁸². O halde işkolu düzeyinde yapılan müzakereler sonucunda anlaşmaya varılması ve bunun işyeri düzeyine uygulanması büyük önem taşımaktadır.

Toplu pazarlık sistemleri, genellikle, toplu sözleşmelerin müzakere edildiği baskın düzey ve sosyal ortaklar arasındaki koordinasyon derecesine göre tanımlanmaktadır. Ancak baskın müzakere düzeyi, tarafların müzakere yerini belirlemekle birlikte merkezîyetçilik veya ademi merkezîyetçiliğin gerçek derecesini tam olarak yansıtmaz. Merkezîyetçilik veya ademi merkezîyetçilik derecesi, farklı düzeyler arasındaki hiyerarşiyi düzenleyen kurallara ve şirketlerin ekonomik zorluklar durumunda üst düzey anlaşmalardan sapma veya kendi anlaşmalarından çekilme olasılığına da bağlıdır. Ayrıca şirket düzeyindeki anlaşmaların istihdam şartlarının belirlenmesinde önemli bir rolü olduğu, ancak yasalar veya sosyal ortaklar tarafından belirlenen belirli koşullara tabi olduğu durumlarda kontrollü bir şekilde ademi merkezîyetçilik ortaya çıkabilir⁸³.

F. Tek Düzeyli-Çok Düzeyli Toplu Pazarlık

Tek düzeyli pazarlık, pazarlığın merkezi olup olmamasından bağımsız bir tek düzeyde yapılan pazarlıktır. Toplu pazarlığın tek düzeyde yapılması pazarlığı sınırlayıcı bir etki doğurmakta ve taraflar arasındaki güç dengesini sağlamada yetersiz kalmaktadır. Tek düzeyde yapılan pazarlıklar sonucu imzalanan toplu iş sözleşmelerinin etki edecekleri süreçte ortaya çıkacak sorunlar konusunda çözüm olanakları sınırlıdır. Nitekim

⁸⁰ Visser (n 64) 361.

⁸¹ Colin Crouch 'Membership Density and Trade Union Power' (2017) 23(1) *European Review of Labour and Research* 47, 53-54.

⁸² Anna Metten, 'Rethinking trade union density: A new index for measuring union strength' (2021) 52(6) *Industrial Relations Journal* 528, 533.

⁸³ Sandrine Cazes, Andrea Garnero, Sébastien Martin and Chloé Touzet, 'Collective bargaining systems and workers' voice arrangements in OECD countries' *OECD (2019), Negotiating Our Way Up Collective Bargaining in a Changing World of Work* (OECD Publishing 2019) (22-104) 27-28 https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/11/negotiating-our-way-up_16bd8a10/1fd2da34-en.pdf; accessed 24 July 2024.

taraflar sözleşmenin yürürlükte olduğu zaman diliminde sadece kendi çıkarları doğrultusunda hareket edeceklerdir⁸⁴. Bir ülkede toplu pazarlığın baskın biçimi tek işverenli pazarlık ise, o zaman bireysel iş sözleşmeleri toplu pazarlığın herhangi bir biçimine alternatif oluşturmaktadır. Bu koşullar altında, çalışma standartlarındaki farklılıklar, bireysel ve toplu anlaşmalarla yapılan düzenlemeler arasındaki farklılıklarla örtüşme eğilimindedir. Tek işverenli pazarlık kapsamında faaliyet gösteren şirketler, toplu sözleşmeye tabi olmayan rakiplerine kıyasla daha yüksek iş standartlarına sahip olacaklardır. Bundan dolayı işverenler toplu sözleşmeler yerine bireysel sözleşmeleri tercih edecektir⁸⁵. Oysaki çok işverenli toplu pazarlığın aynı zamanda bireysel şirket düzeyinde yürütülen müzakerelere kıyasla işlem maliyetlerini azaltıcı etkisi de vardır⁸⁶.

Pazarlık düzeylerinden temel olarak iki ve/veya üçü üzerinden yürütülen toplu pazarlıklar bütünü olan çok düzeyli toplu pazarlıkla, her düzeydeki pazarlığın birbirini tamamlar nitelikteki avantajlarından yararlanmak amaçlanmaktadır. Farklı toplu pazarlık düzeylerinin etkileşimi sonucunda, pazarlık konuları çeşitlenerek farklı pazarlık düzeylerine bölüştürülmüş olacaktır⁸⁷. Çok düzeyli toplu pazarlıkta, ulusal düzeyde toplu pazarlık gibi üst düzeyde merkezi bir toplu pazarlık düzeyinde karar kılındıktan sonra merkezi düzeye uygun ve bu düzeyde konu edinilmemiş hususları düzenleyen işyeri/işletme düzeyinde toplu pazarlık gibi adem-i merkezi düzeyde toplu pazarlık yürütülmektedir. Söz konusu farklı düzeylerin birbirleriyle koordineli olarak yürütülmesi ve birbirlerini tamamlamaları da gereklidir⁸⁸.

Belirtelim ki, tek bir pazarlık türünde birden fazla düzeyde pazarlık yapılabilir. Örneğin, işkolu (endüstri) düzeyinde sonuçlanan bir çerçeve anlaşma, işletme düzeyinde yapılacak pazarlıklarla ya da her ikisiyle birlikte çerçeve koşulların detaylandırılmasıyla tamamlanabilir. Benzer şekilde, işkolu düzeyinde sağlanan anlaşmalar, yerel düzeyde yapılan pazarlıklarla ek faydaların eklenmesiyle genişletilebilir. Buradaki temel nokta,

⁸⁴ Demir (n 21) 42, 117, 135-136.

⁸⁵ Traxler (n 41) 7.

⁸⁶ Franz Traxler F, 'Collective Bargaining in the OECD: Developments, Preconditions and Effects', (1998) 4(2) EJIR 207-208.

⁸⁷ Demir (n 21) 40, 82.

⁸⁸ Ibid 41-42.

pazarlık düzeyinin güç dağılımıyla ilişkili olmasıdır. İşkolu düzeyinde yapılan pazarlıklar, sendikaların ve işveren birliklerinin üst düzey temsilcilerine güç kazandırırken, işletme düzeyindeki pazarlıklar yerel düzeydeki taraflara güç kazandırır⁸⁹.

Çok düzeyli toplu pazarlık, toplu pazarlığın kapsamının genişlemesine ve içeriğinin çeşitlenmesine imkân sağlayarak toplu sözleşmelerin etkinliğini arttırmaktadır. Merkezi ve adem-i merkezi düzeylerin sunmuş olduğu bütün imkanlardan faydalanılmaktadır. İşçi ve işveren arasındaki sosyal diyalogun gelişimi ve dengelenmesi, farklı düzeydeki pazarlıkların getirmiş olduğu imkanlar ve birbirlerini tamamlayan özellikleri doğrultusunda sağlanacaktır. Üst düzeyde alınan kararlar bağlayıcılığını korumakla birlikte alt düzeyde işçiler lehine düzenlemeler getirilebilecektir⁹⁰. Pazarlık yapılarına ve sürecine ilişkin Avrupa kapsamında yapılan bir çalışmaya göre, güçlü şekilde koordine edilmiş çok düzeyli toplu pazarlık sistemlerine sahip ülkeler daha üstün verimlilik etkilerine sahiptir. Sektörel düzeyde toplu pazarlık, verimlilik artışları sağlamak için önemli bir koşuldur⁹¹.

II. TOPLU PAZARLIK DÜZEYİ İLE TOPLU SÖZLEŞME KAPSAMI ARASINDAKİ İLİŞKİ

A. Sendikal Yoğunluk

Sendikal yoğunluk, sendikaya üye olma hakkına sahip işgücünden sendikaya üye olanların niceliksel oranıdır⁹². Sendikal yoğunluk, sadece sendikal örgütlenme derecesini ölçtüğünden sendikaların etkisi ya da pazarlık gücü hakkında çok az bilgi verir. Bu nedenle, sendikal yoğunluk, her zaman belirli bir siyasi ve sosyal bağlam içerisinde yasal ve kurumsal çerçeveye göre yorumlanmalıdır. Öyle ki sendikal yoğunluk sendikaların

⁸⁹ Waddington, Müller and Vandaele (n 25) 24.

⁹⁰ Demir (n 21) 42, 126, 136.

⁹¹ Brandl and Braakmann (n 48) 230-234.

⁹² Metten (n 83) 528. Baki Oğuz Mülayım, ‘Avrupa ve Ülkemizde Toplu İş Sözleşmesi Kapsama Oranı ve Bu Oranı Etkileyen Faktörler, (2023) 5(1) ASBÜHFD 110, 122.

pazarlık gücünü⁹³ yansıtmaz⁹⁴. Sendikal yoğunluk ile toplu pazarlığın kapsamı genellikle birlikte değerlendirilmektedir⁹⁵. Toplu pazarlık kapsamı, çalışanların istihdam koşullarının toplu pazarlıktan hangi ölçüde etkilendiğinin bir göstergesidir. Yani bir veya daha fazla sendika tarafından müzakere edilen iş sözleşmeleriyle kapsanan işçilerin oranıdır⁹⁶. Buna göre, sözleşmelerin işçilere ve işyerlerine etki alanı ölçülmekte, işçiler ve işyerleri karşısında sözleşmelerin uygulama oranı karşılaştırılmaktadır⁹⁷. Bir veya birden fazla toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan işçilerin sayısının, istihdam edilen toplam işçi sayısına oranı⁹⁸, yani ücretli ve maaşlı çalışanların sendikanın müzakere ettiği istihdam şart ve koşullarına gerçek ölçüde bağlılıkları⁹⁹ ölçülmektedir¹⁰⁰. Sendikal yoğunlukla karşılaştırıldığında, toplu pazarlık kapsamı daha çok toplu örgütlenmelerin etkinliğini gösterirken, sendikal yoğunluk potansiyel sendika pazarlık gücünü yansıtmaktadır¹⁰¹.

Sendikal yoğunluk, sadece işçilerin sendika üyeliğiyle ilgili değildir. İşverenlerin sendika üyeliği de bu kapsamda değerlendirilebilir¹⁰². Sendikal yoğunlukta olduğu gibi, işverenlerin örgütlenme yoğunluğu da işveren örgütüne üye işyerlerinde çalışanların istihdamdaki toplam ücretli ve maaşlı çalışanlara oranıdır¹⁰³. Avrupa ülkelerinde işveren

⁹³ Bkz. Crouch (n 82) 50, 54; Jelle Visser, 'Variations and trends in European industrial relations in the 21st century's first decade' In *Industrial relations in Europe 2010*, Commission Staff Working Paper *Industrial Relations in Europe 2010*, Brussels, 03.03.2011 SEC (2011) 292 final (European Commission, 03 March 2011) 18.

⁹⁴ Susan Hayter and Valentina Stoevska, "Social dialogue indicators trade union density and collective bargaining coverage" (*ILO Technical Brief*, International Statistical Inquiry 2008-09, 2009, (ILO, November 2011) 2, 1-15 <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Social-dialogue-indicators-international-statistical-inquiry/995319277002676>; accessed 21 June 2025.

⁹⁵ Ibid 533.

⁹⁶ Jelle Visser, 'Union Membership Statistics in 24 Countries' (2006) *Monthly Labor Review* 38, <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2011/0292/COM_SEC\(2011\)0292_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2011/0292/COM_SEC(2011)0292_EN.pdf)>; 12 August 2024.

⁹⁷ Visser (n 64) 350, 352.

⁹⁸ Ibid 353.

⁹⁹ Visser (n 97) 38.

¹⁰⁰ Taxler and Kittel (n 75) 1162.

¹⁰¹ Visser, (n 97) 38; Metten (n 83) 533.

¹⁰² Mülâym (n 94) 125.

¹⁰³ Visser (n 94) 38-39.

örgütlenme yoğunluğu farklılık göstermekte olup, bu durum toplu pazarlık kapsamını etkilemektedir¹⁰⁴. Sendikal yoğunluk, sendikal gücü belirten toplu pazarlık kapsamının bir göstergesi olarak değerlendirilmekteydi. Ancak, bir ülkede, sendikal yoğunluk az olmasına rağmen toplu pazarlık kapsamı çok daha yüksek tespit edilebilecektir. Ayrıca çalışanlar, sendikaya üye olmadan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri gibi sendika üyesi olan çalışanlar toplu pazarlık kapsamına girmeyen işyerlerinde çalışabilirler¹⁰⁵. Söz konusu ihtimallerin gerçekleşmesi, toplu sözleşmenin düzeyiyle de bağlantılıdır. Nitekim toplu pazarlığın kapsamını etkileyen en temel unsur toplu pazarlığın düzeyidir.

B. Toplu Sözleşme Özerkliği

Sözleşme özerkliği, sözleşmenin içeriğinin serbestçe belirlenmesini ifade etmektedir¹⁰⁶. Toplu iş sözleşmesi özerkliği ise işçi ve işveren tarafının, müdahale olmaksızın karşılıklı anlaşarak aralarındaki ilişkiyi emredici kurallar çerçevesinde serbestçe düzenlemeleridir¹⁰⁷. Tarafların aralarındaki hukuki ilişkinin koşullarının belirlenmesinde devletin müdahalesi yoktur¹⁰⁸. Böylece taraflar özgür ve korunaklı bir alanda ve üçüncü kişiler üzerinde bağlayıcı kurallar koyabilmektedirler¹⁰⁹.

Toplu iş sözleşmesi kapsama oranının yüksekliği ve toplu pazarlığın düzeyi, toplu iş sözleşmesinin özerkliğiyle yakından ilişkilidir¹¹⁰. Her düzeyde toplu pazarlığın yapılarak toplu iş sözleşmesinin akdedilmesi tarafların özgür iradelerinde olmalıdır. Toplu sözleşme özerkliği, taraflara toplu sözleşme yapma özgürlüğü sağlamakla birlikte belirledikleri düzeyde toplu iş sözleşmesi akdetme hakkı sağlar. Toplu sözleşme

¹⁰⁴ Oesingmann (n 43) 62-63.

¹⁰⁵ Görmüş (n 24) 76.

¹⁰⁶ Devrim Ulucan, *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği* (İTÜ Yayınları 1981) 69; Melda Sur, *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil* (Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları 1991) 3 vd.

¹⁰⁷ Bkz. Ibid 3 vd.; Canbolat (n 18) 17-19; Ibid 35 vd.; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta Yayıncılık 2023) 973 vd.; Ekmekçi ve Yiğit (n 22) 372; Baki Oğuz Mülâyim, 'Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği' (2018) 13 (147) *Terazi Hukuk Dergisi* 24, 24; Adnan Tuğ, *Toplu İş Sözleşmesi* (Çankaya Üniversitesi 1998) 6-7; Güzel (n 9) 893.

¹⁰⁸ Ulucan (n 106) 70.

¹⁰⁹ Canbolat (n 18) 17; Ibid 70.

¹¹⁰ Ibid 78; Sur (n 106) 36; Ibid 19.

düzeyinin kanun yapıcılar veya resmi makamlar tarafından emredici şekilde düzenlenmesi bu hakkın sınırlanmasına veya yok sayılmasına yol açabilir. Toplu pazarlığın yapılacağı düzeyin tarafların anlaşmalarıyla uygun buldukları anlam ve düzeyde belirlenmesi, pazarlık taraflarının özerkliğini sağlamak için gereklidir¹¹¹.

C. Teşmil ve Erga Omnes

Toplu iş sözleşmelerine ilişkin iki önemli ilke, toplu iş sözleşmesinin genişletilmesi yani teşmil¹¹² ve erga omnes kuralıdır. Çok işverenli ya da endüstriyel anlaşmalarda, yalnızca pazarlık sürecine katılan veya işveren sendikalarında örgütlenmiş şirketler, mutabık olunan toplu iş sözleşmesinin kapsamına girer. Avrupa ülkelerinin çoğunda¹¹³ devletin toplu iş sözleşmelerinin etkisini bir sektördeki tüm şirketlere yaymasını sağlayan yasal mekanizmalar, toplu iş sözleşmesinin genişletilmesi olarak adlandırılmaktadır. İkinci olarak, bu kapsamdaki şirketlerde çalışan tüm işçiler söz konusu sözleşme hükümlerinden etkilenir. Bu ilke, birçok Avrupa ülkesinin ulusal hukuk sisteminde yer alan ve herkes bakımından geçerliliği ifade eden hukuki erga omnes kuralıdır¹¹⁴. Bu kural gereği, toplu iş sözleşmesini imzalayan işveren veya imzalayan sendikaya üye işveren, işçilerin sendika üyesi olup olmadıklarına bakmaksızın işyerindeki tüm işçilere sözleşmede belirlenen hükümleri ve koşulları uygulamakla yükümlüdür¹¹⁵. Uygulamada, erga omnes hükümleri bulunmayan ülkelerde bile, toplu iş sözleşmesi hükümleri genellikle kapsama giren işyerlerindeki tüm çalışanları kapsamaktadır¹¹⁶.

Toplu sözleşme hakkından yararlanan işçi sayısının artırılması her devletin temel amaçları arasında olmalıdır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısının artması,

¹¹¹ Güzel (n 9) 889, 911, 934; Alpagut (n13) 131 vd.

¹¹² Bkz. Susan Hayter and Jelle Visser, 'The Application and Extension of Collective Agreements: Enhancing The Inclusiveness Of Labour Protection' in Susan Hayter and Jelle Visser (eds) *Collective Agreements: Extending Labour Protection* (ILO publishing 2018) 1, 1.

¹¹³ Söz konusu ülkeler için bkz. Thorsten Schulten, "European minimum wage policy: A concept for wage-led growth and fair wages in Europe" (2012) 4 (1) IJLR 85, 96-97.

¹¹⁴ Schulten Eldring and Naumann (n 23) 364; Baycık (n 71) 8-9.

¹¹⁵ Hayter and Visser 2018 (n 114) 6.

¹¹⁶ Schulten Eldring and Naumann (n 23) 364; Torsten Müller and Thorsten Schulten, 'Germany: Parallel Universes of Collective Bargaining' in Torsten Müller, Kurt Vandaele and Jeremy Waddington (eds) *Collective Bargaining in Europe: towards an Endgame, Volume II* (ETUI aisbl 2019) 245.

ülkedeki adil ve eşit çalışma koşullarının bir göstergesidir¹¹⁷. Avrupa ülkelerindeki uygulamaları değerlendiren görüşe göre teşmilin geniş çaplı uygulanması, bir bakıma hem işveren sendikalarını hem de toplu pazarlık kapsamını güçlendirmek için etkili bir araç olabilir. Bu bağlamda, devletin toplu pazarlığa desteğine karşı işverenlerin daha yapıcı bir tutum takınmaları, kendi çıkarlarıyla da uyuyacaktır¹¹⁸. Toplu iş sözleşmelerinin teşmilinin etkileri yüksek düzeyde toplu pazarlıktaki etkilere benzemektedir. Teşmil, toplu sözleşme kapsamındaki işçiler bakımından ücret eşitsizliğinin, cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının azalması vb. sonuçlar doğurabileceği gibi teşmilden dolayı şirketler için tam bağlayıcılığa sahip asgari ücretler belirlenmesi söz konusu olacağından, istihdamda azalma söz konusu olabilecektir¹¹⁹.

III. BAZI ÜLKELERDE TOPLU PAZARLIK DÜZEYLERİ VE KAPSAMLARI

A. Sanayileşmiş Ülkeler

Toplu pazarlık, birçok ülkede, esas olarak sektör veya ulusal düzeyde yürütülmekte; işveren sendikaları, belirli bir sektör veya coğrafi bölgede çalışan tüm işçileri kapsayacak şekilde sendikalar/sendika konfederasyonları ile ulusal ya da bölgesel düzeyde toplu iş sözleşmeleri müzakere etmektedir. Başka ülkelerde ise pazarlık yapısı yüksek oranda adem-i merkezidir ve müzakereler esasen işyerinde gerçekleşmektedir¹²⁰. Avrupa'daki çoğu endüstri ilişkileri sistemi 1980'lerden bu yana önemli ölçüde adem-i merkezileşmiştir. Bu süreç, İskandinav ülkelerinde ve Almanya'da, mevcut kurumsal çerçeve içinde ve fazla devlet müdahalesi olmadan kontrollü gerçekleşmişken; Fransa ve Portekiz'de mevzuat yoluyla olmuştur¹²¹.

¹¹⁷ Oesingmann (n 43) 63-64.

¹¹⁸ Müller and Schulten (n 116) 261.

¹¹⁹ Oesingmann (n 43) 63-64.

¹²⁰ Hayter and Visser (n 63) 176.

¹²¹ Simon Jäger, Suresh Naidu and Benjamin Schoefer, 'Collective Bargaining, Unions, and The Wage Structure: In International Perspective' in NBER WORKING PAPER SERIES, Working Paper 33267 (NBER, December 2024) 22, <<http://www.nber.org/papers/w33267>>; accessed 18 July 2025.

1980’li yıllardan itibaren birçok OECD ve AB ülkesi, merkeziyetçilikten uzaklaşan bir toplu pazarlık sistemini desteklemek üzere birçok reform gerçekleştirmiştir¹²². Büyük Durgunluk’tan sonra daha fazla ülkenin işletme düzeyinde pazarlığı incelemesi de adem-i merkezileşmenin giderek artmasının nedenleri arasındadır¹²³. Batı Avrupa ülkelerinde, pazarlığın adem-i merkezileşmesine ilişkin eğilim, toplu pazarlık yapılarında artan yıpranmanın nedeni olarak gösterilmiştir¹²⁴. Bu kapsamda, toplu pazarlığın adem-i merkezileşmesinin diğer bir sonucu, sendikal hareketin işlerliğini belirli bir alana sıkıştırmasıdır. Özellikle AB ülkelerinde, işyeri seviyesinde gerçekleşen esneklik uygulamalarının giderek öneminin artması ve işletme yönetimine dair konulara öncelik verilmesi toplu pazarlığın kapsamının daralmasına neden olmuştur¹²⁵.

Sanayileşmiş ve gelişmekte olan ülkelerin üye olduğu OECD’de, üye ülkelerin üçte ikisinde toplu pazarlık ağırlıklı olarak şirket düzeyinde gerçekleşmektedir¹²⁶. OECD bölgesinde toplu pazarlık kapsam oranı 1980 yılında %51,4 iken 2019 yılında %32,3’e düşmüştür. Üye ülkelerin yarısında — bunlar arasında ABD, Kanada, Birleşik Krallık, Japonya, Güney Kore, Meksika ve Polonya— özel sektörde çalışan her altı işçiden yalnızca biri toplu pazarlık kapsamındadır. Toplu pazarlığın zayıflamasının belirtileri, sadece kapsam yetersizliğiyle ve bunun yerini zorunlu asgari ücretlerin ve platform ekonomisinde ticari sözleşmelerin artışıyla beraber bireysel sözleşmelerin almasıyla sınırlı değildir. Bunun yanında, işverenlere sözleşmelerle, mevcut toplu sözleşmelerden çekilme imkânı tanındığında ve sendika dışı temsilciler işletme düzeyindeki sözleşmeleri onayladığında, toplu pazarlık hem bağıntılılığını hem de düzenleyici gücünü kaybetmektedir¹²⁷.

¹²² Visser (n 69) 12, 15; OECD (2017) (n 70) 147.

¹²³ Visser (n 64) 357.

¹²⁴ Paul Marginson, ‘Coordinated Bargaining in Europe: From Incremental Corrosion to Frontal Assault?’ (2015) 21(2) EJIR 97, 99. Ana Belén Muñoz Ruiz, Nuria Ramos Martín and Catherine Vincent, ‘Interplay between State and Collectiv Bargaining, Comparing France and Spain’ in Frank Tros (ed), *Pathways in Decentralised Collective Bargaining in Europe* (1st edn, Amsterdam University Press 2023) 145.

¹²⁵ Jelle Visser, ‘Can Unions Revitalize Themselves?’ (2019) 9(1-2) IJLR 17, 21-24; Görmüş (n 2) 4.

¹²⁶ Cazes et al (n 84) 24.

¹²⁷ Visser (n 64) 351.

Avrupa genelinde pazarlık sistemleri farklı biçimlerde sınıflandırmaktadır. Bunları tek, iki ve üç düzeyli olarak ayıran görüşe göre; tek düzeyli toplu pazarlık dört çeşit olup bunlar, şirket, koordineli işkolu pazarlığı, koordine olmamış işkolu pazarlığı ve ulusal pazarlıktır. İki düzeyli toplu pazarlık; şirket ve işkolu, şirket ve ulusal, işkolu ve ulusal ile her biri yönetilen ve yönetilmeyen olmak üzere altı çeşittir. Son olarak ise üç düzeyli sistemin iki çeşidi olan yani şirket, sektör ve ulusal anlaşmalar dikkate alınmaktadır¹²⁸. Bazı ülkelerde, alt düzey pazarlıkların kapsamı üst düzey sözleşmelerle belirlenir. Örneğin, bazı ülkelerde üst düzey sözleşmelerin ücretlerin belirlenmesi için kullanılması yaygın olmakla birlikte, diğer birçok çalışma koşulu alt düzeyde müzakere edilmektedir. Diğer bir uygulama ise, üst düzey sözleşmelerin alt düzeylerdeki ücret müzakereleri için belirli aralıklar tanımladığı sistemlerdir. Bu tür sistemler, İskandinav ülkelerinin karakteristik özelliğidir. Müzakerelere devlet müdahalesi olduğu durumlarda, sistem yönetilen olarak değerlendirilmektedir (Fransa). Farklı düzeyler arasında bir tür bütünleştirici etkileşim varsa, bu sistemi yönetilebilir olarak adlandırılır. Bu tür sistemler Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Almanya, Hollanda, İsveç ve Slovenya'da mevcuttur¹²⁹. Mevcut tüm düzeyleri ve düzeylerin birleşimlerini ve etkileşimlerini ayırt eden bu yaklaşım literatürde ele alınan en kapsamlı ve ayrıntılı sınıflandırmadır.

Sektörel anlaşmalar, daha çok kıta Avrupası ülkelerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu durum, ülkelerin şirket düzeyindeki anlaşmaları daha üst düzeydeki anlaşmalarda belirlenen şartları değiştirme esnekliği açısından büyük farklılıklar göstermekte ve merkezi veya adem-i merkezi gerçek derecesi farklılaşmaktadır. Bazı ülkelerde (İskandinav ülkeleri), sektörel anlaşmalarla genel çerçeveyi belirlenmekte ve işyeri düzeyinde pazarlık için de bir alan bırakılmaktadır. Diğer ülkelerde (Almanya, Avusturya, İspanya), sektörel anlaşmalar hâkim olmakla birlikte şirket düzeyindeki anlaşmalar, genel olarak kriz durumunda geçici olarak uygulanmaktadır. Üçüncü bir grup

¹²⁸ Nils Braakmann and Bernd Brandl, 'The Efficacy of Hybrid Collective Bargaining Systems: An Analysis of the Impact of Collective Bargaining on Company Performance in Europe', Munich Personal RePEc Archive, 8 February 2016, 4-5 <<https://mpra.ub.uni-muenchen.de/70025/> MPRA Paper No. 70025, posted 16 Mar 2016 00:21 UTC>; accessed 28 July 2024.

¹²⁹ Ibid 7.

ülkede (İtalya, Slovenya, Portekiz) şirket düzeyinde pazarlık sınırlı kalmakta ve çoğu durumda üst düzey anlaşmalarla uygulanmaktadır¹³⁰.

Şirket ve işletme düzeyinde toplu pazarlık, 1980’li yıllardan itibaren endüstri ilişkilerinde yükselen bir eğilim haline gelmiştir. Bu nedenle 1970’lerin sonları ve 1980’lerin başlarında Fransa, Avusturya, Danimarka, Hollanda, İspanya, İsveç ve Norveç’te; 1990’lı yıllarda ise hükümetlerin desteği veya baskısı ile Yeni Zelanda, Avustralya, Finlandiya, Belçika ve Yunanistan’da toplu pazarlığın adem-i merkezileşmesi giderek yaygınlaşmıştır¹³¹. Sonuçta işverenler sendikalarla yürüttükleri müzakereler ve kendi işveren örgütlerini yeniden yapılandırma yoluyla, sektörler, işletmeler ve meslekler arasındaki farklılıklara daha duyarlı ve adem-i merkeziyetçi bir pazarlık modeline geçiş yapmışlardır¹³². Özellikle Batı Avrupa’da, kontrollü adem-i merkezileşme eğilimi hakim olmuştur. Burada, şirket ve işyeri düzeyinde müzakere alanı genişletilmiş, daha üst düzeydeki anlaşmalar ise daha az bağlayıcı hâle gelmiştir. Şirket düzeyinin sektöre kıyasla ağırlığının artmasıyla birlikte, iki düzey arasındaki etkin bir artikülasyon, çok işverenli toplu pazarlık sistemlerinin varlığının sürdürülebilirliği açısından giderek daha önemli hale gelmektedir¹³³. Son dönemlerde ise, çok işverenli toplu pazarlığa yönelik ilgi yeniden artmaya başlamıştır. Avrupa’nın yanı sıra Avustralya, Avrupa ve Latin Amerika dâhil olmak üzere dünyanın çeşitli bölgelerinde, çok işverenli pazarlığın teşvik edilmesine yönelik politika girişimlerinin önü açılmakta ve aynı zamanda mevcut iyi geliştirilmiş çok işverenli toplu pazarlık sistemlerine ışık tutulmaktadır¹³⁴.

Toplu pazarlık kapsamının tam düzeyi, 2022 yılında 2022/2041 sayılı Avrupa Birliği Direktifi yürürlüğe girdikten sonra daha önemli hale gelmiştir. Bu direktifle, toplu pazarlık kapsamı %80’in altında olan üye devletlere, toplu pazarlığın teşvik edilmesi için bir eylem planı hazırlaması zorunlu kılınmıştır. Üye devletler için son uygulama tarihi

¹³⁰ Cazes et al (n 84) 24.

¹³¹ Visser (n 69) 12.

¹³² Visser (n 64) 364.

¹³³ Marginson (n 126) 99.

¹³⁴ Søren Kaj Andersen, ‘Multi-employer bargaining in Denmark: Interwoven processes of coordination’ (2024)163 (4) ILR 693, 694. 693-710.

2024 yılının Kasım ayı olarak belirlenmiştir. OECD'nin 2023 yılında yayımladığı son raporda belirtildiği üzere ve veri tabanındaki en güncel verilere göre, sadece 27 AB üyesi devletten sekizinin %80 eşliğinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu ülkeler İtalya (%100), Fransa (%98), Avusturya (%98), Belçika (%96), Finlandiya (%88,8), İsveç (%88), Danimarka (%82), İspanya'dır (%80,1). Toplu pazarlığın hangi düzeyde gerçekleştiği ve farklı düzeylerin birbiriyle nasıl etkileşime girdiği konusu da önem taşımaktadır. Bu konuda ülkeler arasında farklılıklar bulunmaktadır. Birkaç ülkede, ulusal düzeydeki bir anlaşma alt düzeydeki müzakereciler için bir çerçeve oluşturmaktadır. Örneğin bu durum, Belçika'da ve bir dereceye kadar İspanya'da¹³⁵ geçerlidir. Çoğu ülkede (Almanya, Fransa, İtalya) sektör düzeyindeki müzakereler, toplu pazarlık kapsamındaki çoğunlukla veya bazen tüm çalışanlar için çalışma koşullarını belirlemektedir. Ancak, alt düzeyde yapılan müzakerelerin sektör düzeyinde kararlaştırılan anlaşmaları ne ölçüde değiştirebileceği konusunda farklılıklar mevcuttur. Örneğin Fransa'da sektör düzeyindeki sözleşmeler genellikle sadece asgari koşulları belirlerken, iyileştirmeler şirket düzeyinde veya bireysel çalışanlarla ayrıca müzakere edilmektedir¹³⁶.

Toplu pazarlığın kapsamının %100 olduğu tek ülke İtalya'da, toplu pazarlık sistemi, ulusal düzeydeki sektörler arası ve sektörel anlaşmalar ile yerel düzeydeki şirket içi anlaşmaların birleşimini içermektedir. Farklı pazarlık seviyelerinin birbiriyle nasıl etkileşime gireceğini ve birbirlerini nasıl tamamlayacağını düzenleyen Giugni Protokolü¹³⁷, sektörel ve şirket düzeyindeki anlaşmaların yanı sıra, ulusal düzeydeki anlaşmaları da içerecek şekilde toplu pazarlık yapısını şekillendirmiştir¹³⁸.

Toplu pazarlık kapsamı %33 ila %60 arasında değişen sekiz ülke bulunmaktadır. Bu ülkeler, Luxemburg (%56,9), Almanya (%54), Hırvatistan (%52,7), Malta (%50,1), İsviçre (%45), Kıbrıs (%43,3), Çekya (%34,7), İrlanda'dır (%34). Bu ülkelerde toplu sözleşmelerin kapsamının genişletilmesine yönelik mekanizmalar daha az önemlidir ve

¹³⁵ İspanya için bkz. Muñoz Ruiz and Ramos Martín (n 77) 4-7, 52.

¹³⁶ <https://www.worker-participation.eu/collective-bargaining>; accessed 25 July 2025.

¹³⁷ Protokol hakkında bkz. Pietrogiovanni and Iossa (n 55) 45 vd.

¹³⁸ Armaroli and Tomassetti, 4-5,60-61

çoğunda sektör düzeyindeki ve şirket düzeyindeki sözleşmelerin birleşimi söz konusudur. Örneğin Malta'da sektör düzeyinde hiçbir anlaşma yokken, Almanya'da gerçekleşen müzakerelerin baskın düzeyi sektörel düzeydir. İrlanda'da ise yasal bir pazarlık hakkı yoktur ve gönüllü olarak yapılan pazarlık daha çok şirket veya işyeri düzeyindedir¹³⁹.

Toplu pazarlık kapsamının %30'un altında olduğu 10 ülke yer almaktadır. Bu ülkeler; Bulgaristan (%27,8), Letonya (%27,1), Birleşik Krallık (%26,9), Litvanya (%26,6), Slovakya Cumhuriyeti (%24,4), Macaristan (%21,8), Estonya (%19,1), Romanya (%15), Yunanistan (%14,2) ve Polonya'dır (%13,4)¹⁴⁰. Bu ülkelerde sektör düzeyinden ziyade şirket düzeyindeki sözleşmeler ağır basmaktadır. Şirket düzeyindeki pazarlıklarda ücretler, münferit işyerlerinde belirlenmektedir¹⁴¹.

İskandinav ülkeleri ve Hollanda'da, ulusal veya sektörel düzeyde yapılan toplu iş sözleşmeleri genel bir çerçeveyi belirlemekte, ancak işyeri ya da şirket düzeyinde pazarlığa geniş bir hareket alanı tanınmaktadır. Burada sektörler, işverenlerin şirket düzeyinde tamamlayabileceği ya da sapabileceği asgari veya standart istihdam koşullarını belirleyebilir ya da çalışanlar ve işverenlere, dilerlerse ücret ile çalışma koşullarını takas etmelerine (daha düşük ücret karşılığında daha iyi çalışma şartları) olanak tanıyan bir seçim imkânı sunabilir. Almanya'da, ulusal veya sektörel düzeyde yapılan sözleşmeler, daha alt düzeylerde (şirket/işyeri seviyesinde) sapmalara izin verdiği ve bu sapmaların koşullarını tanımladığı açık veya geçici askıya alma hükümlerine dayanmaktadır. Bazı ülkelerde ise üst düzeydeki sözleşmeler belirleyici olmaya devam etmekte ve şirket düzeyindeki sözleşmeler yalnızca ulusal ya da sektörel düzeyde belirlenen standartların iyileştirilmesi imkânı sağlamaktadır. Şirket düzeyindeki sözleşmeler, yalnızca işçi lehine istihdam koşullarını iyileştirmeleri hâlinde daha üst düzeydeki sözleşmelere üstünlük tanıyan lehe yorum ilkesine tabidir¹⁴².

¹³⁹ İrlanda için bkz. Valentina Paolucci, William. K Roche and Tom Gormley, 'Decentralised Bargaining in Ireland, Codebar-Project. 2022', (2022)3-5, 7, 16 <<https://aias-hsi.uva.nl/en/projects-a-z/codebar/country-reports-codebar/codebar-country-reports.html>>; accessed June 2024.

¹⁴⁰ Polonya için bkz. Jan Czarzasty and Adam Mrozowicki, 'Industrial relations in Poland: historical background, institutional evolution and research trends' (2018)40(4) Employee Relations 674, 675 vd.

¹⁴¹ <https://www.worker-participation.eu/collective-bargaining>; accessed 25 July 2025.

¹⁴² OECD (2017) (n 70) 147-149.

B. Gelişmekte Olan Ülkeler

Gelişmekte olan ülkelerde toplu pazarlık, gelişmiş ülkelerdeki kadar çok yönlü değildir. Pazarlığın müzakere düzeyi ve kapsamı açısından gelişmekte olan ülkeler arasında hala temel farklılıklar ve eğilimler bulunmaktadır. Ulusal veya çok sektörlü düzeyde, daha düşük düzeylerde müzakere edilen sözleşmeler için bağlayıcı normlar içeren bireysel işkolu (endüstri) veya sektörel düzeyde ve şirket veya firma düzeyinde pazarlıklar gerçekleştirilebilir. Müzakereler ayrıca ulusal, sektörel ve şirket düzeyinde pazarlıkların dahil olduğu çok düzeyli olabilir¹⁴³. Toplu pazarlık müzakerelerinin baskın düzeyine ilişkin eğilimler ülkeden ülkeye önemli farklılık göstermektedir. Gelişmekte olan ülkelerin bazılarında müzakere düzeyi, adem-i merkezileşme yönünde hafif bir eğilimle birlikte zaman içinde nispeten sabit kalırken, diğer ülkelerde son yıllarda önemli değişiklikler yaşanmıştır¹⁴⁴.

1970'li ve 1980'li yıllarda, Arjantin, Meksika ve Venezüella gibi ülkelerde, endüstri düzeyinde oluşturulan çalışma kurallarının daha alt düzeydeki sözleşmeler için standartları belirlediği endüstri çapında toplu iş sözleşmeleri yaygındır. Daha sonra, Latin Amerika'da müzakere düzeyinde bir değişim yaşanmıştır. Ancak bu değişim tam tersi yönde, daha fazla adem-i merkezileşmeye doğru olmuştur. Şili'de 1974 yılına kadar endüstri düzeyinde yapılan toplu pazarlık, şirket/işyeri düzeyinde müzakerelere izin veren daha adem-i merkezileşmeli bir pazarlık sistemine geçmiştir. Uruguay'da 1973 ve 1984 yılları arasında askeri diktatörlük her türlü toplu pazarlığı yasaklamış ve demokrasinin geri gelmesiyle birlikte sendikalar, yönetim ve hükümetin de dahil olduğu üçlü bir sistem altında müzakere etme hakkına sahip olmuşlardır. Bu sistem daha sonra sendikalar ve yönetim arasında ikili müzakerelere dönüşerek hükümet devre dışı bırakılmıştır. Arjantin'de toplu iş sözleşmeleri geleneksel olarak endüstri düzeyinde müzakere edilmiş, 1990'ların başında sektörel ve şirket/işyeri düzeyinde pazarlık olanaklı hale gelmiştir. Asya ülkelerinin birçoğunda, çalışma ve endüstri ilişkileri merkezi planlamaya tabi olup, şirket düzeyinde pazarlık ve gönüllü müzakerelere çok az yer verilmişti. Endüstri çapında

¹⁴³ Carlos Lamarche, 'Collective Bargaining in Developing Countries' (2015) 183 IZA World of Labor 1, 3 <<https://wol.iza.org/uploads/articles/183/pdfs/collective-bargaining-in-developing-countries.pdf>> accessed 14 April 2024.

¹⁴⁴ Ibid 3-4.

pazarlık günümüzde birçok Latin Amerika ülkelerinde önemini korurken, Asya'da işçi-işveren ilişkiler, şirket düzeyinde pazarlığa izin verecek şekilde adem-i merkezileştirilmiştir. Böylece yerel veya şirket düzeyinde pazarlık Çin¹⁴⁵, Endonezya, Filipinler ve Singapur'da en yaygın müzakere düzeyi haline gelmiştir¹⁴⁶.

IV. TÜRKİYEDE TOPLU PAZARLIK VE TOPLU SÖZLEŞME DÜZEYİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Türkiye’de sendikal örgütlenmenin düzeyi yasal olarak¹⁴⁷ işkolu kabul edilmiştir¹⁴⁸. 6356 sayılı Kanunu’na göre temel örgütlenme birimi işkoludur¹⁴⁹. Anayasa’da, toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyine ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Konuya ilişkin düzenleme yapma yetkisi kanun koyucuya bırakılmıştır¹⁵⁰. Toplu iş sözleşmesinin düzeyi, mülga 275 sayılı Kanun döneminde, işyeri ve işkolu olarak belirlenmiş ve sonra yürürlüğe giren mülga 2822 sayılı Kanun döneminde sadece işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılabileceği hüküm altına alınmıştır. 6356 sayılı Kanun’da toplu iş sözleşmesinin düzeyi işyeri olarak belirlenerek, temel toplu pazarlık birimi işyeri olmaya devam etmektedir¹⁵¹. Belirtelim ki yapılacak toplu iş sözleşmesinin

¹⁴⁵ Sektörel pazarlığın birçok bölgede yerel sendikalar tarafından başlatıldığı Çin’de, yerel iş dernekleri endüstri ilişkileri kapasitelerini giderek geliştirmektedir. Yoon Youngmo, ‘A Comparative Study on Industrial Relations and Collective Bargaining in East Asian Countries’ ILO Working Paper No. 8, (ILO, November 2009) 11. <https://www.ilo.org/publications/working-paper-8-comparative-study-industrial-relations-and-collective>; accessed 12 May 2024.

¹⁴⁶ Lamarche (n 145) 3-4.

¹⁴⁷ Mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 3. maddesi gereği, meslek ve işyeri sendikacılığı yasaklanmış; yerel ve bölgesel sendikaların faaliyetlerine izin verilmemiş, sendikaların Türkiye çapında faaliyette bulunmak üzere kurulacağı belirtilmiştir. Bkz. Şahlanan (n 19) 24-25; Eyrenci (n 19) 126-128; Kübra Doğan Yenisey ‘Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi’ (2013) 4 (39) Çalışma ve Toplum Dergisi 43, 45.

¹⁴⁸ Metin Kutsal, ‘Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları)’ (2006) (3) Sicil İHD 118, 119. Ayrıca bkz. Canbolat (n 18) 69-70; Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler* (9. Baskı, Turhan Kitabevi 2020) 86; Eyrenci (n 19) 56-57; Aydın Başbuğ, *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk* (Şeker -İş Yayınları 2012) 85; Şahlanan (n 19) 24, 36, 49-51; Tuncay ve Savaş Kutsal (n 20) 43-44; Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve Emine Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku* (6. Baskı, Gazi Kitabevi 2013) 336-337; Ibid 44.

¹⁴⁹ Melda Sur, ‘6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi’ (2013) 4 Çalışma ve Toplum Dergisi 317, 326; Canbolat (n 18) 71-73.

¹⁵⁰ Şahlanan (n 19) 25-27; Ulucan (n 107) 181; Tuğ, 34.

¹⁵¹ Sur (n 151) 338, Çelik ve diğerleri (n 109) 991; Canbolat (n 18) 103; Doğan Yenisey (n 149) 48.

tek bir işyerini kapsamaması zorunlu değildir. İşyeri düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmeleri, belirli işyeri ya da işyerleri için yapılabilmektedir¹⁵².

6356 sayılı Kanun'un "Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ve düzeyi" başlıklı 34. maddesinde toplu iş sözleşmesi türleri, işyeri, işletme ve grup toplu iş sözleşmeleri olarak belirtilmiştir. İlk defa bu Kanunda yer alan çerçeve sözleşmeye ise türlere ilişkin bu maddede yer verilmemiştir¹⁵³.

Kanun'un 34. maddesine göre, toplu iş sözleşmesi yapılabilecek en küçük birim işyeridir. İşyeri toplu iş sözleşmesi, toplu görüşmelerin aynı işkolunda tek bir işyeri için yapıldığı ve sadece o işyerini kapsamak üzere yapılan toplu iş sözleşmesidir¹⁵⁴. İşletme toplu iş sözleşmesi, işverene ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmedir (m.2). İşkolunda aynı işverene ait birden fazla işyerinin bulunması halinde, ancak işletme düzeyinde tek bir toplu iş sözleşmesi yapılabileceği hüküm altına alınmıştır (m.34).

Grup toplu iş sözleşmesi, ilk defa 6356 sayılı Kanun'da açıkça düzenlenmiş ve Kanun'un 2. maddesinde, "işçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmelerini kapsayan toplu iş sözleşmesi" olarak tanımlanmıştır. İşveren tarafının sendika olması gerekmektedir. Grup toplu iş sözleşmesi tarafların anlaşmasıyla yapılacaktır (m.34). Grup pazarlığı çok işverenli olup hem işyeri düzeyinde hem de işkolu düzeyinde toplu pazarlığın bazı özelliklerini taşıyan bir pazarlık türüdür¹⁵⁵. Ancak 6356 sayılı Kanun kapsamında, bir toplu sözleşme biriminde sadece tek bir işçi sendikası yetkili olabileceğinden grup toplu iş sözleşmelerinde işveren tarafı tek bir işveren sendikası olabilir. O halde grup toplu iş sözleşmelerini bir işkolu toplu iş sözleşmesi olarak değerlendirme imkânı yoktur¹⁵⁶. Grup

¹⁵² Canbolat (n 18) 103.

¹⁵³ Öner Eyrenci, '6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri' (2013) 15 (Özel Sayı) DEÜHFD 119, 119.

¹⁵⁴ Eyrenci (n 154) 122-123.

¹⁵⁵ Can Şafak, 'Türkiye'de Grup Toplu Pazarlığı' (2008) 4 Çalışma ve Toplum Dergisi 39, 45-46.

¹⁵⁶ Şebnem Kılıç, *Türk Hukukunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri ve Çerçeve Sözleşmeler* (Beta Yayıncılık 2019) 405 vd.

toplu iş sözleşmesinde işletme birimi dışındaki yetki koşulları her işyeri bakımından ayrı ayrı belirlenebilmekle birlikte işyeri toplu iş sözleşmesinin özel bir biçimidir¹⁵⁷.

6356 sayılı Kanunla ilk defa düzenlenen çerçeve sözleşmenin tanımı, 2. maddede yapılmıştır. Buna göre, çerçeve sözleşme işkolu düzeyinde, Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında yapılmaktadır. Kanunun 33. maddesinde, sözleşmenin içereceği konular, meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikaları şeklinde belirlenmiş ve sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikalarının üyelerine uygulanacağı düzenlenmiştir. Bu sözleşmenin yapılabilmesi için diğer sözleşme türlerinde olduğu gibi işçi sendikasının örgütlü olduğu işyerlerinde herhangi bir çoğunluğa ulaşmış olması yönünde yasal bir şart aranmamıştır. İşverenin çerçeve sözleşmeye taraf işveren sendikasına üye olması, ilgili işyerinin veya işletmenin çerçeve sözleşme kapsamına girmesi bakımından yeterli görülmektedir¹⁵⁸. Çerçeve sözleşmeyi, toplu iş sözleşmesinin türü olarak kabul etmeyen baskın görüşün¹⁵⁹ yanı sıra, bu sözleşmeyi toplu işkolu düzeyinde yapılan bir toplu iş sözleşmesi düşüncesinde olan görüşler¹⁶⁰ de vardır. Kanaatimizce, Kanunda yer alan işkolu düzeyi ifadesi, çerçeve sözleşmelerin işkolu toplu iş sözleşmeleri niteliğinde olduğunu göstermez. Çerçeve sözleşmeler, işyeri düzeyindedir ve bir toplu iş sözleşmesi türü olarak işkolu düzeyinde sayılmaması gerekir. Doktrinde belirtildiği üzere¹⁶¹ işçi lehine sözleşme hükmü olarak değerlendirilmesi yerindedir.

¹⁵⁷ Sur (n 150) 272.

¹⁵⁸ Eyrenci (n 154) 121.

¹⁵⁹ Çelik ve diğerleri (n 109) 990. Farklı gerekçelerle aynı yönde bkz. Canbolat (n 18) 149-152; Kübra Doğan Yenisey, *İş Hukukunun Emredici Yapısı* (Beta Yayıncılık 2014) 217, 221; Alpagut (n 13) 135; Metin Kutal, “İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri Işığında Türk Hukukunda Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları” (2013) 8 (29) Sicil İHD 135, 142-143; Sur(n 151) 338-33; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri* (2. Baskı, Beta Yayınları 2013) 330-331; Eyrenci (n 154) 119-121; Ercüment Özkara, *Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi* (Beta Yayınları 2014) 20; Murat Kandemir, ‘Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı’ (2013) 4(39) Çalışma ve Toplum 167,173; İbrahim Subaşı, ‘6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesi’ (2014) 20 (1) MÜHFHAD 595, 607, 610; Şahlanan, 342; Sümer, 244) Tuncay ve Savaş Kutsal (n 20) 236; Kılıç(n 157) 300 vd. Ekmekçi ve Yiğit (n 22) 373.

¹⁶⁰ Başbuğ (n 150) 163; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan (n 149) 491.

¹⁶¹ Canbolat (n 18) 156-159.

6356 sayılı Kanun'da toplu iş sözleşmesinin düzeyinin işyeri, sendikal örgütlenme düzeyinin işkolu olması çelişkili bir durum yaratmaktadır. Özellikle sendikal örgütlenme düzeyinin işkolu olarak belirlenmesine rağmen toplu iş sözleşmesi türleri arasında işkolu toplu iş sözleşmesine yer verilmemesi ve düzeyinin işkolu olmaması¹⁶², toplu sözleşme kapsamını daraltıcı bir etki yaratmaktadır. Belirtelim ki, işkolu düzeyinde örgütlenen bir sendikanın toplu sözleşme yetkisi, sendikanın o işkolundaki örgütlenme gücüne doğrudan bağlıdır. Ancak bir faaliyetin bir işkolundan başka bir işkolunun kapsamına alınması, her iki işkolunda kurulu olan sendikaların toplu sözleşme yetkilerine etki etmektedir¹⁶³

Doktrinde haklı olarak belirtildiği üzere¹⁶⁴, işkolu toplu iş sözleşmeleri bir işkolu kapsamında yer alan tüm işyerlerini kapsamaktadır. Ayrıca tüm işyerlerini kapsamaya bile yerel, bölgesel veya ulusal düzeyde gerçekleşebilmektedir. Bu durumda işyeri dikkate alınmaksızın bu toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikalara üye tüm işçiler sözleşmeden faydalanma hakkına sahip olmaktadır.

Türk iş mevzuatında 6356 sayılı yasayla düzenlenen grup toplu iş sözleşmeleri, işkolu toplu iş sözleşmelerinin işlevlerini bir dereceye kadar karşılamakla birlikte toplu iş sözleşmesinin temel birimi işyeridir. İşverenin bir işkolunda sadece bir işyeri varsa işyeri toplu iş sözleşmesi, eğer aynı işkolunda birden fazla işyeri bulunuyorsa işletme toplu iş sözleşmesi akdedilecektir. Sonuçta ister tek bir işyerinde ister birden çok işyerinde yapılsın, toplu iş sözleşmesi söz konusu belirli işyeri veya işyerleri ile sınırlı bir şekilde uygulanacaktır. Yani aynı işkolunda olmasına rağmen, diğer işyerlerinde sözleşmeye taraf işçi ve işveren sendikalarının üyeleri bulunsa bile, bu işyerlerinde uygulanamayacaktır. Bu durumda tarafların hem örgütlenme konusunda hem de toplu sözleşme biriminin sınırlarının belirlenmesi konusunda söz hakkından bahsedilemez. Nitekim bu konular emredici bir şekilde düzenlenmiştir¹⁶⁵. Oysaki uluslararası

¹⁶² Doğan Yenisey (n 149) 48-49; Metin Kutal, 'Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı)' (2012) 1(25) Sicil İHD 159, 162.

¹⁶³ Ibid 49.

¹⁶⁴ Şahlanan (n 19) 26.

¹⁶⁵ Doğan Yenisey (n 149) 48. Şahlanan (n 19) 25-26.

düzenlemelerle, toplu iş sözleşmelerinin hangi tür ve düzeylerde yapılacağı ilgili tarafların serbest iradesine bırakılmıştır¹⁶⁶.

Türkiye’de mevcut düzenlemeler gereği, ulusal düzeyde toplu iş sözleşmesi yapılması imkânı bulunmamaktadır. Ulusal düzeyde pazarlıklar, üst kuruluşlar tarafından akdedilmektedir. 6356 sayılı Kanun’da düzenlenmiş çerçeve sözleşmeler ise imzalayan tarafları bağlamakla birlikte söz konusu sözleşme konfederasyonlar arasında değil, işçi ve işveren konfederasyonlarına üye sendikalar arasında gerçekleşmektedir. Çerçeve sözleşmelerin ulusal düzeyde toplu pazarlıkla benzerliği bulursa da gerçek anlamda bir ulusal toplu pazarlık söz konusu değildir¹⁶⁷. Diğer taraftan, hükümet, kamu işveren sendikaları ile işçi sendikaları konfederasyonları arasında, Kanun’da sayılan idarelere bağlı işyerlerinde çalıştırılan işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü imzalanabilmesi düzenlenmiştir¹⁶⁸. Protokolle, kamuda toplu pazarlık görüşmeleri, ücret dışındaki maddeler üzerinde kararlaştırılmakta ve ücrete ilişkin hükümler çerçeve protokollerle belirlenmektedir. Protokolün imzalanmasından sonra ilgili hükümler sendikalar tarafından toplu iş sözleşmesi metnine geçirilmektedir. Bu protokol hükümleri, toplu iş sözleşmesi hükmünde kabul edildiğinden ilgili madde kapsamında belirlenen idareler ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcıdır. Böylece kamu kesimi işçileri bakımından merkezi düzeyde toplu pazarlığın belirlendiği söylenebilecektir. Ancak toplu pazarlığın tarafları, ehliyet ve yetki bakımından tartışmalı ve hukuka aykırı hususlar bulunmaktadır¹⁶⁹. Ülkemizde toplu pazarlık düzeyinin belirlenmesi konusunda tarafların özgür olmadığı, sendikalar için yasal sınırlamaların kaldırılmadığı anlaşılmaktadır.

¹⁶⁶ Kutal (n 161) 142-143.

¹⁶⁷ Kutal (n 164) 168-169; Kılıç (n 157) 395.

¹⁶⁸ 20/11/2017 tarih ve 696 sayılı KHK 136. maddesi uyarınca toplu sözleşme hükmünde kabul edilmesi mevcut uygulamayı değiştirerek, protokolü sendikalar için bağlayıcı bir hale getirilmiştir. Sayım Yorgun, ‘Sendikaların Toplu Pazarlık Yetkisi ve Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü’nün Hukuku Boyutu’ (2023) (76) Çalışma ve Toplum Dergisi 97, 98, 109.

¹⁶⁹ Çelik ve diğerleri (n 109) 990; Ibid 105. Ayrıca bkz. Banu Uçkan Hekimler, ‘Türkiye’de Kamu Sektöründe Yeni Bir Endüstri İlişkileri Sistemine Geçişin Habercisi: Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Anlaşma Protokolleri’ (2019) 2 Çalışma ve Toplum Dergisi 903, 904 vd.

Türkiye’de toplu pazarlık düzeyiyle ilgili söyleyeceğimiz diğer bir husus ise çok düzeyli toplu pazarlığa ilişkin yapılan Anayasa’daki değişikliktir. 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan referandum ile Anayasa’da yer alan “aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz” hükmü kaldırılarak çok düzeyli, pazarlığın önü açılmıştır¹⁷⁰. Ancak halen mevzuatımızda buna yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır. Açıkladığımız üzere, mevcut düzenlemeler gereği işyeri, işletme ve grup toplu iş sözleşmelerinin dışında bir uygulama söz konusu olamayacaktır. Toplu pazarlık düzeyi ise sadece işyeri olarak belirlenmiştir.

SONUÇ

Toplu pazarlığın gerçekleştiği düzey ve kapsama oranı, toplu pazarlığın iki ana yönünü oluşturur. Toplu pazarlıklar, ülkelerin kendine has özelliklerine göre değişmekle birlikte, farklı biçimlerde ve değişik düzeylerde yapılabilmektedir. Toplu pazarlık düzeyi için yapılacak olan her düzenleme, pazarlık düzeyini sınırlayacaktır. Uluslararası belgelerde de belirtildiği üzere esas olan özgür ve gönüllü toplu pazarlıktır. Toplu pazarlığın düzeyi, sözleşme taraflarının karşılıklı özgür iradeleri doğrultusunda belirlenmelidir. Serbest toplu pazarlık yapılabilmesi için iç hukukta belirlenmiş bir toplu pazarlık düzeyinin olmaması ve çok düzeyli toplu pazarlığa imkân yaratılması gereklidir.

Sosyal diyalog sürecinin en üst düzeyde yürütülmesi, üst düzey olan ulusal ve sektörel düzeylerdeki pazarlık yapılarının tercih edilmesi önemlidir. Ulusal ve sektörel düzeydeki en üst düzey sosyal diyalog mekanizmalarının ve toplu pazarlık yapılarının güçlendirilmesi gerekmektedir. Bunun için iş hukuku ve istihdam ilişkilerinin içeriğini şekillendiren bütün sosyal tarafların sorumlulukları yerine getirmesi büyük önem taşımaktadır. Merkezi toplu pazarlık, diğer pazarlık düzeylerine kıyasla uzlaştırmaya daha elverişlidir. Gücün merkezi düzeyde yoğunlaşması, makroekonomik politikaların uygulanmasını sağlayarak her iki tarafın da çıkarlarını ön planda tutmaya imkân yaratmaktadır. Ayrıca üst düzeyde yürütülen pazarlıklar, istihdam ve çalışma koşullarına ilişkin daha alt düzeydeki toplu pazarlıklar için genel bir çerçeve çizmeyi amaçladığından daha alt düzeydeki pazarlıklar için temel olmaktadır. Bu kapsamda sektörel düzeyde

¹⁷⁰ Ibid 109.

yürütülen toplu pazarlık yoluyla tüm bir sektörün istihdam şart ve koşulları müzakere edilebilir ve bir sektöre özgü istihdam politikasının özelliklerini şekillendirilebilir. Bu pazarlık düzeyinin alt düzeylere uygulanabilmesi için ise çok düzeyli pazarlık yapısına ihtiyaç vardır.

Çok düzeyli toplu pazarlık, tarafların belirledikleri toplu pazarlık düzeyinde gerek müzakere sürecinde gerekse toplu iş sözleşmesi bağlandıktan sonra ortaya çıkacak sorunların başka bir düzeyde çözülebilmesine imkân sağlamaktadır. Farklı düzeylerde pazarlıklar, her iki tarafın çıkarlarını koruduğu gibi sorunların giderilmesi bakımından da seçenekler sunmaktadır. İşverenler arasındaki rekabet ortamının dengelenmesi ve sendikaların etkinliğinin ve gücünün artırılması için çok düzeyli pazarlığa ihtiyaç vardır.

Çok düzeyli toplu pazarlıkla, her düzeydeki pazarlığın birbirini tamamlar nitelikteki avantajlarından yararlanmak amaçlanmaktadır. Nitekim her pazarlık düzeyi, kendine özgü dinamikleri doğrultusunda esneklik sağlamaktadır. Pazarlık düzeyleri arasında koordinasyonun sağlanması ve farklı düzeyde pazarlıklar sonucu oluşabilecek toplu iş sözleşmelerinin tutarlı bir şekilde uygulanabilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması icap eder. Toplu pazarlık kapsamının yüzde yüz olduğu tek ülke olan İtalya’da, farklı pazarlık seviyelerinin birbiriyle nasıl etkileşime gireceğini ve birbirlerini nasıl tamamlayacağını düzenleyen Giugni Protokolü, sektörel ve şirket düzeyindeki anlaşmaların yanı sıra, ulusal düzeydeki anlaşmaları da içerecek şekilde toplu pazarlık yapısını şekillendirmiştir. Bu doğrultuda ülkemizde de iç dinamikler dikkate alınarak bu tarz bir temel bir düzenleme yapılabilir.

Sonuç olarak, ülkemizdeki düzenlemeler, etkili bir toplu pazarlık yapılabilmesi bakımından yetersizdir. Toplu pazarlık sisteminin yapısının yeniden düzenlenmesi ve iyileştirilmesi gerekmektedir. Özgür ve gönüllü toplu pazarlık yapılabilmesi için toplu pazarlık taraflarına toplu pazarlık düzeyini serbestçe belirleme yetkisi verilmelidir. Etkin bir toplu pazarlık için çok düzeyli pazarlık yapısına ihtiyaç vardır. Toplu pazarlık düzeyi, toplu sözleşmenin kapsamına girecek işçi sayısı ile doğrudan bağlantılıdır. Toplu iş sözleşmesinden yararlanacak işçi sayısının artırılmasına ilişkin her türlü iyileştirici düzenlemenin yapılması, işbirliği ve koordinasyonun sağlanması her ülkenin üzerine düşen önemli görevler arasındadır. Sosyal devlet anlayışı, istihdama yönelik konuların

değişen şartlara uyumunu, çalışma adaletinin sağlanmasını ve eşitliğin öncelenmesini gerektirir.

KAYNAKÇA

- Aktay N, Arıcı K ve Senyen Kaplan E.T, *İş Hukuku* (6. Baskı, Gazi Kitabevi 2013).
- Alpagut G, ‘6356 Sayılı Kanunun Avrupa Konseyi, AB ve ILO Normlarına Uyumu Açısından Değerlendirilmesi’, içinde Güzel A ve Ugan Çatalkaya D (edt), *İş Hukukunda Güncel Sorunlar-3, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Semineri* (Seçkin Yayınları 2013).
- Andersen S.K, ‘Multi-employer bargaining in Denmark: Interwoven processes of coordination’ (2024)163 (4) ILR 693-710.
- Başbuğ A, *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk* (Şeker-İş Yayınları 2012).
- Braakmann N and Brandl B, ‘The Efficacy of Hybrid Collective Bargaining Systems: An Analysis of the Impact of Collective Bargaining on Company Performance in Europe’, Munich Personal RePEc Archive, 8 February 2016, 4-5 <[https://mpa.ub.uni-muenchen.de/70025/MPRA Paper No. 70025, posted 16 Mar 2016 00:21 UTC](https://mpa.ub.uni-muenchen.de/70025/MPRA_Paper_No._70025_posted_16_Mar_2016_00:21_UTC)>; accessed 28 July 2024.
- Brandl B and Braakmann N, ‘The Effects of Collective Bargaining Systems on the Productivity Function of Firms: An Analysis of Bargaining Structures and Processes and the Implications for Policy Making’ (2021) 52(3) Industrial Relations Journal 218-236.
- Baycık G, *Avrupa Birliği Üye Ülkelerinde Tesmil Uygulaması ve Türkiye İçin Öneriler*, (Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi ILO, 21 Ocak 2019), 15. <<https://www.ilo.org/tr/publications/avrupa-birligi-uye-devletlerinde-tesmil-uygulamasi-ve-turkiye-icin-oneriler>>; 6 Mayıs 2024.
- Bhuller M, Moene K.O, Mogstad M and Vestad O.L, ‘Facts and Fantasies about Wage Setting and Collective Bargaining’, (2022) 36 (4) JEP 29-52.
- Cam E, *Social Dialogue and Democracy in the Workplace: Trade Union and Employer Perspectives from Turkey* (Springer Nature 2018).
- Canbolat T, *6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri* (Beta Yayıncılık 2013).

- Cazes S, Garnero A, Martin S and Touzet C, ‘Collective bargaining systems and workers’ voice arrangements in OECD countries’ *OECD (2019), Negotiating Our Way Up Collective Bargaining in a Changing World of Work* (OECD Publishing 2019) (22-104) 24. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/11/negotiating-our-way-up_16bd8a10/1fd2da34-en.pdf>; accessed 24 July 2024.
- Crouch C, ‘Membership Density and Trade Union Power’ (2017) 23(1) *European Review of Labour and Research* 47-61.
- Czarzasty J and Mrozowicki A, ‘Industrial relations in Poland: historical background, institutional evolution and research trends’ (2018) 40(4) *Employee Relations* 674-691.
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36.Bası, Beta Yayıncılık 2023).
- Çifter A, ‘Toplu İş Sözleşmesinin Muhtevası, Düzeyi ve Türleri’ (2004) 7(3) *Kamu-İş Dergisi* 1-15.
- Demir M, *Çok Düzeyli Toplu Pazarlık ve Türkiye’de Uygulanabilirliği* (Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları 2018).
- Dereli T, ‘Sosyal Dialog ve Toplu Pazarlık için Görüşme Becerileri (Toplu Pazarlık Taktik ve Teknikleri)’ (2017) 1(72) *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 145-169.
- Doğan Yenisey K, ‘Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi’ (2013) 4(39) *Çalışma ve Toplum Dergisi* 43-68.
- Doğan Yenisey K, *İş Hukukunun Emredici Yapısı* (Beta Yayıncılık 2014).
- Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Toplu İş Hukuku Dersleri* (7.Baskı, Onikilevha Yayıncılık 2025).
- Eyrenci Ö, *Sendikalar Hukuku* (Banksis Yayınları 1984).
- Eyrenci Ö, ‘6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri’ (2013) 15(Özel Sayı) *DEÜHFD* 119-146.

- Getman A.P, Yaroshenko O.M, Sereda O.H, Maliuha L and Zhygalkin I.P, ‘Social dialogue at the national and European levels as a factor in the formation of a common labor and social policy’ (2023) 7(3) Society Register 51-72.
- Görmüş A, ‘Küreselleşme Sürecinde Başlıca İşgücü Piyasası Reformları’ (2009) 10(3) Kamu İş Dergisi, 177-200.
- Görmüş A, ‘Türkiye’de Toplu Pazarlık Düzeyleri ve Yeni Gelişmeler’ (2012) 1(2) BJSS 32-48.
- Görmüş A, ‘Toplu Pazarlık Kapsamını Etkileyen Faktörler: Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri Temelinde Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Modernizasyonu’ (2020) 78 Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 63-109.
- Görmüş A, ‘The moderated mediation role of the extension in the relationship between union density and bargaining coverage’ (2024) 45(3) EID 719-743.
- Güzel A, ‘Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Sistemine Eleştirel Bir Yaklaşım’ (2016) 74(Özel Sayı) İÜHFM 887-945.
- Grimshaw D, Brandl B, Bertranou F and Gontero S, ‘Tracing the potential benefits and complex contingencies of multilevel collective bargaining’ (2024) 163(4) ILR 657-675.
- Hayter S and Visser J, 'Making Collective Bargaining More Inclusive:The Role of Extension' (2021), 160(2) ILR, 169-195.
- Hayter S and Visser J, ‘The Application and Extension of Collective Agreements: Enhancing The Inclusiveness Of Labour Protection’ in Hayter S and Visser J (eds), *Collective Agreements: Extending Labour Protection* (ILO publishing 2018).
- Hayter S and Stoevska V, ‘Social dialogue indicators trade union density and collective bargaining coverage’(ILO Technical Brief, International Statistical Inquiry 2008-09, 2009, (ILO, November 2011) 1-15
<https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Social-dialogue-indicators-international-statistical-inquiry/995319277002676>; accessed 21 June 2025.

- Jäger S, Naidu S and Schoefer B, ‘Collective Bargaining, Unions, and The Wage Structure: In International Perspective’ in NBER Working Paper Series, Working Paper 33267 (NBER, December 2024) 22, <<http://www.nber.org/papers/w33267>>; accessed 18 July 2025.
- Jansen N, ‘Decentralised Bargaining and the Role of Law’ in Tros F (ed), *Pathways in Decentralised Collective Bargaining in Europe* (Amsterdam University Press 2023) 53-71.
- Kağnıcıoğlu D, *Toplu Pazarlık Teori ve Uygulama* (Nobel Akademik Yayıncılık 2014)
- Kandemir M, ‘Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı’ (2013) 4(39) Çalışma ve Toplum 167-214.
- Katz H.C, ‘The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis’ (1993) 47(1) ILR Review 3-22.
- Konstantinos Papadakis, ‘Social Dialogue at the Dawn of the ILO’s Centenary: Sorting Out Challenges, Setting Priorities for the Future’ in Heyes J and Rychly L (eds), *The Governance of Labour Administration: Reforms, Innovations and Challenges* (Edward Elgar Publishing 2021).
- Kutal M, ‘Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Önemi, Uygulaması ve Sorunları’ (2006) (3) Sicil İHD 118-125.
- Kutal M, ‘Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01.2012 Tarihli Kanun Tasarısı’ (2012) 1(25) Sicil İHD 159-177.
- Kutal M, ‘İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri Işığında Türk Hukukunda Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları’ (2013) 8(29) Sicil İHD 135-144.
- Lamarche C, ‘Collective Bargaining in Developing Countries’ (2015) 183 IZA World of Labor 1, 10, <<https://wol.iza.org/uploads/articles/183/pdfs/collective-bargaining-in-developing-countries.pdf>>; accessed 14 April 2024.
- Mahiroğulları A, *Dünyada ve Türkiye ‘de Sendikacılık* (2. Baskı, Ekin Basın Yayın 2013).
- Adnan Mahiroğulları, ‘Türkiye’de Toplu Pazarlık Düzeninin Gelişme Aşamaları ve Temel Özellikleri’ içinde Nusret Ekin’e Armağan (Kamu-İş Yayını 2000).

- Marginson P, ‘Coordinated Bargaining in Europe: From Incremental Corrosion to Frontal Assault?’ (2015) 21(2) EJIR 97-114.
- Marginson P and Sisson K, *European Integration and Industrial Relations: Multi-Level Governance in the Making* (2nd edn, Palgrave Macmillan 2006).
- Metten A, ‘Rethinking trade union density: A new index for measuring union strength’ (2021) 52(6) Industrial Relations Journal 528-549.
- Muñoz Ruiz, A.B, Ramos Martín, N and Vincent C, ‘Interplay between State and Collective Bargaining, Comparing France and Spain’ in Tros F (ed), *Pathways in Decentralised Collective Bargaining in Europe* (Amsterdam University Press 2023).
- Muñoz Ruiz A.B, Ramos Martín N, ‘Decentralised Bargaining in Spain’ (Country Report nr.7 in the CODEBAR-project; 2022) <<https://aias-hsi.uva.nl/en/projects-a-z/codebar/country-reports-codebar/codebar-country-reports.html>>; accessed 22 June 2024.
- Mülayim B.O, ‘Avrupa ve Ülkemizde Toplu İş Sözleşmesi Kapsama Oranı ve Bu Oranı Etkileyen Faktörler’ (2023) 5(1) ASBÜHFD 110-153.
- Mülayim B.O, ‘Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği’ (2018) 13(146) Terazı Hukuk Dergisi 24-39.
- Müller T and Schulten T, ‘Germany: Parallel Universes of Collective Bargaining’ in Müller T, Vandaele K and Waddington J (eds) *Collective Bargaining in Europe: towards an Endgame, Volume II* (ETUI aisbl, 2019).
- Narmanlıoğlu Ü, *İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri* (2. Baskı, Beta Yayınları 2013).
- OECD (2017), OECD Employment Outlook 2017 Collective bargaining in a changing world of work, Chapter 4, OECD Publishing, Paris 2017 <https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2017_empl_outlook-2017-en.html>; accessed 10 May 2024.
- OECD (2020). *Negotiating our way up: Collective bargaining in a changing world of work*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>
- Oesingmann K, ‘The Extension of Collective Agreements in Europe’ CESifo DICE Report, (2016) 14(2) Journal For Institutional Comparisons 59-64.

Özkaraca E, *Toplu İş Sözleşmesinin Geriye Etkisi* (Beta Yayınları 2014).

Paolucci V, Czarzasty J, Muñoz Ruiz A.B and Ramos Martín N, ‘Decentralisation of Collective Bargaining, the Retail Sector’ in in Tros F (ed) *Pathways in Decentralised Collective Bargaining in Europe*, (Amsterdam University Press 2023) 113-142.

Pietrogiorgio V and Iossa A, ‘Workers’ Representation and Labour Conflict at Company Level: The Italian Binary Star in the Prism of The Swedish Ternary System’ (2017) 8(1) European Labour Law Journal 45-66.

Pulignano V and Keune M, ‘Understanding Varieties of Flexibility and Security in Multinationals: Product Markets, Institutions Variation and Local Bargaining’ (2015) 21(1) EJIR 5-21.

Ramos R, Sanromá E and Simón H, ‘Collective bargaining levels, employment and wage inequality in Spain’ (2022) 44 Journal of Policy Modeling 375-395.

Rönnmar M, Kahmann M, Iossa A, Czarzasty J and Paolucci V, ‘Trade union participation and influence in decentralised collective bargaining’ in Tros F (Ed), *Pathways in decentralised collective bargaining in Europe* (Amsterdam University Press 2023).

Schulten T, Eldring L and Naumann R, ‘The role of extension for the strength and stability of collective bargaining in Europe’ in Van Gyes G and Schulten T (eds), *Wage Bargaining Under the New European Economic Governance Alternative Strategies for Inclusive Growth* (Publisher: ETUI 2015).

Schulten T, ‘European minimum wage policy: A concept for wage-led growth and fair wages in Europe’ (2012) 4(1) IJLR 85-103.

Sheldon P, Gan B and Bamber G.J ‘Collective Bargaining: Globalizing Economies and Diverse Outcomes’ in Blanpain R (ed), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies* (11th edition, Netherlands: Kluwer Law International 2014).

Subaşı İ, ‘6356 Sayılı Kanuna Göre Toplu İş Sözleşmesi’ (2014) 20(1) MÜHFHAD 595-653.

Sur M, *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil* (Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları 1991).

Sur M, *İş Hukuku Toplu İlişkiler* (9.Baskı, Turhan Kitabevi 2020).

Sur M, '6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi' (2013) 4 Çalışma ve Toplum Dergisi 317-356.

Süral A.N, 'A Pragmatic Analysis of Social Dialogue in Turkey' (2007) 43 (1) Middle Eastern Studies 143-152.

Şahlanan F, *Sendikalar Hukuku* (Özgün Matbaacılık 1995)

Tokol A, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler* (Vipaş Yayıncılık 2001).

Traxler F, 'Farewell to Labour Market Associations? Organized versus disorganized decentralisation as a map for industrial relations' in Traxler F and Crouch C (eds) *Organized Industrial Relations in Europe. What future?* (Aldershot Avebury 1995).

Traxler F, 'Collective Bargaining in the OECD: Developments, Preconditions and Effects', (1998) 4(2) EJIR 207-226.

Traxler F and Kittel B, 'The Bargaining System and Performance A Comparison of 18 OECD Countries' (2000) 33(9) Comparative Political Studies 154-1190.

Traxler F, 'Bargaining (De) Centralization, Macroeconomic Performance and Control Over the Employment Relationship' (2003) 41(1) BJIR 1-27.

Traxler F /Brandl B, 'Collective Bargaining, Inter-Sectoral Heterogeneity and Competitiveness: A Cross-National Comparison of Macroeconomic Performance' (2012) 50(1) BJIR 73-98.

Tuncay A.C ve Savaş Kutsal B, *Toplu İş Hukuku* (7.Baskı, Beta Yayıncılık 2019).

Turan G, 'Toplu Pazarlığın Değişen Yapısı ve Pazarlık Yapısını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme' (2000) 5(2) 49-58.

Uçkan B, *Avrupa Birliği Düzeyinde Toplu Pazarlık* (Legal Yayıncılık 2006).

Ulucan D, *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği* (İTÜ Yayınları 1981).

Visser J, ‘Did employers abandon collective bargaining? A comparative analysis of the weakening of collective bargaining in the OECD’ (2024) 55(5) *Industrial Relations Journal*, 350-377.

Visser J, ‘Can Unions Revitalize Themselves?’ (2019) 9(1-2) *IJLR* 17-48.

Visser J, ‘What happened to collective bargaining during the great recession?’ (2016) 5(9) *I ZA Journal of Labor Policy* 1-35.

Visser J, ‘Variations and trends in European industrial relations in the 21st century's first decade’ In *Industrial relations in Europe 2010*, Commission Staff Working Paper *Industrial Relations in Europe 2010*, Brussels, 03.03.2011 SEC(2011) 292 final (European Commission, 03 March 2011) 17-67 <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_euop/eenne/sec/2011/0292/COM_SEC\(2011\)0292_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/docs_autres_institutions/commission_euop/eenne/sec/2011/0292/COM_SEC(2011)0292_EN.pdf)>; 12 August 2024.

Visser J, ‘Union Membership Statistics In 24 Countries’ (2006) *Monthly Labor Review* 38-49.

Yorğun S, ‘Sendikaların Toplu Pazarlık Yetkisi ve Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü’nün Hukuku Boyutu’ (2023) (76) *Çalışma ve Toplum Dergisi* 97-120.

Waddington J, Müller T and Vandaele K, ‘Setting the scene: collective bargaining under neoliberalism’in Müller T, Vandaele K and Waddington J, *Collective bargaining in Europe: towards an endgame Volume I* (Publisher: ETUI 2019).

<https://www.worker-participation.eu/collective-bargaining>

<https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/charter-texts>.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::