Uluslararası Çalışma Bürosu Ankara

TOPLU PAZARLIK

İşçi Eğitim El Kitabı

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Türk-İş Yayınları No. 199

DEMİRCİOĞLU MATBAACILIK
BAYINDIR SOKAK TÜRK-İŞ PASAJI NO 7
06410 YENİŞEHİR ANKARA
TELEFON 434 14 71 FAKS 434 14 71

DS 7926
331.8
TOP
1995
K.1

TOPLU PAZARLIK

TOPLU PAZARLIK

İŞÇİ EĞİTİMİ ELKİTABI

ÇEVİREN
Prof. Dr. Ahmet GÖKDERE
A.Ü. Hukuk Fakültesi

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ
ANKARA

İkinci (Gözen geçirilmiş) baskı yayın hakkı © Uluslararası Çalışma Örgütü 1986

Uluslararası Çalışma Ofisi yayınları, Uluslararası Yayın Hakkı Sözleşmesi'nin 2 numaralı Protokolü altında yayın hakkından yararlanır. Bununla birlikte, kaynak belirtme koşuluyla, izin alınmaksızın kısa alıntılar yapılabilir. Çoğaltma veya çeviri hakları için başvurular, Publications Branch (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland adresine yapılmalıdır. Uluslararası Çalışma Ofisi, bu tür başvuruları memnuniyetle karşılar.

ISBN 92-2-105284-2

Birinci baskı 1995

İkinci (Gözden geçirilmiş) İngilizce baskı'dan dilimize çevrilmiştir

---

Birleşmiş Milletler uygulamasına uygun olarak ILO yayınlarında kullanılan isimlendirmeler ve bu yayınlardaki bilgilerin sunuluşu, Uluslararası Çalışma Ofisi'nin hiçbir şekilde, herhangi bir ülke, saha ya da toprak veya bunların yetkililerinin yasal statülerine veya onun sınırlarını tahdite ilişkin görüş bildirmesini ima etmez. İmzalı makaleler, çalışmalar ve diğer katkılarda belirtilen görüşlerin sorumluluğu, münhasıran bunların yazarları üzerindedir ve yayınlama, bunlarda ifade edilen görüşlerin Uluslararası Çalışma Ofisi'nce onaylanması anlamına gelmez. Firma, ticari ürünler ve işleme süreçlerine ismen atıf yapılması, bunların Uluslararası Çalışma Ofisi'nce onaylanması anlamına gelmeyeceği gibi, belirli bir firma, ticari ürün veya işleme sürecinden söz etmede ihmal, bir desteklememe işareti değildir.

ILO yayınları, başlıca kitapçılardan ya da birçok ülkedeki ILO yerel ofislerinden veya doğrudan doğruya ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland'dan temin edilebilir. Yeni yayınların katalog veya listesi, ücretsiz olarak yukarıdaki adresten gönderilecektir.

ÖNSÖZ

ILO tarafından 1960 yılında yayınlanan Toplu pazarlık konusundaki ilk işçilerin eğitimi elkitabı, herkesçe anlaşılabilir olduğunu kanıtlayarak on kez bastırıldı. Ancak, o kadar çok değişiklik ortaya çıktığından, artık tümüyle yeni bir metin üretmenin gerekli olduğu düşünüldü ve böyle yapıldı.

Bu elkitabının dahil olduğu dizi, işçiler ve örgütlerinin işçi çıkarlarının savunma ve ilerletilmesinde, olanak ölçüsünde etkili olunmasına yardımcı olmak üzere tasarlanmıştır. Kitap, özellikle ILO tarafından kabul edilen standartlar ile bu standartların etkili biçimde uygulanmasını sağlamak için atılması gereken adımlar hakkında bilgi sağlamaktadır. Uluslararası çalışma standartlarıyla yakından ilgili başlıca hükümler, başvuru ve öğretim amacıyla Ek 1'de verilmiştir. Bulma ve başvuruyu kolaylaştırmak üzere, ilkin Sözleşme özetleri numara sırasına göre (kabul edildikleri yıllara karşılık gelen sıra) verilmiştir. İçindekiler sayfasında, resmi münasebetlerde yaygın biçimde kullanılan kısaltılmış başlıklar kullanılmıştır. Ek'in kendisinde ise, kısaltılmış başlığı daima elkitabındaki kimi atıflarda kullanılan uzun başlıklar izlemiştir. Aynı düzenleme, daha sonra verilmiş olan uluslararası çalışma Tavsiyeleri için de izlenmiştir. Tüm bu araçlardan , elkitabının çerçevesi içinde söz edilmesinin nedeni, okuyucuları yalnızca toplu pazarlığı etkileyen başlıca hükümlere başvurmaya değil, aynı zamanda sendika kitaplıklarını, gerektiğinde kullanılmak üzere, yürürlükteki Sözleşme ve Tavsiye metinlerinin tam bir setiyle donatmayı sağlamalarını özendirme amacına da yöneliktir. İkincil bir amaç ise, işçi sendikalarını, kendi ulusal mevzuatlarının geliştirilmiş standartlara uyup uymadığını eleştirisel bir gözle inceleme açısından harekete geçirmedir. Uygunluk yoksa, bu ulusal işçi sendikaları konfederasyonunun hükümetle tartışmak isteyebileceği bir konudur. Bu hükümlerden herhangi biri gerçek pazarlıkta ya da tahkime veya bir başka usule havale edilecek bir davada kullanılacaksa, tam metinleri ILO'dan temin etmenin akıllıca olacağı da kaydedilmelidir. Bu bağlamda, büyük hacimli tam metinlerin, bazen uzun dibace ve küçük ya da standart maddelerle birlikte tıpkıbasımının bu cildi gereksiz biçimde genişleteceğinin anlayışla karşılanacağını umarız.

Bu elkitabı, çok geniş bir konunun özetidir. Erodinamik* üzerindeki bir kitap okuyucusunu ne ölçüde bir pilot yapabilirse, bu elkitabı da okuyucuyu hemen sokağa çıkıp toplu pazarlığa katılması konusunda o ölçüde donatabilir. Ayrıca, kendi içinde, okuyucusunun bu konuyu bir işçi sendikası okulunda öğretmesine elverecek yeterlikte de değildir —kapsamlı bir çalışma ve deneyim gerektiren birşey.

Kitabın yapmaya giriştiği, toplu pazarlığın bir çerçevesini oluşturmaktır. Bir talebin işverene nasıl sunulacağı, hangi savların kullanılabileceği, pazarlığın nasıl yönetildiği, Devletin rolünün ne olduğu ve uluslararası çalışma standartları açısından bir işçinin nelere hak kazandığı gibi temel sorunları yanıtlama çabasındadır.

Böylece sağlanan bilgilerle, okuyucular, örneğin kendi ülkelerindeki yasa ve uygulamaları inceleyerek, daha fazla ayrıntıya girebilecek bir konuma gelmelidir. Ayrıca, çoğu okuyucunun tek başına değil, bir grup içinde çalışıyor olacağı beklenmektedir. Böylece, bir öğretmen ya da grup liderince yardım edilen canlı bir fikir ve görüş alışverişinden yararlanacaklardır. Rol-oynama temrinleri kendini-geliştirmenin en yaygın ve en etkili araçlarıdır ve bu gerçek, başka hiçbir konuda, toplu pazarlıkta olduğu kadar geçerli değildir.

Elkitabının bu haliyle yararlı olacağı düşünülmüşse de, ILO'nun diğer işçilerin eğitimi elkitapları ve örneğin ekonomi, ücretler ve örgütlenme özgürlüğü ile ilgili temel metinlerle birlikte okunması hararetle salık verilir. İlgili kitap ve diğer yararlı yayınların listesi Ek 2'de bulunabilir. İşçi sendikası eğiticilerinin, toplu pazarlığı, yaşam standardını etkileyen faktörlerin daha geniş bir incelemesinin bir parçası şeklinde ele almaları özellikle gereklidir.

Bu elkitabını kullanan bir işçi sendikası eğitimcisi, koşullara göre, bir çalışma grubu arasında zihni hazımsızlıktan kaçınmak için , çoğu bölümün içeriğini bir dersten fazla sürede ele almak isteyebilir. Hangi yaklaşım seçilirse, konunun tümüyle özümsendiğinden emin olmak üzere, birkaç soru sormak ve pasif kabul yerine aktif katılımı özendirmek faydalı olabilir. Bu amaçla, tüm bölümlere birkaç soru eklenmiştir. Bunlar yalnızca tavsiyeler olarak kabul edilmelidir. Çalışma grubu liderleri, hiç kuşkusuz, durum hakkındaki değerlendirmelerine göre bunları şekillendirebilir, gözardı edebilir ve eklemeler yapabilir.

---

* Hareket halindeki havaya ait (Ç.N.).

İÇİNDEKİLER

1. Tanım ve amaçlar
İlgili taraflar 2
Temel esaslar 3
Toplu pazarlığın alanı 4
Kapsanan uğraş alanları yelpazesi 6

2. Tescil ve tanınma 9
Tescil 9
Tanınma 11
Başlıca noktalar 15

3. Toplu pazarlık nasıl işler ? 17
Toplu pazarlığın çerçevesi 17
Toplu pazarlık ve yasa 19
Pazarlık düzeyleri 20
Anlaşmanın doğası 23
Pazarlık süreci 24
Görüşmelerin kaydı 25
Çokuluslluk boyutu 25

4. Ücret pazarlığı 29
İşçilerin geliri 29
Temel ücret hadleri 30
Teşvik edici ödemeler 30
Ücret-dışı gelir 31
Ücret taleplerinin nedenleri 32
Enflasyon 33
İşletmenin kârlılığı 34
İşgücü verimliliği 34
Meslekler-arası karşılaştırılabilirlik 35
Yeni işçiler alma ihtiyacı 36

Piyasa ekonomilerinde ücret politikaları 36
Ücret ödeme biçim ve yöntemi 36
İşçilerin ücret belirlenmesine katılmaları 37
Hayat pahalılığındaki değişmelerin
değerlendirilmesi ve dengelenmesi 38
Sübvansiyonlar 40

5. Ücret-dışı pazarlığı 41
Çalışma koşulları 41
Süreler 41
İzin 42
Güvenlik ve sağlık 43
İlgili diğer konular 43
Mesleki eğitim 44
İşçi fazlalığı 44
Yaşamın kalitesi 44
İşgücü-yönetim ilişkilerinin yapısı 45
Şikayetlerin çözümü usulleri 46
İşletme düzeyinde karara katılma 47
İşçi temsilcilerinin hakları 49
İşçi sendikası aidatlarının ücretlerden
kesilmesi (check-off) 49
Haberleşme 50

6. Bazı problem alanları 53
Sözleşmelerin onaylanması 53
Olumsuz ortamlarda pazarlık 55
Sözleşmelerin icrası ve uzatılması 57
Sözleşmelerin yorumlanması 58
Üye-olmayanlar 58
Yöneticilerin konumu 59
Barış maddeleri 61

7. Devlet ve toplu pazarlık 63
Genel olarak işçiler için 63
Uluslararası standartlar çerçevesinde Devlet sorumluluğu 63
Hakem olarak Devlet 67
Çalışma mevzuatı 68
İşçilerin ve işverenin hakları ve sorumlulukları 68
Temel hizmetler 70
Kamu hizmeti için 70
Silahlı kuvvetler ve polis 71
Devlet yönetiminde çalıştırılan devlet memurları 72
Grev hakkı 74
Ücret ve maaş belirlenmesi 75

8. Toplu pazarlık için eğitim 77
Amaçlar 77
Kadro 77
Ders donanımı 78
Öğretim seminerleri 78

Ek I. Uluslararası çalışma standartlarına ilişkin temel hükümler 79
Sözleşmeler
87.Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948 79
95.Ücretlerin Korunması Sözleşmesi, 1949 82
98.Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, 1949 85
100.Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 87
131.Asgari Ücret Tespiti Sözleşmesi, 1970 89
135.İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, 1971 91
140.Ücretli eğitim İzni Sözleşmesi 93
141.Kırsal Kesim İşçi Örgütleri Sözleşmesi, 1975 96
151.Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi, 1978 98
154.Toplu Pazarlık Sözleşmesi 101

Tavsiyeler
113.DanışmaEndüstriyel ve Ulusal Düzeylerde) Tavsiyesi, 1960 103
129.İşyerinde Haberleşme Tavsiyesi. 1967 105
130.Şikayetlerin İncelenmesi Tavsiyesi, 1967 108
143.İşçi Temsilcileri Tavsiyesi 111
149.Kırsal Kesim İşçi Örgütleri Tavsiyesi 115
159.İş İlişkileri(Kamu Hizmeti) Tavsiyesi, 1978 117
163.Toplu Pazarlık Tavsiyesi. 1981 118

Ek 2. Bibliyografya 121

TANIM VE AMAÇLAR 1

Pazarlık, alıcı ve satıcı arasında mal ya da hizmetlerin fiyatı üzerinde anlaşmalarını sağlayan bir süreçtir. İşgücü piyasasında bu cins bir oluşum, işverenler ile işçiler arasında sürekli olarak yer almaktadır. Ferdi işçiler açısından, işverenleri ile pazarlık etme tamamen mümkündür ve bu durum hem gelişmiş hem de gelişme halindeki ülkelerde müştereken gözlenebilir. Ne var ki, bu elkitabında, biz, ortak hareket eden belli sayıdaki işçi ya da onların sendikası ve bir işveren veya bir işveren grubu arasında yer alan toplu pazarlık ile ilgileneceğiz.

Toplu pazarlık, ilk bakışta nispeten basit bir kavram gibi görünürse de, bu kavramın uygulanması, hemen hemen sonsuz çeşitlilikteki biçimler alabilir. Aslında evrensel düzeyde kabul edilmiş bir tanımın bulunması şart değildir. Yine de, Uluslararası Çalışma Konferansı, 1981 yılında 154 No'lu yeni bir Sözleşme'yi kabul etmeye karar verdiğinde, bu kavramın aşağıdaki gibi tanımlanmasının amaca uygun olacağı düşünüldü :

Bu Sözleşmenin amacı açısından, "toplu pazarlık" —

(a) çalışma koşulları ve istihdam şartlarını belirleme; ve/veya

(b) işverenler ve işçiler arasındaki ilişkileri düzenleme; ve/veya

(c) işverenler ya da örgütleri ile bir işçi örgütü ya da işçi örgütleri arasındaki ilişkileri düzenlemek amacıyla; bir tarafta bir işveren, bir işveren grubu veya bir ya da daha fazla işveren örgütleri ve öbür tarafta bir ya da daha fazla işçi örgütleri arasında cereyan eden tüm görüşmeleri kapsar.

Bu tanım, elverişsiz görünmektedir ve gerçekten yerine geçen Maddenin işaret ettiği gibi "toplu pazarlık terimi"nin içereceği "ulusal yasa ya da uygulamanın belirleyebileceği" genişliğin, Sözleşme'nin amacı açısından işçi sendikasının atadığı değil, seçilmiş "işçi temsilcileri"ni kapsaması açısından eksiksiz de değildir.

İLGİLİ TARAFLAR

En basit şekliyle, toplu pazarlık bir işveren ve seçilmiş ya da atanmış iş temsilcileri arasında yer alır. Küçük bir teşebbüste, normal olarak işveren işçilerle doğrudan görüşecek; daha büyük teşebbüslerde, işvereni, yönetici kadronun kıdemli bir üyesi temsil edecektir. Bu noktada, görüşmelerin sonucu ne olursa olsun, işveren kadar işçilerin de bu amaçla temsilci seçmelerinin gayelerine hizmet edeceğine işaret etmek yararlı olabilir. Endüstriyel ilişkiler tarihinde, uygun temsilcilerinin yokluğunda, işçilerin işverene karşı durmak üzere çılgın bir ayaktakımı gibi yürüdükleri çok sayıda oldukça ciddi olaylar vardır. Sorunları çözmek üzere şiddete başvurmaktan kaçınma, toplu pazarlığın en önemsiz amacı değildir.

Bu anlamda "işveren"in mutlaka teşebbüsün sahibi olması gerekmez. Bu bağlamda, işveren, ister bir piyasa ekonomisi, bir sosyalist ekonomide, ister kısmen sosyalize edilmiş bir ekonomide olsun, işçileri işe alan ya da işten çıkaran kimsedir. Hükümet, işveren ve işçilerin biraraya geldikleri ILO toplantılarında, işverenler grubu, örneğin, millileştirilmiş bir demiryolu, ya da devlet mülkiyetindeki bir fabrika veya şirketin temsilcisini içine alabilir. Önemli olan, ilgili kişinin gerçekleştirdiği işlevdir. Bir yönetici, bir başka münasebetle, bir profesyonel birlik ya da bir işçi sendikasının temsilcisi olarak üç-taraflı bir toplantıya katılmak durumunda kalırsa, bu pozisyonda, istihdam edilen kişiler olarak yönetici-arkadaşlarını desteklemesi gerekeceğinden, bu kez, işçiler grubunun bir üyesi olarak katılabilir. Belirli bir konferans ya da toplantıda, hiç bir kişi ya da örgütün, birden fazla grubun toplantılarına katılmasına izin verilmeyeceği yolunda, yazılı olmayan bir ILO kuralı söz konusudur ve her yöneticinin birliği ya da eşdeğer organı, gözlemci bir örgüt olarak katılırken, daha başlangıçta, işverenler mi yoksa işçi örgütleri adına mı katılacağını netleştirmelidir.

Toplu pazarlığın tarafları, bu nedenle, esas olarak, masanın bir yanında işveren ya da temsilcileri, öbür yanında işçi temsilcileridir. Ne var ki, bu aşamadaki görece basit model, kimilerinin pazarlık masasında hazır bulunduğu, kimilerininse görünmediği diğer tarafların da bulunabilmesiyle karmaşıklaşır.

İlk planda, işverenler ve işçiler, önceki bir anlaşma veya yasa ile bağımsız arabulucu ya da hakem veya "endüstriyel ilişkiler komisyonu" gibi isimler altındadaki organların üyeliği rollerini üstlenebilirler. Böylesi bir komisyonda, bazı hükümet üyeleri ve sıkça, başkan da dahil olmak üzere, yasal ya da akademik çevrelerden getirilmiş üyeler bulunabilir. Bu elkitabında, daha sonra, üçüncü tarafın katkılarına açık olan geniş olasılıklar yelpazesine bakacağız. Ancak, bu aşamada, tüm söylenmesi gereken, bazı sistemlerde, üçüncü tarafın bazen oynayacak önemli rolleri olduğu, rollerinin bazen de bir hakemden daha farklı bulunmadığıdır.

Gelişme halindeki ülkelerin bir çoğunda ve kimi gelişmiş

ülkelerde, en büyük işveren, devletin kendisidir. Bu durumlarda, işçi temsilcileri, çeşitli biçimlerinden birine göre, yönetimin karşısına oturur. Hükümet, doğrudan katılmadığı durumlarda bile, daha sonra ayrıntılı biçimde göreceğimiz gibi, pazarlık süreciyle hâlâ çok ilgili olabilir. Kimi modern hükümetler, bazen ücret ve fiyat oluşumunu "piyasa" ya bırakarak, kendilerinin bütünüyle tarafsız olduklarını iddia etseler de, zaman zaman bir çeşit gelirler politikası kabul etme zorununu hissedebilirler. Hükümetin etkisi küçük bir işletmede fazla olmasa da, pazarlık süreci çok büyük sayıdaki işçinin ücret ve koşullarını ilgilendirdiğinde, hükümetin nihai aşamada bir diyeceği olmasında ısrar etmesi, hatta, pazarlık sürecine bizzat katılmak istemesi olasıdır. Bu noktaya, tekrar döneceğiz.

Teşebbüs düzeyindeki toplu pazarlık, bu sürecin en basit şeklini oluşturur ve bazı ülkelerdeki en yaygın şekli de budur. Diğer yerlerde, pazarlık, tamamen farklı düzeylerde cereyan eder: Örneğin, ulusal düzeyde, bireysel endüstriler ya da tüm endüstriler düzeyinde. Çok sayıda işçiyi içerdiği ve normal olarak işveren ile çalışanları arasındaki doğrudan temasa nazaran daha resmi bir yaklaşımı gerektirdiğinden, toplu pazarlık ilkesi aynı kalsa da, uygulama farklı olacaktır. Pazarlığın düzeyi, 3. Bölümde daha yakından incelenmiştir.

TEMEL ESASLAR

Belirli temel koşulları mevcut olmaksızın hiçbir doğru ve tam toplu pazarlık cereyan edemez. Bu koşullardan en temellisi, işçilerin kendi seçtikleri örgütleri kurma ve onlara katılma hakkına sahip olmalarıdır. Eğer tüm uluslararası çalışma sözleşmeleri evrensel düzeyde uygulansaydı, bu hususta bir güçlük doğmazdı. Yaygın kabule rağmen, sendika özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunmasına ilişkin 1948 (No. 87) Sözleşmesi, çok sayıda ülke tarafından gözardı edilmiştir. Bu nokta, 1951 yılından beri, Sözleşme'nin ihlaline ilişkin olarak, çoğu işçi sendikalarınca yapılmış olan 1000'i aşkın resmi şikayetin Uluslararası Çalışma Örgütü Yönetici Organı'nın Birlik Özgürlüğü Komitesi'nce incelenmiş oluşu gerçeğiyle, çarpıcı biçimde vurgulanabilir. Şikayet seli bir azalma belirtisi göstermeyerek, işçi sendikacılığı hareketine ciddi bir meydan okuma oluşturmaktadır. İşçilerin, işveren ya da hükümet müdahalesi olmaksızın, kendi seçtikleri örgütleri kurma ve bunlara katılmalarına izin verilmezse, toplu pazarlığı etkili biçimde nasıl kullanabileceklerini anlamak güçtür.

87 Sözleşmesi'nin maddeleri uyarınca, bizzat işverenlerin de bağımsız örgütler kurma ve bunlara katılmalarına izin verilmelidir. Yine de, işverenlerce, hükümetin sendika özgürlüklerine müdahale ettiği yolunda ILO nezdinde yaptıkları birkaç şikayet çerçevesinde, belirli durumlarda, işveren örgütlerine hükümet karışımı bulunduğu açıktır. İşçilerin, bu durumun kendilerinin sorunu olmadığını söylemeleri, akıllıca sayılamaz. Halka yönelik bir konuşma ya da özel sohbetlerde,

işveren örgütüne, üyelerinin hükümetin uygun gördüğü ücret artışlarını aşmamaları ya da daha kısa haftalık çalışma sürelerinde ısrar etmeleri söylenebilir. Eğer bu yönde bir telkin kabul edilirse, bu, işçileri pek yakından ilgilendirir. Bu durum hayalî olmayıp gerçektir ve kimi zaman işverenler ile işçi sendikalarının endüstriyel ilişkiler alanında hükümet politikalarına karşı dayanışmada neden güçlerini birleştirdiklerini açıklar.

Bir başka zorunluluk, iki tarafın da iyi niyetle pazarlık etmesidir. Bu, toplu pazarlık dünyasında bilinen bir deyiştir. Buradaki genel düşünce, iki tarafın da diğer tarafı dinlemeye ve ileri sürdüğü savları hesaba katmaya hazırlanmış oluşudur. Ayrıca, bir kez bağıtlanan anlaşmaya bağlı kalınmasının sağlanması için, tüm ilgililer çaba göstermelidir. İşveren ve işçilerin her ikisi de, anlaşmanın işlemesi için, iyi niyetle gayret sarfetmelidir. Başta Kuzey Amerika olmak üzere, belirli ülkelerde, "iyi niyet pazarlığı" kavramı, ulusal mevzuatta kullanılmış ve resmi çalışma organları kararlarında sıklıkla tanımlanmıştır. Söz konusu organlar, hem pazarlık etme hem de "adil olmayan çalışma uygulamaları" ndan kaçınma şeklinde bir görev bulunduğunu çoğu kez gözönünde bulundurmuşlardır.

TOPLU PAZARLIĞIN ALANI

Bundan bir buçuk yüzyıl kadar önce bağıtlanan ilk toplu sözleşmeler, haftalık ücretler, çalışma süreleri ve başka birkaç küçük noktayı içerme eğilimindeydi. Ücretler, önemli konular listesinin en başında yer almaktaydı ve hiç kuşkusuz, daima böyle kalacaktır. Ne var ki, modern zamanlarda, ücretler, müzakere edilebilir maddelerin uzun listesinde yalnızca bir kalemdir. Çalışma süreleri konusunda ise, ondokuzuncu yüzyıl, önce on saatlik, daha sonra dokuz ve nihayet yüzyılın ikinci yarısında sekiz saatlik bir çalışma günü talep eden işçilerin hareket ve gösterileriyle ün yapmıştı. Çalışma süreleri, günümüzde de, çoğu işçi sendikasının öncelikler listesinde, ücretleri hâlâ yakından izleyen bir husustur.

Günümüzde ücretler ve çalışma süreleri, eskisinden çok daha karmaşık konulardır. Sabit bir tutar olarak basit ücret, çoğu işçi açısından hâlâ geçerli ise de, diğerleri için çok sayıda ikincil mülahazalar söz konusudur. Bunlar, örneğin fazla mesai, parça işi, ikramiyeler, verimlilik ödemesi, güçlük ödeneği, hizmet süresine göre yıllık zam, tatil ücreti ve (kadın işçiler açısından çok önemli bir unsur olarak) eşit değerdeki işe eşit ödemeyi kapsamaktadır. toplu sözleşmeler, çok sayıda işçi açısından "onüçüncü ay" denilen yılsonu ikramiyesini de içine alabilir.

Müzakerelerde zaman zaman ele alınan diğer çalışma koşulları ise, güvenlik ve sağlığın çeşitli yönlerini kapsar. Bunların listesi geniş

olmakla birlikte, en yaygın olanları sıcaklık, ışık, havalandırma, gürültü, titreşim, makinelerin korunması, kötü koku veya zararlı kimyasal maddelere karşı korunma ile yangın söndürme cihazları ve ilk-yardım hizmetleri gibi önemli unsurların teminine ilişkindir. ILO, sıkça "çalışma koşulları ve çevre" ye (mevcut işçilerin eğitim elkitabına eşlik eden bir cildin başlığı" değinir ve işçilerin içinde yaşadıkları tüm çevre açısından artan endişeleri yansıtır.

Toplu pazarlık, sık sık, kimi zaman kişiler değil, üretim birimleri olarak ele alınan münferit işçilerin haklarını korumada bir araç şeklinde kullanılır. İşçiler, uğraşları ne kadar basit olursa olsun saygı görmeye hak kazanmışlardır. Onlara zorbalık yapılmamalı, incitilmemeli, keyfi davranılmamalı ya da ayırımcılık gösterilmemelidir. Bu şekillerde davranıldıklarında, işçiler birkaç olası eylem biçimine sahiptirler. Ancak, bunlardan en iyisi, şikayeti gerektiren durumun, üzerinde anlaşılmış usullere göre çözümlenmesidir. Böylesi usuller, doğrudan doğruya toplu pazarlık konularındandır. Daha önce değinilmiş olan Toplu Pazarlık Sözleşmesi, 1981 (No. 154) ün 2(b) maddesinde atıf yapılan en önemli hususlardan biri, "işverenler ve işçiler arasındaki ilişkinlerin düzenlenmesidir." üzerinde anlaşılmış usuller tesis edilmesi ve bunların toplu sözleşmelerde bütünleştirilmesi, her olayın ortaya çıktığında ele alınması, hem işveren hem de sendikanın kontrol güçlüğü çekebileceği taşkın ve nizami olmayan eylemlerin riskinden açıkça daha iyidir.

Son yıllardaki eğilim, müzakere edilebilir sorunların sayıca artması yönündedir. Bunlar, iş güvenliği, yeni teknolojilerin getirilmesi ve bunların sosyal sonuçları, eğitim ve yeniden-eğitim, tamamlayıcı sosyal güvenlik programları ve işçilerin refahı'nı içermektedir. "Müzakere edilebilir bir sorun nedir ?" sorusunun çözümünün çeşitli yolları vardır. Kimi durumlarda, doğrudan ilgili olan taraflar, müzakerelerden sonra, sorun üzerinde bir anlaşmaya varabilirler. Diğer durumlarda, yasa, bir toplu sözleşmeye nelerin dahil edilmesi gerekip nelerin dahil edilmemesi gerektiğini belirleyebilir; işverenin pazarlıktan kaçınamaya-cağı hususları şarta bağlayabilir ya da yalnızca iki tarafın anlaşması halinde müzakere edilebilir oldukları düşünülebilecek hususları sıralayabilir.

Örneğin, kimi ülkelerde, toplu sözleşmeler, aşağıdaki hususlardan biri ya da diğerini içermelidir : Çalışma süresi, ücret hadleri, yıllık izin ya da işçilerin karar-almaya katılımı. Diğer ülkelerde, müzakere edilmemesi gereken hususlar, "kapalı dükkan" (closed shop*) ile terfi, nakil ve işten çıkarma gibi belirli personel işlemlerini; dikkate değer sayıdaki ülke içinse, çoğunlukla kemer-sıkma dönemlerinde, işveren ve

---

* Bağıtlanan toplu sözleşmelerden, yalnızca taraf olan işçi sendikasına kayıtlı işçilerin yararlanabileceği sistemin adı (Ç.N.).

işçilerin, hükümetçe konulmuş bir "norm"u aşan ücret hadlerinin müzakere edilmemesini içerir.

KAPSANAN UĞRAŞ ALANLARI YELPAZESİ

Toplu pazarlık hakkının temel insan haklarından olduğu ve dolayısıyla tüm işçilerin bunun kullanılmasından yararlanması gerektiği ileri sürülebilir. Yazık ki, birçok işçi toplu pazarlığın halihazır alanı dışında kalmaktadır ve bunun neden ve ne genişlikte böyle olduğunun araştırılması önemlidir.

Engeller, doğal ve yapay olmak üzere iki çeşittir. En önemli doğal engel, bir işverenin yokluğudur ve gelişme halindeki ülkelerde milyonlarca işçi, kimi durumlarda, ürettikleri başlıca gıda maddeleri ve diğer şeyleri satın alan tüccar dışında, pazarlık edecek hiç kimse ile karşılaşmazlar. Birlikte çalışılan toplumlarda, pazarlık fırsatına sahip olan kişiler, yalnızca toplum tarafından istihdam edilenlerdir ki, bunlar da görece az sayıdadır. Diğer bir ciddi engel, şehirde yaşamakla birlikte kırsal işçileri istihdam eden ve onları hiçbir zaman görmeyebilecek olan işverenin fiziki yokluğudur. Bu koşullar altında, eğer onun adına müzakere edecek bir yöneticiye yetki devrinde bulunmazsa, işçilerin durumları hakkında yapabilecekleri pek az şey vardır.

"Kayıt-dışı ekonomi" denilen olgunun ekonomi ve sosyal politika açısından önemi gitgide artan şekilde kabul edilmektedir. Bu kesim, kendi kendilerine çalışan tüm kişileri ya da çok küçük ölçekte, çok az donatımla ya da tümüyle donatımsız çalışanları içine alır. Örneğin, yol kenarlarında serinletici içecek satanlar, hurda malzemelerle çalışan zenaatkârlar, ayakkabı boyacısı çocuklar ve cam silenler. Tüm bu insanlar (ki bunlar gelişme halindeki ülkelerde aşırı derecede yüksek sayılardadır) toplu pazarlık alanı dışında kalırlar.

Bir işverenin bir sendikayı tanımayı reddetmesi veya toplu pazarlığın yasayla yasaklanması yapay bir engel oluşturabilir. Her iki durum için de birçok örnek bulunabilir. Ancak, ikinci durum, konumları daha sonraki bir aşamada ayrıntılı biçimde tartışılacak olan kamu çalışanları açısından özellikle yaygındır. Hiç kuşkusuz, bir sendikanın çok az üyesinin olduğu ve her çeşit kaynağının pek yetersiz bulunduğu ve bu yüzden pazarlık edebilecek konumda olmadığı şeklinde diğer bir engel de söz konusudur.

Bu açıklamalar, bizi bu başlangıç bölümünün sonuna getirmektedir. Toplu pazarlığın başlıca belirgin özelliklerinin genel bir açıklamasıyla başlanılması esas olduğundan, epeyce sorun kapsanmış bulunmaktadır.

TARTIŞMA KONULARI

1. Toplu pazarlık ile ne anlatılmak istenilir ?

2. Bir işçi sendikasının varlığı, toplu pazarlık açısından temel bir koşul mudur ?

3. ILO'da, pratik amaçlar açısından , işveren terimi nasıl yorumlanmaktadır ?

4. "İyi niyetle pazarlık" ifadesinden ne anlıyorsunuz ?

5. Bir işveren neden toplu pazarlığın lehinde olmalıdır ?

6. Görüşünüze göre, her işçinin ücreti ve diğer koşullar hakkında bireysel olarak pazarlık etmesindeki hata nedir ?

TESCİL VE TANINMA 2

İşçi sendikalarının yetkililerce tescili ve işverenlerce tanınması, ilk bakışta usul sorunları gibi görünebilir. Uygulamada ise, tescil edilmiş usuller ya da bunların işleniş biçimine ilişkin olarak, bazen işçi sendikası haklarında önemli hususlar ve sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Özellikle 87 ve 98 No. lu Uluslararası Çalışma Sözleşmesi, işçilerin, önceden izin almaksızın kendi seçtikleri işçi örgütlerini kurma ve bunlara katılmalarını ve işverenlerle toplu sözleşmeye girişmelerini sağlama amacına yöneliktir. Ek 1'de sunulan metinlerde görüleceği üzere, burada hak kazandırıcı belirli hükümler söz konusudur. Bu bölümde, bu sözleşmelerin uygulamasının işçi sendikacılığı hareketini nasıl etkilediğini ve bizatihi işçilerin bu süreçte ne gibi bir rol oynayabilecekleri konularıyla ilgileneceğiz. İşçi sendikası hakları, bir sözleşmenin kabulü ya da onaylanması ile otomatik olarak doğmaz. Hiç değilse, yalnız işçi sendikası açısından değil, fakat her münferit üye tarafından dikkatle izlenmesi gerekir. Burada karşılaşacağımız temel sorun şu noktaları içerir : Devletin rolü nedir ? Tescil başvurusu ya da tanınma talebi reddedilirse ne olur? Yukarıda değinilen iki Sözleşmenin açık bir ihlali karşısında işçi sendikası ne yapabilir ? Bu bağlamda, bir işverenle hükümet arasında bir uyuşmazlık varsa ne olur? Uygulamada yakından ilişkilendirilebilirse de, tescil ve tanınmayı, kolaylık açısından , ayrı ayrı inceleyeceğiz.

TESCİL

İşçi sendikalarının tescilinin yasayla öngörülmüş oluşu olağandır. Bu tür tescil zorunlu ya da ihtiyari olabilir. Yasanın sendikanın kurulmasından önce izin alınmasını gerekli kılmamış olması koşuluyla, bu şekilde tescil, uluslararası çalışma Sözleşmelerinin bir ihlali sayılmaz.

Aslında, tescil, genellikle bir tescil numarası verilen ve bir işçi sendikasının ismi, adresi ve başlıca memurlarının kaydedilip yayınlanmasından başka birşey değildir. Tescil, sendikanın hükümet, işverenler, işçiler ve kamuoyunca teşhis edilmesine yardım eder. Bu, özellikle önemli görülmese de , böyle olabilir. Yazık ki, kendi kendini atamış bir genel sekreter, bir daktilo ve güzelce basılmış mektup kağıtlarından oluşan birçok "işçi sendikası" vardır. İşçilere çok az ya da

hemen hemen hiç hizmet sağlayamayacağını bilen böyle bir genel sekreter, işçilerin kaydolmalarını istemeye hak kazanmış mıdır? Buna karşılık, iyi niyetli bir sendika, müstakbel üyeleri olarak işçiler, pazarlık ortağı olarak işverenler ve görüşünün gözardı edilmemesi gereken kamuoyunun saygısını kazanmak isteyebilir. Tescil edilmiş olma olgusu, birkaç yararlı amaca hizmet edebilir. Bu, tüm ilgililere sendikanın sahih bir örgüt olduğunu; liderlerinin sorumlu kişiler olup, sıradan fırsatçılar olmadığını ve tescil normal olarak denetimden geçmiş hesapların tevdi edilmesi şartına bağlandığından, çoğunlukla sendikanın sağlıklı bir mali temeli bulunduğunu gösterir.

Buraya kadar herşey yolunda ise de, tescil gereği, kolayca kötüye kullanılabilir. Bir başvuru, hükümetin sendikanın siyasal ve ekonomik politikalarına karşı çıkması ya da ırk, din, cinsiyet ya da diğer ilgisiz bir faktör nedeniyle ayırımcı davranması gibi yerinde olmayan gerekçelerle reddedilebilir. Devlet, hiç kuşkusuz, başvuruda bulunan sendika liderlerinin sabıka kayıtları olup olmadığını bilme hakkına sahiptir. Ancak, bundan tamamen farklı biçimde, siyasal ya da diğer ölçütler getirilmesi, gerçek tescil ilkesinin yadsınmasıdır. En uç durumlarda, Devlet, hangi sendikaların varolacağına, kendisi önceden karar verir ve diğerlerinin tescilini reddeder. Böyle yapması da , uluslararası çalışma Sözleşmelerinin açık bir ihlalidir.

Devletin, belirli koşullar altında, bir tescil talebini red ya da iptal hakkı, kolayca yadsınamaz. Hükümet yönetmeli, yasalara saygı gösterilmelidir. Bununla birlilkte, esas olan, tescilin reddi ya da iptali halinde, ilgili örgütün bağımsız bir makama başvuruda bulunma imkânının varlığıdır. Ancak, işçi sendikalarının tescil mercii ya da hükümetle özdeşleştirilmiş herhangi bir makama başvuru hakkının varlığı, tek başına yeterli değildir. Başvuru, bir mahkeme, bir hakem kurulu ya da hükümetten talimat almayan bir diğer organ önünde duyurulabilmelidir.

Tescil gücünün kötüye kullanıldığının görülmesi halinde, ilgili işçi sendikası ya da bağlı olduğu Ulusal ya da Uluslararası Örgüt ILO'ya resmi bir şikayet dosyası hazırlamaya hak kazanır. ILO'nun Yönetim Organı, Örgütlenme Hakkı Komitesi'nin tavsiyesi üzerine , birçok olayda tescil sorunları olduğunda, bağımsız bir organa başvurma hakkının mutlak olarak doğması gerektiği yolundaki görüşünü teyit etmiştir.

Bir sendika bir kez kaydedildikten sonra (ki az sayıdaki özel durumlar dışında, genelde tescil işçi sendikalarınca aktif biçimde sağlanmaya çalışılır) bir çeşit saygınlık dışında ne kazanmayı bekleyebilir? Herşeyden önce, tescilin hükümetçe tanınmayı sağladığı genellikle kabul edilir. Bir işveren genellikle bir işçi grubunun diğer işçiler adına temsilini kabulünde gönülsüzdür ama bu işçiler tescil edilmiş bir sendikaya bağlı iseler, onları kabul olasılığı çok daha yüksektir. Tanıma sorununa daha sonra geleceğiz. Ancak, şimdilik

işaret edilmelidir ki, yasa, münhasır pazarlık hakkını kazanabilmek için, bir sendikanın tescil edilmiş olmasını gerektirebilir. Bu durumun geçerli olduğu yerlerde, tescilin avantajları ortadadır. Tescil edilmiş olarak, bir işçi sendikası, işveren ya da başkalarının belirli eylemlerine karşı, yasa çerçevesinde dokunulmazlık elde edebilir. Greve dönüşsün ya da dönüşmesin, endüstriyel uyuşmazlıklar işverenin gelir kaybına neden olur ve eğer kayıpları için işçi sendikasını mahkemeye verirse, durum ciddileşebilir. Tescilin bu yönde bir yasal dokunulmazlıkla birlikte gittiği ülkelerde, işçi sendikaları, çok ciddi olabilecek bir yükten kurtulurlar.

İşçi sendikası için tescilin neden önemli bir adım olduğu konusunda kayda değer nedenler vardır. Tescilin zorunlu mu yoksa ihtiyarî mi olması gerektiği sorusuna gelince, uygulamada bunun pek fazla bir önemi yoktur. İşçi sendikalarının, bunun devletin bir denetimi aracı niyeti taşıdığı korkusuyla tescile karşı kuşkulu oldukları özel durumlar vardır ve hiç değilse tescile ilişkin yasanın bu açık amaçla değiştirildiği bir örnek-olay mevcutsa da, genelde bu korku yersizdir. Tescilin ihtiyarî olduğu yerlerde, çoğu işçi sendikasının bu başvuruda bulunduğu gözlenmektedir. Çok az sayıdaki örnek-olayda ise, güçlerinin az olduğunu bu yolla çok az şey kazanılabileceğini ya da hiçbir şey kazanılmayacağını hissetmişlerdir.

TANINMA

Toplu pazarlık terimler bütünü içinde "tanınma" özel bir önem taşır. Bir sendikayı tanıyan bir işveren, yalnızca onun varlığını kabul etmekle kalmayıp, onu, ya münhasıran ya da diğer sendikalarla birlikte bir pazarlık ortağı olarak kabul etme yükümlülüğü altına da girer.

Tescil gibi, tanınma da göründüğünden daha karmaşıktır ve konunun daha yakından incelenmesini gerektirir. Bu noktada, elinizdeki kitabın, belirli bir model arabanın bakım kitabı gibi, izlenmesi gereken basit bir rehber olmadığı vurgulanmalıdır. Bu kitap, motorlu araçlar hakkında okuyucunun genel ilkeleri kavraması için tasarlanmış bir çalışmaya daha fazla benzer. Ciddi sendika öğrencileri açısından, kendi ülkelerindeki yasalar ve uygulamanın ayrıntılı bir incelemesinin yerini hiçbir şey alamaz. Ne var ki, eğer bildikleri yalnızca bunlarsa, anlamalarında ciddi boşluklar bulunması olasıdır. Herşeyin ötesinde, eğer bu işçiler ya da sendika üyesi arkadaşları, çok-uluslu bir teşebbüste çalışmaktaysalar, yalnızca tek bir ülke hakkındaki bilgilerin yetersiz olacağı açıktır. Aşağıdaki paragraflar, işçi sendikalarının tanınması hakkındaki yasalar ve uygulamalarındaki geniş farklılıklara ilişkin bazı göstergeler verecektir. Böylece, ulusal koşullar bu açılardan değerlendirilebilir. Böylesi geniş bir çerçeve, özellikle yasada değişiklikler yapılması düşünülen ülkeler için, özellikle yararlı olabilir. Eğer bu konuda, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın sıkça telkin ettiği gibi, işçi sendikalarına danışılırsa, bunların temsilcileri için

geniş bir bilgi kaçınılmazdır.

Tanınmaya ilişkin yasalar ve uygulama, ülkeden ülkeye öylesine değişir ki, bu açıdan birbirine tıpatıp benzeyen iki ülke bulunamayacağı iddia edilebilir. Kimilerinde yasal düzenlemeler sıkıdır, kimilerinde değildir. Artan sayıdaki örneklerde, belirli koşulların yerine getirilmesi halinde, işverenlerin bir işçi sendikasını tanımaları yasa gereğidir. Başka yerlerde ise, bazen ne işveren ne de işçilerin endüstriyel ilişkilere devlet müdahalesini istememeleri yüzünden, ihtiyarîlik ilkesi (=seçişe bağlı olma) muhafaza edilmiştir. Bununla birlikte, hiç değilse gelişme halindeki ülkelerdeki genel eğilim, yasa ile düzenleme yönündedir.

Burada kurallara neden gerek olduğu sorulabilir. Bir işçi sendikasının tanınması, görülüp işitilebilen herhangi birşeyin tanınması kadar kolay değildir. Zaten, soru daha önce kısmen cevaplandırılmıştı: İşçi sendikalarının tanınması, beraberinde bazı hakların verilmesini de getirir. Bu çok önemli nokta ve diğerleri, tanınmaya işverenlerin görüş açısından bakarsak daha kolay anlaşılacaktır. Bir işçi kendi işverenine ya da bir işçi sendika yetkilisi üyelerinin işverenine, pazarlık amacıyla sendikalarının tanınması talebiyle gider. Doğal olarak, işveren kendi kendine bu talebi neden kabul etmesi gerekeceğini soracaktır. İlk tepkisi ya olumlu ya olumsuzdur. Eğer cevabı net bir "evet" ya da "hayır" ise, işverenin sendikasının işçiyi temsil edip etmediği konusunda bir kuşkusu olmadığı varsayılabilir. Örneğin, ustabaşıları ya da nezaretçileri, işçi sendikasının geniş katılımlı halka açık toplantılar düzenlemekte olduğu-nu ve belirgin dayanışma göstergeleri bulunduğunu bildirirse, işveren daha başka delile gerek duymaksızın ikna olacaktır. Daha önceleri endüstrileşmiş kimi ülkelerde, bu yöntem, tanınmanın bir yasa konusu oluşundan çok evvel, tanınmanın ortaya çıkma yoluydu. Buna karşılık , sendikanın faaliyetlerine ilişkin bir işaret yoksa, işçilerin taleplerinin tartışıldığı toplantılar bile yapılmıyorsa, işveren, sendikanın tanınması için neden bulunmadığı görüşüne varabilir. İşverenler, çoğunlukla, tanımayı bir niyet davranışı değil, tanımayı reddettiklerinde doğacak daha ciddi sorunlar gibi pratik bir nedenle girişilen bir anlaşma olarak kabul ederler. Bu bağlamda, pekçok şeyin genel ekonomik duruma bağlı bulunduğuna işaret edilmelidir. Tanınmayı talep eden sendika, bölgede yaygın işsizlik varsa ve işverenin kendisiyle uyuşmazlık halindeki herhangi bir işçiyi çabucak ikame etme fırsatı mevcutsa., zayıf durumdadır.

Tanınma sorununun, çoğu ülkede sıkça işletme düzeyinde ortaya çıkmakla birlikte, çok daha seyrek biçimde, toplu pazarlığın endüstri, nadiren de ülke çapında yapıldığında karşılaşılacağına işaret edilmelidir. Bu nokta, bizi üçüncü olasılığa götürür : İşverenin, tanınma talebine karşılık, sendikanın ilgili işçileri gerçekten temsil ettiğini kanıtlamasını istemesi. Burada yerleştirilmesi gereken önemli husus, kimi ülkelerde "pazarlık birimi" denilen şeyin tanımıdır. Söz konusu endüstrinin inşaat olduğunu varsayalım. Bu endüstri, bir endüstriyel ticaret birliği yapısı

içindeki ülkelerden herhangi birinde kurulmuş olabilir. Yani, inşaat endüstrisindeki işçilerin tümü, "inşaat işçileri birliği"ne katılmak için ehil olabilir. Bu durumda, işçi temsilcileri, tuğla dizenden marangoza, büro hizmetlilerinden kamyon sürücüsüne kadar tüm işgücü adına hareket etmek üzere tanınma talep edeceklerdir. Buna karşılık, ülkedeki işçiler genellikle zenaatkâr sendikalarında iseler, temsilciler tek bir daldaki işçiler adına konuşmayı talep edeceklerdir. Böyle bir durumda, işveren, muhtemelen talebi ciddiye alacaktır. Buna karşılık, tek bir kolun işçileri, tüm işgücünü temsil etmeye çalışırsa, cevabın olumsuz olacağı hemen hemen kesindir. Listeyi tamamlama amacıyla, genel sendika denilen üçüncü bir işçi sendikası tipinden de söz edilmelidir. Genel sendika , çeşitli endüstrilerde çalışan değişik nitelikteki işçileri ya da hiçbir niteliği olmayanları içerir. Böyle bir sendika temsilcilerinin tanınma talebi sendikanın gerçekte kimi temsil ettiğini tam olarak bilmek isteyecek olan işveren açısından ciddi bir sorun yaratacaktır. Çünkü, genel sendikayı tanıdığında, bu sendika ile rekabet halindeki diğer sendikaları muhalif duruma getirebilir. Bu nokta , çoğu ülkede genel sendikaların gelişmesi ve meslek sendikalarının küçülmesiyle geniş işçi kesimlerinin, protestosuz olmasa da, gelişen genel sendikalarca emilmesiyle daha da önem kazanmıştır. Rakip sendikaların da bulunduğu durumlarda, işveren, bunlardan hangisini tanıyacağı veya örgütlerin tümünü tanıyıp ilgili tüm işçileri temsil edecek ortak bir organla müzakere etme yollarını mı araması gerektiği konusunda karar vermek zorunda kalacaktır.

Sorunun bu yanları, doğru olanı yapmak için tüm çabaları sarfetse bile, karar vermenin işveren açısından son derece güç olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, yasanın, tanımanın kabulünü düzenleme anlamında , işverenin görevini kolaylaştırabileceği çeşitli yollar vardır. Örneğin, yasa, sendikanın ya işgücünün ya da pazarlık biriminin belirli bir yüzdesini gerçekten temsil ettiğini kanıtlaması halinde, işverenin sendikayı tanıması gerektiğini söyleyebilir. Gerçek yüzde ülkeden ülkeye değişir. Ancak, ILO üyesi Devletlerin herbirinde gereken yüzdeleri gösteren bir tablo yapılması fazla anlamlı olmayacaktır. Tüm söylenmesi gereken, yüzdenin, yaklaşık yüzde 50'lik bir ortalama etrafında , yüzde 20 ile yüzde 60 arasında değiştiğidir. Bu düzey, bir ülkede belirlendiğinde, hiç kuşkusuz, mevzuat, işçilerin genel örgütlenme derecesini dikkate alacaktır. İşçi sendikalarının henüz geliş-me halinde olduğu bir ülkede, tanıma için, sendikaların zaten gelişmiş olduğu bir ülkedeki yükseklikte bir üyelik oranı aranması, makul değildir. Bununla birlikte, kimi ülkelerde tanıma amacıyla konulmuş yasal bir asgari düzey mevcut değildir. Bu özel noktaya ilişkin olarak uluslararası çalışma standardı da yoktur ve Uluslararası Çalışma Konfe-ransı'nın, bu hususta üyeleri arasında bir birörneklik sağlanmasını tercih etmeyeceği konusunda da bir kuşku yoktur.

ILO'nun bu konuda yaptığı ise, işverenlerin tanınma taleplerine karşı cevaplarının makul olmasına işaret etmiş olduğudur. Sıkça rastlandığı üzere, sendika haklarına riayetsizlik olduğunda, Yönetici Organ ya da Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması ile ilgili uzmanlar üye ülke hükümetlerine işçilerin işçi sendikası kurmalarına izin verilmesine karşın toplu pazarlıkla uğraşmaları engellenirse, örgütlenme özgürlüğünün işçiler açısından hiçbir gerçek önemi olmayacağını hatırlatmaya çalışırlar. ILO, işverenlerin bir işçi sendikasını tanımaya zorlanması gerektiğini savunmak yerine (her ne kadar böyle bir gerekliliğin belirli ulusal yasalara konulması pek alışılmadık birşey olmasa da) eğer işçi sendikası makul bir durum yaratabilirse, işverenin böyle yapmaya ikna edilmesini istemektedir. Bir sendikayı tanımaya zorlanan bir işverenin müzakerelere iyi niyetle başlayıp başlamayacağı kesin değildir. Yalnızca, "Seni tanıyorum. Şimdi ne yapacaksın?" demekle yetinebilir. Yasanın bu yönde güçlendirilmesi gerektiğini hisseden her sendikacı, bu noktayı dikkatle gözden geçirmelidir. Kimi zaman, bir işveren bir sendikayı , işçileri temsil ettiği konusunda tatmin olmadığı için değil, ilke olarak toplu pazarlığa karşı olduğundan tanımayabilir. Böyle bir durumda, işveren, bu hususta ilgili ülke yasasında bir boşluk olsun olmasın, birkaç uluslararası çalışma Sözleşme'sinin lafzına olmasa bile ruhuna aykırı davranıyor demektir.

Bu terimi, işverence desteklenen ya da gözetilen bir örgüt şeklindeki özel bir anlamda kullanarak, 'ortaklık sendikaları' söz konusu olduğunda, değişik bir durum ortaya çıkar. Böylesi örgütlerin tanınmayı elde etme gibi bir sorunları yoktur. Ancak, ilgili işçiler ILO'ya şikayette bulunurlarsa, işverenin hükümetle birlikte başka sorunları olabilir. Bu nokta, özel bir incelemeye değer. Uluslararası Çalışma Konferansı ve özellikle işçi delegeleri, ortaklık sendikaları'nın ortadan kaldırılmasına öylesine önem vermişlerdir ki, Örgütlenme ve Toplu pazarlık Sözleşmesi'nin, 1949 (No. 98) 2. Maddesi kaleme alınırken aşağıdaki özel sözcükler kullanılmıştır:

....İşverenlerin ya da işveren örgütlerinin egemenliği altında işçi örgütleri kurulmasını geliştirmek üzere taasarlanmış hareketler ya da işçi örgütlerinin, bu örgütleri işverenler ya da işveren örgütlerinin denetimi altına sokma amacıyla mali ya da diğer araçlarla desteklenmesi, bu Madde'nin anlamı çerçevesinde, müdahale hareketi oluşturuyor sayılacaktır.

İşçi örgütlerini müdahale girişimlerine karşı korumak ve ILO'ya çok sayıda şikayet yapılmasa da, doğruluk amacıyla, işveren örgütlerine işçiler tarafından müdahale edilmesi de hükümetlerin sorumluluğu altına alınmıştır.

BAŞLICA NOKTALAR

Tescil ve tanınma ikiz konularının araştırılmasından hangi dersleri çıkarabiliriz? Bunları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz :

1. Tescil, genel olarak, işçi sendikalarının çıkarınadır. Tanınma, onlara statü kazandırır ve onlara ayrıcalılıklar ile muafiyetler verir.

2. Çoğu ülkede, zorunlu ve ihtiyari tescil arasında pratik açıdan çok küçük fark olduğu görülmektedir.

3. Tescil, kötüye kullanmalara yol açıyor görünmektedir. Tescilin kabulü, reddedilmesi ya da iptal edilmesini düzenleyen işlemler adil olmalı ve tarafsız biçimde uygulanmalıdır.

4. Işçi sendikaları tescil memurunun kararları, bağımsız bir organa müracaat konusu olabilmelidir.

5. Işçi sendikaları, 87 ve 89 numaralı Sözleşmeler'in ihlal edildiğine inandıklarında, ILO'ya resmi şikayette bulunma hakkına sahip olmalıdır.

6. Tescil, toplu pazarlık amacıyla, tanınma ile yakından ilişkilidir.

7. Hem tescil hem de tanınma açısından yasa ve uygulama, çeşitli ülkelerde farklıdır ve işçilerin eğitimi programı çerçevesinde, karşılaştırmalar yapılmalıdır.

8. Gerekli yüzdeyi belirleyen uluslararası bir standart bulunmamasına rağmen, hiçbir sendika, dikkate değer sayıda üyesi olmadıkça, tescil ve tanınmayı elde etmeyi beklememelidir. Dolayısıyla, Örgüt en ileri önceliktir.

9. Bağımsız bir sendikayı tanımayı reddeden bir işveren, bir işçi örgütü kurulmasını teşvik etmemelidir.

10. Tescil ya da tanınma açılarından ciddi sorunlarla karşılaşan herhangi bir sendika, yol göstermek üzere doğrudan ILO'ya yazmaktan çekinmemelidir.

TARTIŞMA KONULARI

1. Tescil bir sendika için avantajlı mıdır ?

2. Işçi sendikalarının tescili yasa gereği mi olmalıdır ?

3. Sendikalarının tescil başvurusu reddedilen işçiler, ne şekilde tepki gösterebilirler ?

4. Tescile hak kazanmak için yasadan doğan asgari bir üye sayısı olmalı mıdır ? Bu sayı ne olmalıdır ?

5. Sendikanızı tanımasını beklediğiniz bir işvereni nasıl ikna etmeye çalışırsınız ?

6. İki işçi sendikası eğer aynı işçiler adına bir işverence tanınmak istiyorsa, sorun nasıl çözülmelidir ?

TOPLU PAZARLIK NASIL İŞLER ? 3

Görmüş olduğunuz gibi, işçi sendikası yapılarında, endüstriyel ilişkilerde ve ILO üyesi ülkelerdeki işçi haklarının kullanımında büyük farklılıklar vardır. Bu alanlarda standart bir model yoktur ve görünebilir bir gelecekte oluşması da beklenmemelidir. Toplu pazarlık, kısmen tarihsel nedenlerle, çok sayıda farklı biçimler alabilmekte; herhangi bir ülkede, belirli bir zaman süresi içinde geçerli kalacak şekildeki durum değerlendirmesi yapma fırsatı vermeyecek şekilde sürekli değişmeler yaşanmaktadır.

Bu koşullar altında, toplu pazarlığın nasıl işlemesi gerektiği konusunda, güvenilebilir herhangi bir yönlendirme mümkün müdür? ILO, her toplumun kendi özel gereksinim ve olanaklarını karşılayacak sosyal kurumları geliştirme eğiliminde olduğunun akılda tutulduğu sürece, bunun mümkün olduğuna inanmaktadır. Ayrıca, Uluslararası Çalışma Konferansı oturumlarında ulaşılan görüş birliğine dayalı, geniş ve gelişen bir uluslararası standartların varlığının ulusal durumları etkilemesi kaçınılmazdır. İnsan hakları alanında ya da demokratik sürecin gelişmesine ilişkin olarak amaçlar saptanması bu konuda örnekler olarak verilebilir. Her ne kadar farklı felsefeler, değerler ve davranışlar bir yana, tarihsel, siyasal ve ekonomik ortamdan kaynaklanan farklılıklar daima kalacaksa da, insan haklarına ilişkin uluslararası çalışma sözleşmelerinin çok sayıda Devlet tarafından onaylanması, birörnekliğe doğru önemli bir adım olarak kabul edilmektedir. Daha önce değinildiği gibi, toplumların ilkeleri uygulama ile bir hizaya getirmedeki başarısızlıklarından kaynaklanan farklılıklar bir ölçüde söz konusudur. ILO çalışmalarına katılan işçi sendikacıları aradaki boşluğu kapatma gereksinimi sıkça ifade etmektedirler. Onların bu yöndeki çabaları, Uluslararası Çalışma Konferansı ve özellikle Sözleşme ve Tavsiyelerin uygulanması Konferans komitesinde gözlenebilir.

TOPLU PAZARLIĞIN ÇERÇEVESİ

Tüm diğer faaliyet biçimleriyle ortak biçimde, toplu pazarlık ta, bir boşlukta değil, sosyal bir çerçeve içinde yer alır. Ulusal farklılıkların kaçınılmaz olduğu kabul edildiğinde, artık anlamlı bir toplu pazarlığın

sürdürülmesi için karşılanması gereken temel koşulların neler olduğunu tespit etmeye çalışabiliriz. Bunların bazılarından zaten sözedilmişti: İlgililerin çıkarlarını haklı biçimde temsil etmeyi talep edebilecek bir işçi örgütünün varlığı; işverenin bu örgütü pazarlık amacıyla tanımadaki istekliliği ve hükümetin özendirmesi olmasa bile, bu çevreden ücret artışlarının yasaklanması ya da çalışma sürelerinin kısaltılmaması şeklindeki bazı müdahalelerin olmayışı.

Genel ekonomik durum, işçi temsilcileri (normal olarak, sendika liderleri) tarafından her zaman bütünüyle kavranmış olmalıdır. Ancak, bu işçi sendikalarının ekonomik güçlük dönemlerinde talepte bulunmaktan kaçınmaları anlamında değil, yalnızca kârlı durumun bilincinde olmaları şeklinde yorumlanmalıdır. Bu açılım, sonraki bir bölümde daha dikkatli bir incelemeyi gerektirecektir.

İkinci gereği doğru terimlerle ifade etmek daha da güçtür. İçinde işveren ve işçilerin farklı ve hatta birbirine karşı çıkarlarının karşılaşacağı; ancak her iki tarafın diğerini dinlemeye ve dürüst pazarlığa hazır olduğu bir "hava" mevcut olmalıdır. Bu ortam, belki de kullanılmaması gereken taktik türlerinden sözederek, en iyi şekilde canlandırılabilir: Tehdit ve fiziki şiddet ya da sabotaj; şantaj; gizli niyetin toplam aynı sayıda saat çalışarak fazla mesai ücreti ile daha fazla para alma olmasına rağmen, insani amaçlarla çalışma sürelerinin kısaltılmasını talep etme şeklindeki dürüst olmayan gizli planlar; işverenin sendikaya karşı belirli işçi grupları aracılığıyla casusluk yapması. Bu taktiklerin tümü, şu ya da bu zamanda kullanılmış ve hatta kimi dillerde, toplu pazarlık kendine özgü özel bir kelime haznesi kazanmıştır. Hiç değilse, bir dilde, işvereni kendi bürosunda kilit altında tutma ve ödün vermesi için tehdit etmeyi ifade eden özel bir sözcük yaratılmıştır.

Böylece, daha önceki bir bölümde sözü edilmiş olan "iyi niyetle pazarlık" kavramına dönüyoruz. İşçi sendikaları, bazen kendilerini ellerindeki tüm araçlarla savunma zorunda hissederler ki bu davranış işverenle ilişkilerini bir tür gerilla savaşı yapıyor biçimde yürütmelerine yol açabilir. Ne var ki, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın normal toplu pazarlık saydığı şey bu değildir. Eğer böylesi durumlar ortaya çıkarsa, içinde "iyi niyetle" teriminin uygun biçimde kullanılabileceği bir iklim ya da ortamı yaratmak üzere, hükümetin de yer aldığı tüm ilgililer tarafından çaba harcanmalıdır.

Siyasal ortam da önemlidir. Evrensel bir örgüt olarak ILO, tıpkı dini mahkumlara saygı duyduğu şekilde, üye Devletlerin tüm siyasal renklerini biraraya getirir. Kendilerini ilgilendirdiği ölçüde, sendikalar Uluslararası Çalışma Konferansı'nın çeşitli standart, karar ve diğer bildirgelerinde yalnızca işçilere diğer mülâhazalar yanısıra siyasal görüşlerine göre ayırımcılık olmaksızın adil davranılmasını istediğinin farkında olmalıdır.

Kimi sendikalar siyasal partilerle sıkı ilişki içindedir, bazıları değildir. Bu onların kendi sorunudur. Ne var ki, ilgili işçi sendikası bir siyasal partinin kontrolünde olduğunda, serbest toplu pazarlığın (yani dış baskılar açısından serbest) yürütülüp yürütülemeyeceği kuşkuludur. Sendikalara siyasal faaliyetlerine ilişkin tavsiyelerde bulunmak ILO'ya düşmez. Bununla birlikte toplu pazarlığı bu elkitabında öngörüldüğü gibi, içinde yalnızca kendilerini atayan ya da seçen kişilere karşı sorumlu durumdaki bağımsız ajanlar olarak işveren ve işçi temsilcilerinin karşılaştıkları bir süreç şeklinde görmek makul sayılmalıdır.

TOPLU PAZARLIK VE YASA

İşçi sendikacılığı hareketi içinde olduğu kadar, başka kesimlerde de, yasanın toplu pazarlıkta başlıca rolü oynayıp oynamaması gerektiği konusundaki görüşler bölünmüştür. Belirli çevrelerde, konuya ilişkin önceki görüş, ulusal ve uluslararası deneyimler ışığında gözden geçirilmektedir. Bu koşullar altında kesin hareket yollarını kapsamak mümkün olmasa da, konunun olumlu ve olumsuz yönlerini özetlemek yararlı olabilir. Tartışma olasılığına, derin düşünmeye, çalışmaya ve görüşlerin net ifadesine açık olduğundan, bu konu, işçilerin eğitimi çevrelerinde yararlı bir tartışma alanıdır.

Yasal müdahalenin lehinde olmak üzere, işçi sendikalarının görece zayıf ve liderlerinin deneyimsizliği nedeniyle, yasa onların koruyucusu olarak yerini almalıdır denilmektedir. Toplu pazarlığı düzenleyen yasaların yokluğu halinde, işverenin işçi haklarına saygı göstereceğine güvenilemeyeceği de ileri sürülmektedir Toplu sözleşmelerin yorumlanması ve icraında bir uyuşmazlığın ortaya çıkması durumunda, kimi işçiler, sendikalarının gereksinim duyduğu ne mali güce ne de uzmanlığa sahip olmamalarına karşılık, işverenlerin çok fazla güce sahip olmasından korkarlar. Dolayısıyla, yasa, destekleyici bir güç kabul edilmektedir.

Buna karşılık, gerek işçi sendikaları gerek işverenlerin, dikkate değer sayıdaki yıllar içinde, "serbest toplu pazarlık"ın tarafların yasal kısıtlardan uzak olmasını ima ettiği ve bu süreçte yasanın yeri olmadığı yönündeki görüşlerini tutarlı biçimde ifade ettikleri ülkeler de vardır. Ayrıca, bazı durumlarda,, işçiler yasanın toplu pazarlığa girmesi halinde hükümetin doğrudan doğruya kabul edilemez bir enflasyon düzeyine neden olacağı görüşü nedeniyle, zamları engelleme ya da grev hakkını sınırlama örneklerindeki gibi işçi sendikasının zararına etki yaratmasının daha olası bulunduğunu iddia ederler.

İşçi sendikacılarının tüm bu iddiaları ve karşı-iddiaları kendi ulusal ortamları içinde gözönüne alacakları ve bu alandaki kendi politikalarını, koşullarına uygun modeller içinde kuracakları açıktır. Ancak, tescil ve tanınmadaki gibi, bu da, diğer ülkelerin uygulama ve deneyimlerini

incelemek üzere değerli bir temrin oluşturacaktır.

Uluslararası Çalışma Konferansı ne söylemektedir? Sözleşme 98. Konferans'ın çekişmeli konularda genellikle benimsediği tedbirli yaklaşımın tipik bir örneğidir. Bu sözleşme'nin 4.maddesi "çalışma koşullarını toplu sözleşmelerle düzenlemek üzere, gerektiğinde, işverenler ya da işveren örgütleriyle işçi örgütleri arasında ihtiyari müzakere mekanizmasından faydalanılmasını ve bu mekanizmanın tam bir surette gerçekleştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için ulusal koşullara uygun önlemlerin alınmasını" öngörmektedir. Uzun yıllar sonra, Konferans, Toplu Pazarlık Sözleşmesi 1981, No.154'ü kabul etmiştir. Bu sözleşme "toplu pazarlık, uygulanacak süreci düzenleyen kuralların yokluğu ya da bu kuralların yetersiz ya da uygunsuzluğu nedeniyle engellenmemelidir" ve daha sonra "toplu pazarlığın teşviki ve geliştirilmesi için kamu makamlarınca alınacak önlemler, önceden danışma ve mümkün olan durumlarda, kamu makamları ile işveren ve işçi örgütleri arasında anlaşma konusu olacaktır" hükümlerini içermektedir.

Dolayısıyla, Konferans, içinde toplu pazarlığın yer alabileceği, kamu makamlarınca kurulmuş hiç değilse bir çerçeve olmasından yana görünmektedir. Bununla birlikte, pazarlık sürecinin kendisi serbest olacaktır. Eğer ILO'nun yaklaşık 150 üye Devletinin aralarında varolduğu bilinen geniş farklılıklarından bir eğilim sezilebilirse, bu, yasal çerçevenin güçlendirilmesine verilen önemin artmasıdır. Bu eğilim, toplu pazarlığa oturan tarafların özgürlüğünü sınırlayıcı etki doğurabilirse de, aynı zamanda toplu pazarlığı güçlendirecek ve işçi sendikalarına yardım edecektir. Yasa, pazarlık serbestisini aleyhe etkileyecek görünümde ise, işçi sendikaları, birçoklarının yaptığı gibi, ILO'ya resmi şikayette bulunacaktır. Yasa, işçi sendikası haklarının koruyucusu gibi hizmet görebileceği gibi, bu hakları sınırlayabilir, hatta kaldırabilir. İşçi sendikacılığı hareketinin temel işlevlerinden biri, olanak ölçüsünde, yasanın işçilerin düşmanı değil arkadaşı olmasını sağlamaktır. Bu noktada, toplu pazarlığın kurumsal ve usule ilişkin çerçevesinin bir yasa ile tesis edilmesi ve işçi sendikalarına yardımcı olabilmesi ile, çoğunlukla hiç yardımcı olmayacak biçimde, devletin toplu pazarlığın özüne müdahale etmesi arasında bir ayırım yapalım.

PAZARLIK DÜZEYLERİ

Toplu pazarlığın nasıl işleyeceği hakkındaki anlayışımıza göre, bunun yürütüleceği düzeylere ilişkin görüşleri de hesaba katmamız gerekir. Uygulama, burada da ülkeden ülkeye değişir. Kimilerinde pazarlık oldukça merkezileştirilmiştir. Diğerlerinde ise, herşey işletme düzeyinde yürütülür. Bu iki uç arasında, ara modeller yelpazesi için geniş bir yer vardır.

Merkezileştirilmiş pazarlığın yer aldığı ülkeler nispeten az sayıda ise de, bunların deneyimleri incelemeye değer. Uygulama İskandinav ülkelerinde yaygındır ve merkezi işverenler federasyonu ile ulusal işçi sendikası konfederasyonu arasındaki Norveç Temel Anlaşması, güzel bir örnek oluşturur. Bu Anlaşma, 1935'lere kadar gider ve tarihsel açıdan önceki on yıl içindeki endüstriyel ilişkilerin çok güç olduğu dönemle ilişkilendirilebilir. Dolayısıyla, ulusal deneyimler ile işveren ve işçilerin merkezi örgütleri arasında sağlam bir anlayışın ekonomik ve sosyal istikrara katkıda bulunabileceğinin farkına varılmasıyla büyümüştür. 1935 belgesi, değişikliklerle bu yönde işlemeyi sürdürmektedir. Bu değişikliklerin en önemlisi, Norverç'li işçilerin "endüstriyel demokrasi" şeklinde tanımladıkları, diğer bir deyişle, işçilerin çalıştıkları işletmeyi etkileyen kararlara katılmalarına ilişkindir. Norveç Temel Anlaşması'nın ileri sürülen en büyük üstünlüğü, ferdi işveren ile müzakerede bulunduğu işçi sendikası arasında sağlam bir temel oluşturması ve olası uyuşmazlık alanını daraltmasıdır. Anlaşma, işverenler ulusal örgütü ile işçi sendikaları temsilcileri arasında ulusal, yerel ve işletme düzeyindeki her toplu sözleşmenin, otomatik biçimde birinci bölümünü oluşturur. Anlaşma, işverenler ile işçi sendikalarının örgütlenme ve topluca pazarlık etme haklarını koyar ve toplu sözleşmenin işlemekte olduğu dönemde, doğabilecek herhangi bir uyuşmazlık görüşmelerle çözümlenmeye çalışılır. Bunda başarı sağlanamazsa, İş Mahkemesi'ne başvurulur. Grev, lokavt ve endüstriyel eylemin diğer biçimleri, bu dönem içinde dışarıda bırakılmıştır (böyle oluşu hiçbir zaman ortaya çıkmayacakları demek değildir).

Temel Anlaşma, yukarıdaki tanıtımın düşündüreceğinden çok daha karmaşıktır. Gerçekte 50'den fazla bölümü vardır. İşyeri temsilcilerinin rolleri, işlevleri ve hakları; sendika çalışması için devamsızlık izni; çalışma sertifikaları çıkarılması; çalışma konseylerinin rolü ve mesleki eğitim ve işçilerin ileri eğitimi gibi hususlar, bu hükümlerden yalnızca çok önemlileridir. Böylece sağlanan çerçeve içinde, ücretler ve diğer temel unsurlar üzerindeki görüşmeler işveren ve işçiler arasında yer alır. Yerel düzeydeki görüşmelerin özel ödenekler ve yan-istifadeler dışında ulusal anlaşmayı izlemesi beklenir. Bununla birlikte, merkezi anlaşmanın her zaman katı biçimde uygulandığı düşünülmemelidir. Norveç ekonomisi-nin son yıllardaki gelişiminin bir özelliği, "ücret-sürüklemesi" (wage-drift) denilen yerel işveren ve sendikalarca üzerinde anlaşılan ikramiye ve yan-istifadelerin, hükümet ve bazı işverenlerce abartılmış bulunma-sıdır. Merkezileştirilmiş modelden bir başka olası sapma, kimi güçlü işçi sendikalarının endüstri-çapında müzakere arzularıyla önceden imada bulunmaları olabilir. Mamafih, Norveç işçi sendikaları, farklı bir tarihi, ekonomik ve sosyal altyapıya sahip bir ülkede mutlaka başarılı olamaya-bileceğinin farkında olmalarına rağmen, genelde merkezileştirilmiş pazarlık sistemleriyle tatmin olmuş görünmekteler.

Aşağı yukarı Norveç'teki anahatlarıyla merkezileştirilmiş pazarlık sistemi, yalnızca birkaç ülkede mevcuttur. Çok daha yaygını, pazarlığın işletme düzeyinde yürütüldüğü diğer uçtur. Norveç'in merkezileştirilmiş bir işçi sendikası örgütüne sahip oluşu nedensiz değildir. Bu örgüt olmasaydı, karşılık gelen kuruluş konumundaki merkezi işverenler federasyonu ile merkezileştirilmiş pazarlık mümkün olamazdı. ILO üye Devletlerinin çoğunda bu tür merkezi organlar ya mevcut değildir ya da güç ve kaynakları sınırlıdır veya ülkede birbiriyle rekabet halinde birkaç merkezi örgüt vardır. Dolayısıyla, bu nedenlerden biri ya da daha çoğu yüzünden, pazarlık en kolay düzenlenebileceği noktada, yani fabrika, demir-çelik tesisleri, maden ya da demiryolu şirketinde yürütülür. "Fabrika" pazarlığının kolay oluş nedenleri açıktır: İşçiler kolayca toplanabilir, çok ileri bir müzakere mekanizması gerekli değildir, işçiler adına konuşacak temsilcileri seçme gibi bir sorun yoktur ve olmamalıdır ve görüş ve bilgi alışverişinde daha az sorun vardır, bu amaçla seyahat gerekmez. İşverenler açısından da paralel avantajlar mevcuttur: Nispeten küçük bir işletmede, işveren müzakereleri şahsen yürütebilir ve işveren tanıdığı insanlarla iş yapacaktır. Yerel düzeyden daha uzağa gidildikçe, temsilciler (masanın her iki yanındakiler) arasındaki mesafe ve adına konuştukları kişi sayısı genişler. İşletme pazarlığı gelişme halindeki ülkeler için doğal bir seçim gibi görünebilirse de, gerçekte Birleşik Devletler ve Japonya gibi, en geniş ve en gelişmiş birkaç ülkenin de seçimidir.

Bununla birlikte işletme pazarlığının belirli sakıncaları da vardır. Farklı teşebbüslerde benzer işi yapan işçilerin gelirleri arasında belirgin farklara yol açabilir ve küçük işletmelerdeki işçiler makul bir ücret almak için yeterli güce sahip olmayabilirler. Buna karşılık, endüstri-çapındaki pazarlık, farkı daraltıcı eğilimdedir ve bu nedenle bazı durumlarda tercih edilir. Gerçekte, hem işveren hem de işçilerin endüstri düzeyinde örgütlendiği Batı Avrupa'da en sık kullanılan pazarlık türü budur. Söz konusu uygulama, endüstri-çapındaki örgütlenmelerdeki gelişmeye koşut biçimde, gelişmekte olan belirli ülkelere de yayılmaktadır. ILO'nun merkeziyetçi-olmayan sistemin üstünlükleri konusunda resmi bir görüşü yoktur: Her ülke, her işveren örgütü ve işçi sendikacılığı hareketi, kendi işlerini nasıl düzenleyeceğine kendisi karar vermelidir. Burada, çeşitli olasılıklar bulunduğunu göstermek ve ilgi uyandırmak üzere, mevcut çeşitli sistemleri yalnızca tanıtmakla meşgulüz.

Yukarıda anlatılan iki uç arasında, çoğunlukla tarihsel nedenlerle gelişmiş çok sayıda başka durumlar da vardır. Bunlar, endüstri tarafından merkezileştirilmiş pazarlık, bölgesel toplu pazarlık ve sistemli bir bazda ya da ferdi durumlarda birlik federasyonlarınca pazarlığı kapsar. Değişik gereksinimlere cevap olarak gelişmiş bu farklı sistemlerin ayrıntısına girmede bir yarar görünmemektedir. Tüm sistemler birlikte ele alındığında, çıkarılabilecek genel sonuçlar, hiçbirinin kusursuz olmadığı, herbirinin ilgili işçilerin gereksinimlerine

göre en uygunu olabileceği ve değişen gereksinimler ışığında değişiklik olasılıklarının bir yana bırakılmamasıdır.

ANLAŞMANIN DOĞASI

Toplu sözleşmeler, koşullara göre birçok değişik biçimler alabilirler. En basit biçimi, yazılı bile değildir. Zaman zaman "centilmen anlaşması" olarak da anılan bu anlaşmalarda işveren ve işçi temsilcileri müzakerelerin sonunda el sıkışır. Bazen, doğallıkla, işçi temsilcileri okuryazar olmayabilir. Bu durumda yazılı anlaşmalar sınırlı bir değer taşımakla kalmayacak, muhtemelen tehlikeli de olabilecektir. Geçmişte pekçok yazılı olmayan anlaşma başarılı ve yeterli olmuşsa da, tüm söylediği, belirli ücret hadleri ve koşulların tespit edildiği ve iki tarafın da tartışılan konuya ilişkin bir eyleme girişmeden önce birbirine danışacakları olsa bile, anlaşmanın yazılı olarak tespit edilmesi, muhtemelen tüm ilgililer açısından daha iyidir.

Mamafih, çoğu toplu sözleşmeler daha karmaşıktır ve anlaşma metninin yerinde sözcüklerle kaleme alınmasındaki tartışmalarda çok zaman harcanır. Uluslararası diplomaside, bazen belirli bir muğlaklık, hatta iki farklı anlama gelebilme, ciddi engelleri aşmada yardımcı olabilir. Ne var ki, işverenler ile işçiler arasındaki bir anlaşmada, benzer bir durum lehine söylenebilecek pek az şey vardır. Anlaşmada hangi konuların kapsanacağı sorusunu daha sonra gözönüne alacağız. Burada, işçi tarafının (çoğu durumda işçi sendikası müzakere ekibi) dahil edilmesini istedikleri hususların listesini yapmakla başlamasını ve hiçbir önemli hususun küçümsenmediğinden emin olmaya dikkat etmesini hatırlatmamız yeterli olacaktır.

Anlaşmanın formülasyonu birkaç faktörden etkilenecektir. Bunlar içinde en az önemlisi sayılamayacak olan yasal çerçeve, bir başka bağlamda daha önce tartışılmıştı. Çoğu ülkede, yasa toplu sözleşmelerin hukuken icbar edici olmasını sağlamıştır. Ancak, az sayıda ülkede durum böyle değildir. Eğer böylesi bir durumda, işçi sendikaları anlaşmanın yasa ile icbar edici olmasını isterler ya da gelecekteki yorumlanmasının iş mahkemesi gibi bir organa kalacağını öngörürlerse, o zaman, uygun mesleki niteliklere sahip bir kimseyi, müzakere ekibinin bir üyesi ya da bu ekibin danışmanı olarak ekibe dahil etme zorunda kalacaklardır. Böyle bir kişinin katılımının gerekli ya da arzu edilir olup olmadığı sorusu, koşullara göre kararlaştırılmalıdır. Kimi ülkelerde, tüm anlaşma taslakları avukatların yardımıyla hazırlanırken, diğerlerinde bu durum istisnaidir.

Mamafih, anlaşmanın ferdi işçinin çıkarlarının korunması için düzenlendiği hatırlandığında bu nokta çözümlenebilir. Anlaşmanın yeterince açık ve basit bir dille yazılmasının oldukça arzulanır olduğu anlaşılmaktadır. Hukuk dilinin en iyi biçimi, gerekli hukuki inceliği muhafaza ederken hem açık hem de basit olanıdır. Latince ibareler,

avukatların amaçlarına uygun düşerse de, bunlar toplu sözleşmede görünmemeli, hiç değilse işçinin anlayacağı çevirisi olmaksızın görünmemelidir.

Paralel bir iddia, uzun anlaşmalar yerine kısa olanların lehinde yapılabilir. Kimi anlaşmalar öylesine karmaşıktır ki, sıradan bir işçinin yalnızca uzunluğunu görünce cesareti kırılır. Ayrıca, bir işyeri temsilcisinin bile her maddeye aşina olması beklenmemelidir. Bir başka önemli görüş, anlaşmaya ne kadar fazla unsur konulursa, yorumu ve uygulaması konusunda uyuşmazlık olasılığının o ölçüde yüksek olacağı yolundadır. Endüstriyel ilişkilerin rakip avukatlar arasında bir yarışmadan fazla birşey olmamasının işçilerin çıkarına olmadığı açıktır. Buna karşılık, toplu pazarlığın kapsamı genişledikçe ve konular daha karmaşıklaştıkça, anlaşmaların daha uzun ve anlaşılmalarının daha güç olması yönünde bir eğilim vardır. Bu durum, işçilerin çıkarına olabilirse de, anlaşmanın içeriği ile aşina olmak ve bunlara bütünüyle riayet edilmesini sağlamak, işçiler açısından daha fazla çaba harcamayı gerektirir.

Özetle, toplu sözleşmeler, hem işçi hem de işverenlerin içinde ne denildiği konusunda kuşkularının kalmayacağı biçimde, basit, açık ve olanak ölçüsünde kısa olmalıdır.

PAZARLIK SÜRECİ

Konunun şimdiye değin incelediğimiz diğer yönleri gibi, toplu pazarlık süreci de birçok şekiller alacaktır. Kimi durumlarda, çok büyük sayıda işçiler kapsanır; iki taraf, belki her yıl ya da her iki yılda bir gibi belirli aralıklarla toplanır. Başka sözleşmelerde pazarlık az çok sürekli olabilir; işgücü daha azdır ve toplantıların daha sık oluşu muhtemeldir.

Pazarlık sürecinde taleplerin, karşı-önerilerin, tartışmaların ve tarafların tek başlarına düşünmek isteyecekleri dönemlerle kesilen karşı-argümanların birbirini izleyeceği önceden bilinir. Hiçbir işverenin işçilerce getirilen bir talebi derhal kabul etmesi olası değildir. Talebi incelemek için zaman isteyecek ve cevabını hazırlayacaktır. Öbür yanda, işçi temsilcileri, cevap geldiğinde, normal olarak süre isteyip bunu inceleyecektir.

Buradan birkaç yararlı görüş çıkarılabilir. Pazarlık, doğası gereği, hızlı bir iş değildir. Dolayısıyla, işçiler kısa sürede sonuç alacakları şeklinde hazırlanmamalıdır. Eğer böyle düşünürlerse, yaşayacakları düş kırıklığı, sendikaları için ciddi sorunlar yaratabilir. Daha önemlisi, istedikleri herşeyi elde edecekleri şeklinde özendirilmemelidirler. Geçmişte birçok işçi sendikası hemen ve önemli kazançlar elde edeceklerine söz verme hatasını işlemişlerdir. Örneğin, eğer ücretlerde yüzde 20'lik bir zam isteyeceklerini bildirmiş ve aylar süren görüşmeler sonunda yüzde 5 elde edebilmişlerse -ve hatta bu artış bile müzakerelerin başladığı tarihe kadar geri gitmeyebilir- işçilerin

durumunu hayal edin. Bir'den çok sayıda işçi sendikası lideri, böyle bir taktik hata yüzünden işini kaybetmiştir. Daha alçak gönüllü bir hedef saptamak, hatta ücretler ve istihdam koşullarında bir "iyileşme"den söz etmek ve işçilere belirli ölçüde sabırlı olmaları gereğini anlatmak, çok daha iyidir.

GÖRÜŞMELERİN KAYDI

İşverenin işçi temsilcilerinin tamamını şahsen tanıdığı küçük bir işletmede, toplantı kayıtlarının tutulması çok önemli sayılmayabilir. Oysa, toplu pazarlığın resmi bir çerçeve içinde yapıldığı daha büyük işletmelerde, her zaman görüşmelerin kaydı tutulmalıdır. Önemli sayıdaki endüstriyel uyuşmazlık, toplantıda üzerinde görüşülen konulardaki yanlış anlama ya da fikir ayrılığından kaynaklanmıştır. İşverenler, normal olarak kendi kayıtlarını tutarlar ve böyle yapmaları işçilerin de aynısını yapmaları için iyi bir örnek oluşturabilir. Bazı durumlarda, herbiri bir taraftan olmak üzere iki ortak sekreter tutulabilir ki, böyle yapılması, muhtemelen en iyi çözümdür.

Görüşmelerin ve kararların kaydı, görevlerin en kolayı değildir. Bu yüzden, karar yazmanın, pazarlıkla uğraşan ya da uğraşması olası resmi görevli ve temsilcilerin katılacağı tüm eğitim kurslarına dahil edilmesi, işçilerin çıkarına olacaktır. Burada ayrıntıya girmek, bu elkitabının alanını çok fazla aşmak olursa da, bir örnek, mesleki eğitimin önemini vurgulayacaktır. İki taraf, tartışmalardan sonra, sendika temsilcilerine, her hafta sendika işleriyle uğraşmak üzere dört saat ücretli izin verilmesi konusunda anlaşmış olsunlar. Üzerinde tam olarak anlaşılan şey ne idi? Acaba, tüm sendika temsilcilerini mi kastettiler? "Sendika işi" ile ne kastedilmişti? Sendika temsilcisi, bu amaçla iki haftada bir tüm gün izin kullanabilir mi? Sendika temsilcisinin denetiminde çalıştığı ustanın, bu düzenlemenin farkına varması için ne gibi önlem alınmıştır? Anlaşmanın açık ve tam oluşunun sağlanması, sekreterin ya da sekreterlerin görevlerinin bir bölümüdür. Görüşmelerin kaydı, kaleme alınması daha sonra yapılacaksa, nihai anlaşma için bir temel oluşturabilir. Bu kayıtlar, toplu sözleşme yürürlüğe girdikten sonra da, belirli bir kaydın anlamı konusunda bir kuşku ortaya çıktığında, yararlı bir bilgi kaynağı olabilir. İşte, iki tarafça üzerinde anlaşılan ortak kaydın değeri buradadır.

ÇOKULUSLULUK BOYUTU

Şimdiye değin, toplu pazarlığın işleyişini ulusal düzeyde inceledik. Oysa, artan sayıda işçi açısından -muhtemelen milyonlar- yeni bir boyut daha hesaba katılmalıdır. Bazen "uluslararası şirketler" olarak da anılan çokuluslu teşebbüslerin hızlı gelişimi, özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, modern dünyadaki ekonomik örgütlenmenin dikkate değer bir boyutu olmuştur. Böylesi işletmelerde istihdam edilen

işçiler, tümüyle ulusal işletmelerdekilerden farklı sorunlarla karşılaşırlar. Dolayısıyla, bu aşamada, onların durumlarını kısaca gözden geçirmeliyiz.

Kasım 1977'de ILO'nun Yönetici Organı, hükümet, işveren ve işçi örgütleri temsilcilerinin tartışmalı bir konuda fikir birliğine ulaşmak için birkaç yıllık çabalarına dayanan, çokuluslu teşebbüsler ve sosyal politikaya ilişkin, üç-taraflı bir ilkeler bildirgesini kabul etti. Bildirge, örgütlenme hakkı, istihdam, fırsat eşitliği, mesleki eğitim, çalışma koşulları ve endüstriyel ilişkilere ilişkin uluslararası standartları içermek üzere, sosyal politikanın birçok yanını kapsamıştır. 48'den 55'e kadar olan "Toplu pazarlık" başlıklı paragraflar, bu elkitabı ile doğrudan ilişkili olduklarından, aşağıda aynen verilmiştir.

TOPLU PAZARLIK

48. Çokuluslu teşebbüslerce istihdam edilen işçilere, ulusal yasa ve uygulama ile uyum halinde kendi seçtikleri, toplu sözleşme amacıyla tanınacak, temsili örgütlere sahip olma hakkı verilmelidir.

49. İşveren ya da işveren örgütleri ile işçi örgütleri arasındaki ihtiyari müzakere mekanizmasını özendirmek ve tam gelişim ve kullanımını sağlamak için, istihdam süre ve koşullarının toplu sözleşmeler aracılığıyla düzenlenmesi de dikkate alınarak, gerekli olduğunda, ulusal koşullara uygun önlemler alınmalıdır.

50. Ulusal teşebbüsler yanısıra çokuluslu teşebbüsler de, işçi temsilcilerine etkili toplu sözleşmelerinde yardım etmek üzere gerekli olabilecek kolaylıkları sağlamalıdır.

51. Çokuluslu teşebbüsler, faaliyet gösterdikleri her ülkede istihdam ettikleri işçilerin gerektiği şekilde yetkili kılınmış temsilcilerine,müzakere edilmekte olan hususlara ilişkin karar alma yetkisi bulunan yönetim temsilcileri ile müzakereler yürütme imkanı sağlamalıdır.

52. Çokuluslu teşebbüsler, istihdam koşulları hakkında işçi temsilcileri ile iyi niyet görüşmeleri çerçevesinde, ya da işçiler örgütlenme haklarını kullanırken, bu görüşmeleri adil olmayan biçimde etkilemek veya örgütlenme hakkına engel olmak için, bir çalışma biriminin ilgili ülkeden tamamen ya da kısmen transferi konusunda yetki kullanmakla tehdit etmemeli; işçi temsilcileri ile iyi niyet görüşmelerini veya işçilerin örgütlenme haklarını engellemek amacıyla, yabancı ülkelerdeki tanıdık kuruluşlardan işçi transfer etmemelidirler.

53. Toplu sözleşmeler, yorum ve uygulamalarından doğan uyuşmazlıkların çözümü için ve karşılıklı biçimde riayet edilen haklar ve sorumluluklar için hükümler içermelidir.

54. Çokuluslu teşebbüsler, işçi temsilcilerine ilgili kurumla anlamlı görüşmeler yapmak üzere gerekli bilgileri sağlamalı ve yerel yasa ve uygulamaya uygun olan durumlarda, söz konusu kurumun icraatı, münasip olduğunda bir bütün olarak teşebbüs hakkında gerçek ve adil görüş elde edebilmeleri için bilgi sağlamalıdır.

55. Hükümetler, yasaların ve uygulamanın izin verdiği durumlarda, işçi örgütleri temsilcilerine, talepleri halinde, toplu sözleşme sürecinde amaç ölçütleri tespit etmelerine yardımcı olmak üzere, teşebbüsün faaliyet gösterdiği endüstriler hakkında bilgi sağlamalıdır.

Yukarıdaki paragraflar kendi kendini ifade ediyorsa da, olası sorunlara dikkate çeken birkaç nokta vurgulanmaya değer. Örneğin, Paragraf 51'de çokuluslu teşebbüslerin "işçilerin gerektiği biçimde yetkilendirilmiş temsilcilerine... müzakere edilmekte olan hususlara ilişkin karar alma yetkisi bulunan yönetim temsilcileri ile müzakereler yürütme imkanı sağlaması" tavsiye edilmektedir. Uygulamada, toplu pazarlık, kimi ülkelerde yerel yönetimin karar alma yetkisi bulunmadığından, çıkmaza girmiştir. Böyle olduğunda, işçi sendikası bildirge maddelerine dikkat çekmeli ve bunların uygulanmasına çalışmalıdır. Paragraf 52, çokuluslu teşebbüslerin, bu elkitabının 1. Bölümü açısından "adil olmayan çalışma uygulamaları" şeklinde sınıflandırılabilecek hareketlerden kaçınmalarını tavsiye etmektedir. Yine de bazı durumlarda bu tür hareketlere başvurulmuştur ve bildirgenin varlığı, işçi sendikalarının sorunları normal biçimlerde çözme çabaları açısından yararlı olmalıdır. Bildirge, "anlamlı müzakereler" (paragraf 54) için gereksinim duyabilecekleri bilgileri elde etmelerinde de yardımcı olabilir.

Birkaç uluslararası işçi sendikası örgütü, özellikle bir endüstriyel ya da mesleki gruptaki işçilerin çeşitli gereksinimlerini karşılayanlar, çokuluslu teşebbüslerin gelişmesine, ilgili işçiler için uluslararası işçi sendikası komiteleri kurarak cevap verdiler. Bu alandaki geniş deneyimli birkaç örgütten biri, herbiri bir çokuluslu teşebbüsün (bu durumda, daha çok motorlü araçlar endüstrisinde) istihdam ettiği işçilerle ilgilenen belirli sayıda dünya konseyleri kurmuş bulunan Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu'dur. "Çokuluslu toplu pazarlık" hakkında çok tartışma yapılmışsa da, uygulamada, normal olarak ulusal müzakerelerde ulaşılan türde çok sayıda toplu sözleşme bağıtlamak mümkün olmamıştır. Bununla birlikte, görmüş olduğumuz gibi, toplu pazarlığın toplu sözleşme imzalanmasını sağlama dışında başka yanları da vardır. Federasyon'un dünya konseyleri, diğer endüstrilerde karşılık gelen organlarla birlikte, çalışma koşulları ve istihdam dönemleri, işçi fazlalığı, ücret yapısı, güvenlik ve sağlık ile şikayeti gerektiren hal gibi herbiri daha sonra ulusal düzeydeki toplu pazarlığa dahil edilebilecek sorunlar üzerinde bilgi alışverişi ve bu sorunlar üzerinde sendika politikasının oluşturulması için, dünyanın çeşitli taraflarından işçi sendikası temsilcilerini biraraya getirmekle yararlı bir rol oynadılar. Dünya konseyleri ve eşdeğer kuruluşları çokuluslu teşebbüslerin genel yönetim temsilcileri ile de toplantılar düzenlediler ve bu toplantılar, bir ikamesi olmasa bile, ulusal toplu pazarlığa değerli bir katkı görünümündeydiler.

TARTIŞMA KONULARI

1. İşçi sendikası görüşmecileri, neden ülkelerindeki cari ekonomik durumu incelemelidirler?

2. Neden siyasal durumu da incelemeliler?

3. Toplu pazarlığa daha fazla mı yoksa daha az mı yasal müdahale lehindesiniz? Neden?

4. İşletme düzeyindeki pazarlığa göre, endüstri çapındaki pazarlığın herhangi bir avantajı var mıdır?

5. Eğer varsa, bir gentilmen anlaşması'nın avantajları nelerdir?

6. Bir çokuluslu teşebbüsle toplu pazarlık sırasında hangi özel sorunların doğması olasıdır?

ÜCRET PAZARLIĞI 4

Oldukça yakın zamanlara kadar, bir kimse, ilk bakışta ücret ve maaşların belirlenmesinde tümüyle farklı iki yolu ayırdedebilirdi. Bunlardan piyasa ekonomilerinde izlenen biri, işveren ve işçiler arasındaki toplu pazarlık; planlı ekonomilerde izlenen diğeri ise ücret düzeylerinin hükümet ya da merkezi planlama organı tarafından belirlenmesiydi. İlk durumda, rekabetçi olabilmek için, işveren ücret faturasını doğal olarak minimumda tutmaya çabalayacaktır. İşçiler ise, ferdi düzeyde ya da topluca, işverence önerilen hadleri yükseltmeye çalışırken, ücretlerin çok yükseklere itilmesinin, işvereni işinden edebileceğinin farkında olmayı sürdüreceklerdir. Önerilerin birbirini izlemesi, karşı-teklifler ve anlaşma, toplu pazarlığın temelde neye ilişkin olduğunu gösteriyordu. İşçilerin örgütlerinin görev yelpazeleri çok geniş olmakla birlikte, bunlardan en önemlisi, hâlâ üyelerinin yaşam standartlarının savunulması ve iyileştirilmesidir. Piyasa ekonomilerindeki işçi sendikaları için, bu her zaman ücret pazarlığının aktif politikası anlamına gelir.

İŞÇİLERİN GELİRİ

Daha sonra değinileceği gibi, işçilerin yaşam standartlarının savunulması, geniş ölçüde, parasal ücretlerin satınalma gücünü muhafaza meselesidir. "Parasal ücretler", ilk bakışta kavramların en basiti gibi görünür. Ancak, bu, işçinin hafta ya da ay sonunda aldığı kağıt paralar ve bozuk paralardan çok daha fazla birşeydir. İşveren, hangi paraları hangi nedenlerle kesmiştir? Aynı miktar tatillerde ve hastalık dönem-lerinde de ödenebilir mi? Bir başka karışık nokta ise, çok basit ücret sistemleri dışında, bir işçinin aldığı ücretin birkaç meblağın bileşimi oluşudur. Bunlar, temel ücret, primler, ikramiyeler, fazla mesai ödemesi, işe gelip gitme, konut yardımı ve hayat pahalılığındaki artış gibi çok sayıda unsurlar için verilen diğer ödenekleri içerebilir. Ayrıca, birkaç ülkede, yıl sonunda ödenmek üzere, bazen 13., 14., hatta 15. aylık ücreti oluşturan yıllık bir ikramiye verilmesi ya da işletmenin karından pay verilmesi gelenek haline gelmiştir. Bunlar, ücretler incelenirken hesaba katılması gereken unsurlardan yalnızca birkaçıdır ve bunlardan bazıları

(temel ücret haddi, özendirici ödemeler ve ücret-dışı gelir) şimdi biraz daha ayrıntılı biçimde tartışılacaktır. Bununla birlikte, buradaki kısım, çok önemli bir konuya dokunmanın çok az ötesine geçecektir. Eğer mümkünse, *Ücretler* başlıklı, işçilerin eğitimi eş elkitabına başvurulması tavsiye edilir.

Temel Ücret Hadleri

"Yaşayan ücret"i neyin oluşturduğunu belirleme konusunda pekçok girişim yapılmışsa da, soruna çok sayıda bakış şekli olduğundan, bunların çoğu başarılı olamadı. Acaba, işçi ve bağımlı aile fertlerinin yaşamlarını sürdürebilmeleri için ödenmesi gereken en düşük ücret mi, yoksa dolu dolu ve keyifli bir yaşam için gereksinim duyulan ücret midir? Yaşayan ücret'in uluslararası standart bir tanımı mevcut değildir. Ancak, Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi, (1970) (No.131)'in 3. maddesinde şunlar ifade edilmiştir:

> Asgari ücretin tespitinde dikkate alınması gereken unsurlar, olanak ölçüsünde ve ulusal uygulama ve koşullara oranla uygun biçimde,
>
> (a) ülkedeki ücretler genel düzeyi, hayat pahalılığı, sosyal güvenlik yardımları ve diğer sosyal grupların göreli yaşam standartları hesaba katılarak, işçiler ve ailelerinin gereksinimleri;
>
> (b) ekonomik kalkınma gerekleri, verimlilik düzeyleri ve yüksek bir istihdam düzeyinin arzu edilirliği ve sürdürülmesini içeren ekonomik faktörleri içermelidir.

Teşvik Edici Ödemeler

Dünyanın çoğu ülkesinde (tek önemli istisna Japonya olmak üzere) işgücünün bir bölümüne, basit parça haddi'nden bazen işçiler için anlaşılamaz karmaşık düzenlemelere kadar çeşitlenen mevcut teşvik programlarından birine göre ödeme yapılır. İlk sistemin adil bir örneği, bir işçiye kestiği her ton şeker kamışı ya da ocaktan çıkardığı her ton kömür başına şu kadar para ödenmesidir. İkinci sistem için eşit biçimde adil bir örnek vermek mümkün değildir. Zira, çok genel çeşitlilikte sistemler mevcuttur. Mamafih, kimi sistemlerin yalnızca uzmanları tarafından anlaşılabildiği gerçeği, doğabilecek sorunlar hakkında bir fikir verecektir.

İşçi sendikacılığı hareketi içinde, teşviklerin işçiyi doğal olmayan ya da güvenlik ve sağlığa tehlikeli bile olabilecek bir hızda çalışmaya mecbur ettiği ve bir işçiyi bir başkasıyla rekabete soktuğu şeklinde, işçilere zararlı olduğu yönünde güçlü savlar ileri sürülmüştür. Bir üretim ekibine, başarılan sonuçlara göre bir ikramiye ödenmesi şeklindeki grup teşvik programları hakkında ise çok daha az eleştiri duyulmuştur.

Dünyanın her yanında değişmeler olmakta ve genel eğilimin ne olduğunu belirli bir kesinlikle ifade etmek güçleşmektedir. Bununla birlikte, son yıllardaki birçok toplu sözleşmenin özendirme programlarına ilişkin önemli bölümler içerdiği ve eğilimin parça-işi ile işçinin maruz kaldığı baskıdan kurtulmasına yöneldiği, belirgin biçimde görünmektedir. Kimi işçi sendikaları, düz zaman hadlerine dönmek için başvuruda bulundular ve bu dönüşe artan şekilde incelen mekanik ve elektronik üretim süreçleri yardımcı oldu. Belirli bir sendika özendirme sistemlerinin lehinde olsun ya da olmasın, konunun toplu pazarlıkla ilgili herkes tarafından bütünüyle tartışılması ve anlaşılması gerekir. Bu kişiler, bir özendirme programının tesisi, çeşitlendirilmesi ya da kaldırılmasına ilişkin herhangi bir tartışmaya katılabilirler ve bunu gerektiği şekilde yapabilmek için, kendilerini oldukça güç bir konuya alıştırmış olmaları gerekir. Özendirme programlarının ayrıntılı bir incelemesi, *Sonuçlara göre ödeme* isimli ILO yayınında bulunabilir.

Ücret-dışı gelir

İşçilerin gelirlerine bir bütün olarak baktığımızda, ücretin tek başına en büyük kalemi oluşturmasına rağmen, çoğu durumda tüm geliri kapsamadığına değinilmelidir. Ücret-dışı gelirin toplu pazarlık hakkındaki bir elkitabının kapsamı dışında olacağı düşünülebilirse de, ücret-dışı gelir küçümsenmemesi gereken birşeydir. İşverenlerin bunun varlığından tamamen haberli oldukları ve işçilerin ücretlerine ek olarak başka gelir kaynaklarına da sahip oluşuna dayanan savları gerektiğinde kullanmak üzere hazırlanacakları bilinmelidir.

En büyük ek gelir kuşkusuz sosyal güvenlikten elde edilir. Sosyal güvenlik alanındaki sürekli gelişme, ILO'nun yaşam süresi içinde, çoğu ülkede sosyal politikanın dikkati çeken bir özelliği olmuştur. Halen 140 kadar ülke, bir çeşit programa sahiptir. Bu programların içeriği alan ve yapılan ödemelerin hacmi açısından değişmekle birlikte, çoğu ülkede emeklilik ve maluliyet ile meslek kazası ve hastalığını içerir. Bunların maliyeti ücretlerden yapılan özel kesintiler artı işverenin katkısı ya da genel vergilerden alınan fonlar veya en yaygın olarak da her ikisinin bir karışımıyla karşılanır. Bu elkitabının okuyucuları kendi ülkelerindeki sosyal güvenlik koşullarını hem yardımlar hem de fonun kaynakları açısından incelemelidir. Bu program, aile yardımlarının muhtemelen istisna edilmesiyle, ve hatta bu yardımların işçinin ödediği gelir vergisi ve dolaylı vergiler yoluyla devlet kaynaklarından ödendiğinde, katkıda bulunucudur. Kamusal fonlarla karşılanan programlar tamamen yeterli olmadığında, işçiler, eksik kalan kısmın toplu sözleşmelerle telafi edilmesini isteyeceklerdir. Bu, işçi sendikalarının çoğunlukla işverenlerle anlaşmaya varma imkanı bulabildikleri bir alandır. Kimi durumlarda, ulusal sosyal güvenlik sistemi hastalık, kaza, işsizlik ve emeklilik durumlarında yalnızca mütevazı yardımlar sağlarsa da, sendikalar toplu sözleşme çerçevesinde ek istifadeleri görüşmekte başarılı olmaktadırlar.

Sosyal güvenlik karmaşık bir konudur ve zaman geçtikçe daha da karmaşıklaşmaktadır. ILO, kuruluşundan beri sosyal güvenliğin geliştirilmesinde aktif bir tutum izlemiş ve bu konuda *sosyal güvenliğe giriş* dahil olmak üzere, pekçok kitap yayınlamıştır.

ÜCRET TALEPLERİNİN NEDENLERİ

Görmüş olduğumuz gibi, ücret pazarlığı, genellikle işçiler adına bir talepte bulunulmasıyla başlar. Bir talebin hazırlanması birkaç dakikada tamamlanabilir. "Biz yüzde 10 zam istiyoruz." şeklinde yazmak, büyük bir beceri gerektirmez. Ne varki, masanın öbür yanından "Hayır." demek te aynı derecede kolaydır. Uygulamada, işçi temsilcileri, daha dikkatli hazırlanmış bir talebin daha makul bir cevap alma olasılığının daha yüksek olduğunun farkına çabucak vardılar. Ücret talebinin belirli ifade biçimi yoktur. Bununla birlikte, bazı olası unsurların gözönüne alınması ve bu unsurların herbirine verilen "ağırlık" miktarının dahil edilmesi, yararlı bir temrin olur. İşçi temsilcileri, bir talebi işverene sunmadan önce, kendi aralarında muhtemelen birkaç kez toplanarak, ne şekilde hareket edeceklerine karar vereceklerdir. İşçi sendikacılığı hareketinin ilk zamanlarında, iyileştirilmiş bir ücret talebinin hazırlanması görece basit bir işti. İşçi sendikası öncüleri cesaret ve kararlılık ihtiyacı içindeydiler (ne de olsa kartlar aleyhlerine dağıtılmıştı ve yasadan destek beklentileri olamazdı). Ancak, özel bir hazırlık gereği duymazlardı ve en iyi liderlerden bazıları pek az eğitim ve öğrenim görmüştü. Modern zamanlarda endüstriyel ilişkiler öylesine gelişti ki, artık sendika liderleri yüksek-nitelikli olmak zorunda kaldı ve birçoğu ekonomi, yönetim ya da hukuk dallarında dereceler aldı. İzleyen iki paragrafta, bir talebin işverenin önüne konulmasından önce hazırlanması gereken iki önemli sorunu özetleyeceğiz.

İlk sorun, talebin sendikanın tüm işçilerini mi, yoksa yalnızca belirli mesleklerdekileri mi ilgilendirdiğidir. Aslında, bu iş işgücünün tamamı için talepte bulunmak gibi görünebilirse de, kimi durumlarda, bir gruptaki işçiler, karşılaştırılabilir nitelik ve sorumluluğa sahip başka işçilerin gerisinde kaldıklarından, özel olarak tatmin edilmemiş olabilirler. Dolayısıyla, onların ihtiyaçları, öncelik verilmeyi gerektirir, Kaldı ki, işverenin böyle bir talebi karşılama maliyetinin görece küçük olduğunu bilmek, bir işçi azınlığı açısından iyi bir örnek oluşturacağından, strateji açısından da daha kolaydır.

İkinci sorun, çeşitli işçi kategorileri dahil edilecekse, talep tüm işçiler için belirli bir miktar artış mı, yoksa ücretlerin belirli bir yüzdesi kadar artış mı talep edileceğidir. Bu seçeneklerden ilkinin, özellikle en düşük ücretli işçilere yardımcı olma gibi bir üstünlüğü vardır. Nitelikli ve niteliksiz işçi ücretleri arasında büyük bir fark varsa, bu ilişkiyi olduğu gibi bırakacak ortak bir yüzde artış istenmesinin adil olmayacağı hissedilebilir. Oysa, her işçiye aynı miktarda yapılacak artış, aradaki farkı daraltacaktır. Bu sav, kadın işçilerin ücretleri için ileri sürülmüştür. Eşit

değerdeki iş için erkek ve kadın işçilere eşit karşılık ödenmesine ilişkin 100 numaralı 1951 Sözleşmesi'nin kabulüne rağmen, kadınlara erkeklerden önemli ölçüde daha az ödenmesi yaygındır. Farklılıklar tümüyle kaybolmazsa da, birbirini izleyen seyyanen yapılacak zamlar, aradaki farkı daraltıcı eğilim yaratacaktır. Eşit ödemenin daha çabuk başarılabilmesi için kadınlar ya da ayırımcı muameleye maruz kalmış herhangi bir grup daha yüksek oranlı zam almalıdır. Kimi durumlarda, gerçekten böyle yapılmaktadır.

İşçilerin ücretlere ilişkin talep nedenleri arasında, gerçek ücretlerle ilişkisi açısından, endüstriyel sorunların en yaygın nedeni olduğundan, ağırlık enflasyona verilecektir. Ancak, böyle yapılması,ücret ve maaşların belirlenmesine katılacak diğer etkenleri gözden uzak tutmamalı ve sonunda bu etkenler de ele alınmalıdır. Enflasyon nedeniyle satınalma gücündeki kaybın telafi edilmesi dışında, ücret pazarlığında gözönüne alınacak diğer unsurlar, işletmenin kârlılığı, işçilerin artan verimliliği (normal olarak bu ikisi yakından ilişkilidir), benzer eğitim ve sorumluluk düzeyindeki diğer işçilerle karşılaştırma ve ücretlerin, işletmenin sağlıklı yürümesi için yeterli sayıda işçi çekebilmeye elverecek düzeyde tutulması ihtiyacıdır.

Enflasyon

İşçi sendikacılarının tümü, parasal ücretler ve reel ücretler (=gerçek ücret) arasındaki farkın ayırdında olmadıklarında, bu bölümde daha önce kullanılan "yaşam standardının korunması" ibaresinin açıklanması gerekir.

Tüm işçiler, ücret düzeylerine büyük önem verir ve sendikaları ya da diğer örgütlerin bunu yükseltme yönünde her türlü çabayı harcamalarını isterler. Ancak, daha yakından incelendiğinde, parasal ücret gerçekten bir ailenin ekonomik yaşamındaki en önemli etken değildir: Önemli olan, ücretin satınalma gücüdür. İşçilerin, önceki yıl 20 saatlik ücretleri ile aileleri için gıda maddeleri alabilirken, içinde bulundukları yılda aynı maddeleri satın alabilmek için 15 saatlik ücretlerinin yeterli olması halinde, yaşam standartlarının yükselmiş olduğu konusunda ikna olmaları için bir anlık düşünmeleri yeterli olacaktır. Dolayısıyla, toplu pazarlıkla uğraşmakla ilgilenen işçi sendikalarının, kendilerini evrensel düzeyde kullanılan işçilerin satınalma gücü: "reel ücret" kavramına alıştırmaları gerekir. Onlar için amaç, paralarıyla satın alabilecekleri mal ve hizmet miktarı olan reel ücretleri muhafaza etmek ya da yükseltmektir.

Satınalma gücü, diğer bir deyişle reel ücretleri birçok faktör etkilerse de, çoğu işçi için, etkisi en çabuk görüleni, çoğu kişi tarafından enflasyon olarak bilinen, fiyatlar genel düzeyindeki yükselmedir. Enflasyon, hükümetlerin bile kontrol etme imkanı bulamadıkları sorunlar yaratır. Bu arada, fiyatların bazen düşme eğilimine

girebileceğine de işaret etmeliyiz. Bu durum, bilindiği gibi deflasyon'dur. Ne varki, pek ender olduğu için, burada üzerinde durmayacağız. İşçi sendikaları, fiyat artışlarının ücretlerdeki eşit oranlı artışlarla dengelenmesini sağlamaya çalışırlar. Bu kadar yaygın olan enflasyonun, ücret pazarlıklarında, hemen hemen değişmez biçimde "Hayat pahalılığında artış" başlığı altında yer alması şaşırtıcı olmamalıdır.

İşletmenin Kârlılığı

İşçi temsilcilerinin işletmenin artan karlılığına dayanarak daha yüksek ücretler talep edebilme yetenekleri, işletmeye ilişkin finansal verileri elde etme ve onları yorumlama yeteneklerine bağlıdır-işletme özel sektör ya da kamu kuruluşu olabilir. *Bilanço nasıl okunmalı* isimli yararlı bir ILO yayını, kendi-kendine-öğrenme kitabı olarak hazırlanmış ve bu bağlamda birçok işçi örgütünce yararlı olduğu kanıtlanmıştır. Bununla birlikte, işçilerin tümü bilançoları ele geçiremez, geçirseler bile bunlarda fazla bilgi bulamazlar.

Kimi ülkelerde, işletmenin karlılığına ilişkin bilgilerin ve kimi durumlarda gelecek için yapılan planların, işverence ilgili işçilere sağlanması gereği yasayla getirilmiştir. Böyle bir gereklilik, bu elkitabının yayınlanma terihine kadar hiçbir uluslararası çalışma sözleşmesi'nin hükümleri arasında yer almamıştır. Bununla birlikte, Toplu pazarlık Tavsiyesi, 1981 (No.163) "tarafların anlamlı müzakereler için gereksinim duyacakları bilgileri ele geçirebilmeleri için, gerekiyorsa ulusal koşullara uyarlanacak önlemler alınmalıdır" demektedir. Burada atıf yapılan bilgi, hem işletmeyi hem de "ülkenin genel ekonomik ... durumu ve ilgili faaliyet dalı..." nı kapsamaktadır.

Burada bir ihtiyat notu dile getirilmelidir. Ekonomik durum iyileşebilir ya da bozulabilir. Tavsiye'nin, yalnızca "işçi"nin değil "taraflar"ın bilgi elde edebilmesinden söz ettiğine dikkat edilmelidir. Güç dönemlerde, işçiler ücretlerinde reel açıdan bir düşmeye karşı savunmaya geçmek zorunda kalabilirler. Dolayısıyla, buradan çıkarılacak sonuç, işçilerin yalnızca ekonomik ve sosyal bilgilerle değil, fakat durumlarını savunacak bilgilerle de iyi donatılmış olmaları gereğidir. Son yıllarda, işçi temsilcilerinin, iş arkadaşlarının olanak ölçüsünde işlerini koruyabilmeleri için, reel ücretlerde bir azalmayı müzakere ettikleri durumlar da yaşanmıştır. Toplu pazarlıkta, hemen hemen savaştaki gibi, geri çekilme ilerlemeden daha fazla beceri gerektirebilir.

İşgücü Verimliliği

Verimlilik, daha yüksek ücretler için sağlam bir dayanak oluşturabilir. Terim, normal olarak, "işçi başına üretim"i temsil etmek üzere kullanılır. Eğer işgücünde yalnızca küçük bir artış olmuşken, bir

işletme belirli bir dönemde hasılasını iki katına çıkarırsa, artan verimliliğin daha yüksek ücretler şeklinde yansımasının talep edilmesi makul karşılanır (ücretlerin üretimle doğrudan ilişkilendirildikleri ücret sistemleri şimdilik bir yana bırakılarak). İşveren, hiç kuşkusuz, cevap olarak yüksek verimliliğin yeni, pahalı fabrika ve makineler ya da daha iyi yönetimden kaynaklandığını iddia edecektir. Bu noktada, toplu pazarlık iyi savların öne sürülmesi ve istatistiklerin doğru kullanılması yanısıra sabır ve kararlılık ta gerektirir.

Meslekler-arası karşılaştırılabilirlik

Karşılaştırılabilirliğe dayalı talepler de verilerin kullanımında beceri gerektirir. Eğer belirli bir pazarlık birimindeki işçiler, ücretlerinin karşılaştırılabilir nitelikteki diğer işçilerinkinden dikkate değer ölçüde düşük olduğunun farkına varırlarsa, salt bu nedenle daha yüksek ücrete hak kazandıklarını hissederler. Ne var ki, hangi niteliklerin karşılaştırılabilir olduğunu nasıl belirleyeceksiniz? Yaygın bir sav, eğitim, mesleki eğitim, çıraklık ve gerekli deneyime ilişkindir. Birçok ülkede, işçiler bu ölçütlere göre sınıflandırılır ve toplu sözleşme "Sınıf 1 usta" ve bunun gibi atıflarda bulunursa da, diğer durumlarda, bu iş pek kolay değildir. Modern gelişmelerle program plancısı ya da hava trafik kontrolörü gibi, adil bir karşılaştırma düzeyi için çok sayıda savın mümkün olduğu yeni meslekler ortaya çıkmaktadır. Son yıllarda, çoğu ülkeye soruna bilimsel akıl yürütmeyi uygulama girişiminde bulunan iş değerlendirilmesi getirilmiştir. İş değerlendirilmesinde, yalnızca nitelik değil, gerekli zihinsel ve fiziksel çaba, sorumluluk derecesi, ve işin yapılması gereken ortam gibi ilgili tüm diğer etkenler de hesaba katılır. Çoğu işçi sendikası liderinin iş değerlendirmesine, düşmanca değilse bile kuşku ile baktığına işaret edilmelidir. İş değerlendirmesinin kimi savunucularının bizzat kendilerinin ayıplanması olasıdır: Zaman zaman beşeri faaliyetin tüm biçimlerinin matematik formüllere indirgenebileceği izlenimini yaymakta ve işçiyi değil, işi ölçtüklerini iddia etmektedirler. Bu konuda, aslında kadınlara karşı diskriminasyonu kaldırma amacını taşımakla birlikte, bu noktayla çok ta ilgisiz sayılmayacak uluslararası bir araç mevcuttur: Eşit Ödeme Sözleşmesi, 1951 (No.100). Bir işi diğeriyle karşılaştırırken, "eşit değerdeki işe eşit ödeme" fikri, karşılaştırmanın farklı cinsiyetteki işçiler mi, yoksa aynı cinsiyetteki işçiler arasında mı yapıldığı şeklindeki ölçütlerden birinin dahil edilmesine hak kazanmıştır. Bu karmaşık konuda daha fazla derinleşmek isteyenler için iki ILO yayını yararlı olabilir: *İş değerlendirmesi* ve daha kısa bir işçilerin eğitimi kitapçığı, *iş değerlendirmesi ve işçi sendikalarının rolü.*

Yeni İşçiler Alma İhtiyacı

Ücret taleplerine dahil edilmesi daha önce tavsiye edilmiş bulunan sonuncu unsur, uygun yeni işçi çekme ihtiyacıdır. Geçmişte, nitelikli esnaflar için sıkça kullanılmış olan bu sav, artan biçimde öğretmen, doktor, hastabakıcı ve idari personel gibi beyaz-yakalı işçiler için de kullanılmaktadır. Bunun bir nedeni, bunların işlerinin doğasının, gerçekte, karlılık ve verimlilik gibi daha yüksek ücret ve maaşlar için olası savları dışlamasıdır.

Gelişmekte olan ülkelerde, yeni işçileri çekebilmenin tüm toplumun yararına olması nedeniyle, endüstri işçilerine iyi ödenmesi gereği, meşru biçimde savunulabilir. Ülkenin ekonomik kalkınması ve çoğu durumda göreli ekonomik bağımsızlığı artan bir endüstriyel üretim hızını gerektirdiğinden, işçilerin alıştıkları yaşam biçimlerini fabrikanın tekdüzelik ve disiplinine dönüştürmeleri için, kendilerine bazı iyi özendiricilerin sağlanması gerekir.

PİYASA EKONOMİLERİNDE ÜCRET POLİTİKASI

Bir hükümetin bir ücret politikası düzenlemesi ve uygulamasının gerekip gerekmediği, bir piyasa ekonomisinin karşılaştığı en tartışmalı sorunlardan biridir. Karmaşık ve çok yönleri bulunan bu konu hakkında 7.Bölümde daha fazla şeyler söylenecektir. Burada değinmemizin nedeni ise, eğer hükümet, doğrudan müdahale şeklinde bir politikası varsa, bunun ücret pazarlığının tüm yönlerini etkileyecek oluşudur. Piyasa ekonomisi ülkelerindeki işçi sendikacılığı hareketi içinde bile, ücret pazarlığının tamamen serbest ve hükümet "karışımı"ndan bağımsız biçimde yapılıp yapılmaması konusunda keskin bir görüş ayrılığı söz konusudur. Hiçbir iki ulusal durum bütünüyle aynı değildir ve evrensel düzeyde uygulanabilecek standartlar ise bahis konusu bile değildir. Bununla birlikte, ücret politikasını incelemek için güçlü nedenler vardır ve bu konu, toplu pazarlığın incelendiği her durumda, işçilerin eğitimi kurslarına dahil edilmelidir. Bu amaçla, ILO'nun *Ücretler* üzerindeki işçilerin eğitim elkitabının 14 ila 16. Bölümleri özellikle yararlıdır.

Ücret Ödeme Biçim ve Yöntemi

Normal olarak ücretler, işçilere doğrudan ve nakit olarak ödenir. Yine de bazen işçi ücretinin bir bölümünü mal olarak ya da yalnızca işverenin sahibi olduğu bir mağazada harcanabilecek kuponlarla ödenebilir. Uluslararası Çalışma Konferansı, İkinci Dünya Savaşı'ndan kısa bir süre sonra ve işçileri ücretlerinin ödenmesinde kötüye kullanımlara karşı korumak üzere devlet eyleminin uluslararası standartlarını belirleyen ve uzun tartışmalar sonunda kabul edilen Ücretlerin Korunması Sözleşmesi, 1949 'No. 95' in kabulünden sonra böyle bir uygulamanın yaratabileceği sorunlarla ilgilenmeye başladı.

Sözleşme 95, ücretlerin, yetkili makamın belirli durumlarda banka çeki-posta çeki veya para havalesi şeklindeki ödemelere izin verdiği ya da emrettiği haller dışında, yasal para, yani banknot ve bozuk paralarla ödenmesini gerektirmektedir. Bir diğer istisna ise, ulusal yasa ya da tüzükler, toplu sözleşmeler veya hakem kararlarının ücretlerin kısmen mal olarak ödenmesine yetki vermesidir. Ancak, ücretlerin yüksek oranda alkol içeren içkiler (örneğin, bir zamanlar şeker işçilerine rom içkisi verme, yaygın bir uygulamaydı) ya da sağlığa zararlı ilaçlar şeklinde ödenmesine hiçbir durumda izin verilemez. Sözleşme, işverenin işçilerine dilediği gibi ödeme yapma özgürlüğü üzerine getirdiği birkaç sınırlamayı da belirtmektedir. Özel olarak böyle yapmaya yetki verilmedikçe, ücretlerden kesinti yapması yasaklanmıştır; ücretleri içkili yerlerde, perakende satış mağazalarında ya da eğlence yerlerinde ödeyemez; işletme, piyasadan çekilirse, işçiler rüçhanlı alacaklı sayılır.

Ümidederiz ki bu elkitabının okuyucuları yukarıda değinilen türde sorunlarla karşılaşmazlar. Yine de karşılaşırlarsa, o zaman Sözleşme 95'in tam metnini elde etmeleri salık verilir. *Ücretler* elkitabı, diğer Sözleşme ve Tavsiyelerle birlikte, gerçeğe ilişkin maddeler içermektedir ve işçi sendikası kitaplığına yararlı bir ilave oluşturacaktır.

İşçilerin Ücret Belirlenmesine Katılmaları

Asgari Ücret Tespiti Sözleşmesi, 1970 (No.131) işçi temsilcilerinin asgari ücretin belirlenme mekanizmasının çalışmasına katılmasını şart koşmuştur ve bu katılma, işveren temsilcileri ile birlikte, hiç kuşkusuz bir toplu pazarlığı ima eder. 1 Ocak 1985'te 32 ülke tarafından onaylanan bu önemli Sözleşmenin tam metni dikkatle çalışılmalı ve tartışılmalıdır. 1928 tarihli (No.26) asgari ücret tespit mekanizmasının yaratılmasına ilişkin önceki Sözleşme, yaklaşık 100 kadar ülke tarafından onaylanmış olup, halen yürürlüktedir.

Bu bölümün başında alternatif bir yöntem olarak değinilen ücretlerin hükümet emriyle belirlenmesi asgari ücret tesisine hasredilmemiştir. Gerçekte, bu yöntem, temelde kamu hizmetlerinde olmak üzere birçok ülkedeki çalışan nüfusun geniş bir bölümüne uygulanmıştır. Bilinçli olsun olmasın, hükümetler Sözleşme 131'in 3. maddesinde sıralanan etkenleri, özellikle de "ülkedeki ücretler genel düzeyi"ni genellikle hesaba katarlar. Biz bu süreci ücret ve maaşların belirlenmesi olarak anlatırken, kamu çalışanlarını temsil eden işçi sendikaları, 7. Bölümde değinilen Sözleşme 151'de gerekli görüldüğü üzere, mümkün olan yerlerde mutlaka bu sürece katılırlar.

Dolayısıyla, ücret ve maaşlar, şu ya da bu biçimde, işverenin ödemeyi istediği ile, işçilerin almayı istedikleri arasındaki bir uyuşmanın sonucudur. Eklemeye pek gerek olmasa da, pekçok şey işçiler arasındaki örgütlenme derecesi ve onların temsilcilerinin toplu pazarlık sürecindeki becerilerine dayanır.

Hayat Pahalılığındaki Değişmelerin Değerlendirilmesi ve Dengelenmesi

İşçi sendikacıları, hayat pahalılığındaki artışla orantılı bir zam talebini yaparken, belirli bir dönemdeki fiyatlar genel düzeyindeki yükselme yüzdesini bulmada güçlük çektikleri için, kendilerini dezavantajlı hissederler. Eğer hükümet, görevlerinden biri hayat pahalılığındaki değişmeleri ölçmek olan güvenilir bir istatistik servisine sahipse, bu açıdan işleri geniş ölçüde kolaylaşacaktır. Eğer müzakerecileri, istatistik servisinin genellikle "geçinme indeksi.", "perakende fiyatlar indeksi" ya da "tüketici fiyat indeksi" olarak anılan bu sayılara nasıl ulaştığını biliyorsa, sendikalar, durumlarını sunmak için çok daha iyi bir konuma gelirler. Genellikle olan, istatistikçilerin bu işlemin başlaması için bir tarih seçmeleridir. Açıklama amacıyla, diyelim ki 1980 yılını seçmiş olsunlar. Sonra, cari fiyatları aile bütçesini etkileyen şeylerin neler olacağını bulmaya çalışırlar-gıda maddeleri, giyecek, konut, elektrik ve diğer hizmetler ve bunun gibi. Her mal ya da hizmet "ağırlıklandırılır". Yani, ortalama bir hanehalkının haftada 3 kilo ekmek, fakat yalnız 50 gram tuz tükettiği gerçeği dikkate alınır.

Bu terimlerle ifade edildiğinde, indeks basit ve net görünebilir. Ne var ki, gerçekte, kapsama girecek mal ve hizmetler ve bunların herbirine verilen ağırlıklar, karmaşık bir iştir. İşçi sendikaları mümkün olduğunda bu işe katılmak isteyeceklerdir. Zira, adil biçimde ve doğru olarak yürütülmediğinde, indeks yanıltıcı çıkabilir. Varsayılı bir durum olarak, pişirici, buzdolabı, çamaşır makinesi, televizyon seti gibi hanehalkı dayanıklı tüketim malı olarak adlandırılan malların maliyetlerine çok büyük ağırlıklar verildiğini varsayalım. Ayrıca, o ülkedeki işçilerin büyük bölümünün evlerinde elektrik olmadığını da kabul edelim. Böylece, bu kategorideki malların fiyatları, üretimleri biraz hızlı arttığında olduğu gibi düşerse, bu değişme indeksi düşürücü eğilim yaratacaktır. Oysa yiyecek fiyatları yükseldiğinden, işçilerin büyük bölümü için hayat pahalılığı yükselmeye devam ediyor olabilir.

Bu sav geniş ölçüde basitleştirilmişse de, alınacak ders açık olmalıdır: Eğer işçi sendikaları daha fazla ücret için taleplerini fiyatların yükselmesine dayandıracaklarsa, bu noktayı kanıtlamaya hazır olmalıdırlar. Eğer pazarlık sürecine bir geçinme endeksinin girmesi gerekiyorsa, işçi temsilcilerinin indeksin sağlıklı ve üyelerinin deneyimlerine uygun olduğunu garantilemekte çıkarları vardır.

Telafi edici ücret artışlarına gelince, hayat pahalılığındaki yüzde 10'luk bir yükselişin yeterli şekilde karşılanması için yüzde 10'luk bir ücret artışı gerektiği iddia edilebilirse de bu nokta tartışılabilir. Fiyatlar yıl içinde sürekli olarak yükselmekte ise de, işçilerin bunun sonuçlarına mevcut ücret oranları üzerinden katlanacakları akılda tutulmalıdır. Eğer, yıl sonunda ücretleri indeks kadar artarsa, artış birkaç ay daha eski tarihli olmadıkça, hala cepleri boş kalacaktır. O zaman bile, reel ücretlerin artmayıp sabit kalacağı gözden kaçırılmamalıdır.

Belirli sayıdaki endüstrileşmiş ülkede, genellikle ücretlerin "indekslenmesi" olarak anılan bir politika uygulanmaktadır. Bu da basit görünmekle birlikte, uygulamada, işçi sendikaları yanısıra, hükümetler ve işverenler açısından kayda değer güçlükler yaratan bir başka fikirdir. Ücretlerin indekslenmesi, ücretlerin hayat pahalılığındaki değişmelere göre otomatik olarak uyarlanmasıdır. İndeksleme, bir toplu sözleşme çerçevesinde düzenlenebilir (müzakere edilmiş ücret iyileştirmelerinden tamamen ayrı olarak) ya da yasa konusu olabilir. Endüstrileşmiş ülkelerin birkaçında, indeksleme hemen Birinci Dünya Savaşı'nı izleyen ve ciddi enflasyon ve işçi hareketlerinin yer aldığı bir dönemden beri uygulanmaktadır. Kimi durumlarda tüm ücretler indekslenirken, diğerlerinde yalnızca en düşük ücret ödenenlerinki indekslenir. Tipik bir örnek, hayat pahalılığı (tüketici fiyat indeksi) yüzde 5 yükselir yükselmez, ücret düzeylerinin ya da asgari ücret düzeyinin uyarlanmasıdır. Bir başka seçenek, uyarlamanın yıllık olarak yapılmasıdır. Kimi ülkelerde, özellikle devlet memurları, kamu sektöründe toplu pazarlık gereksinimini ortadan kaldıracağı ya da kaldırmayacağı düşünülebilecek şekilde, otomatik hayat pahalılığı uyarlamasından yararlanırlar. Bunun amaçları, bir yandan kamu hizmetindeki reel ücret ve maaşların sabit kalmasının sağlanması; öte yandan, kamu çalışanları sendikaları ile bunların işverenleri, yani kamu makamları arasında olası uyuşmazlıklardan kaçınmak gibi görünmektedir.

İndeksleme politikasının uygulamasıyla ilişkili sorunlar ortaya çıkabilir. Eğer uyarlamalar arasındaki süre dikkate değer ise (diyelim bir yıl ya da daha fazla), gördüğümüz gibi, enflasyon dönemlerinde, uyarlama eski-tarihli olmadıkça, reel ücretler düşecektir. Kimi ülkelerde, işçi sendikaları indekslemeyi desteklerken, diğerlerinde kendi müzakere yeteneklerine dayanmayı tercih ederler. İndeksleme uygulansın ya da uygulanmasın, enflasyona eşlik eden sorunlar, hükümet, işveren ve işçiler için sorunlar getirebilir. İndekslemeye yönelik bir itiraz, hayat pahalılığındaki artışı yüzde 100 telafi etse bile —ki durum her zaman böyle değildir— indeksleme (eğer taraflar, indekslemeye ilave ücret artışları üzerinde pazarlığı dışlamak üzere dayanıyorlarsa) reel ücretlerin yükselmesine engel olur. Oysa, eğer ekonomi makul ölçüde sağlıklı bir durumda ise, reel ücretlerinin de yükselmesini beklerler. Kaldı ki, eğer ücretler otomatik şekilde perakende fiyatlarla ilişkilendirilirse, ek kazançlar kazanılmadıkça, işçi sendikalarına karşı ilgilerini kaybedebilirler. Bununla birlikte, çoğu indeksleme düzenlemesinin ek ücret müzakerelerini öngördüğüne işaret edilmelidir.

Sübvansiyonlar

Sorumlu makamların ücretleri etkileyebilecekleri bir başka yol, rekabetçi olmayan endüstrilere sübvansiyon vermeleridir. Bu, bazen, savaş zamanında bir ülke için temel olan bir endüstrinin ayakta kalabilmesini (örneğin gıda üretimi), ya da ciddi işsizlik dönemlerinde, işverenleri daha fazla işçi istihdamına özendirmek ya da işçilerin çalışmaya devamını sağlama amacıyla yapılır. Böylesi önlemlerden etkile-nen işçi sayısı büyük olmasa bile, bu uygulama, açık biçimde ücretlerin belirlenmesinde bir etkendir. Hükümet, ayrıca hayat pahalılığını düşük tutmak için, temel tüketici malları açısından genel yapıda sübvansiyonlar da verebilir.

TARTIŞMA KONULARI

1. Parasal ücreti oluşturan çeşitli unsurlar nelerdir?

2. Reel ücret terimini nasıl tanımlarsınız?

3. Bir özendirme programı çerçevesinde ücret almak, uzun dönemde işçilerin çıkarına mıdır?

4. Ücretlerdeki bir artış talebini getirirken, Kullanılabilecek başlıca savlar nelerdir?

5. ILO için ücretlerin ödenme biçimini düzenlemeye çalışmak neden gereklidir?

6. İşçi sendikaları neden bir geçinme indeksinin bileşimiyle ilgilidirler?

ÜCRET-DIŞI PAZARLIĞI 5

Önceki bir bölümde değinildiği gibi, toplu pazarlık, başlangıçta ücret hadlerini tesis eden bir süreçten daha fazla birşey değildi. Modern çağda, ücretler tüm pazarlıkta muhtemelen hâlâ öncü bir yer işgal etmekte ve ücretlere ilişkin uyuşmazlıklar hâlâ başlıca grev kaynağını oluştursa da, toplu pazarlıkla kapsanan konular, çok yaygın bir alanı içerecek biçimde gelişmiştir. Yasa ile özel olarak dışarıda bırakılmadıkça, istihdamın koşul ve süresi ya da işverenler ve işçiler arasındaki çalışma ilişkisine ait herhangi bir sorun, toplu pazarlık konusu olabilir. Bu bölümde, ücretler dışında, tartışmaya konu olan başlıca unsurlardan bazılarını inceleyeceğiz.

ÇALIŞMA KOŞULLARI

Süreler

Son bir buçuk yüzyılın sosyal tarihi, çalışma haftasının ortalama süresinde yavaş fakat sürekli azalmayla belirginleşmiştir. Bu konuda, ilerici mevzuat, insancıl örgütler, bizzat ILO ve doğal olarak modern teknolojiyi içeren belirli güçler rol oynamıştır. İşçi sendikacılığı hareketi de bu güçlerin en önemsizi değildir. Çalışma sürelerinde bir azalma sağlama daima işçi sendikalarının ana hedefleri arasında yer almış ve sayısız işçi yürüyüşü ve gösterisinin odak noktasını oluşturmuştur. ILO'nun 1919'da kuruluşu sırasında, tıpkı 1964'te Uluslararası Çalışan Adamlar Derneği (Birinci Enternasyonel) kuruluşunda olduğu gibi, dünyanın birçok tarafından gelen sendikalı işçiler, talep listelerinin başına daha kısa çalışma süresini yerleştirmişlerdi. Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından, Sözleşme ve Tavsiyeler aracılığıyla değişiklik yapmak üzere birkaç girişimde bulunulmuşsa da, başarı sınırlı kalmıştır. Çalışma sürelerine ilişkin Sözleşmeleri az sayıda ülke onaylamıştır. Bununla birlikte, bu konuda bir uluslararası çalışma standardının varlığının, onaylamayan birçok ülke üzerinde olumlu etki yaptığını söylemek, muhtemelen doğrudur. Hiç kuşkusuz, toplu pazarlık hazırlıkları sırasında, çoğu işçi sendikaları ILO standartlarına atıf yapmaktadır.

Önceki bölümde tartışılan birçok konu ile ortak biçimde, çalışma süreleri de, bir pazarlık konusu olarak, göründüğünden çok daha karmaşıktır. İzleyen problem örnekleri tümünü kapsamasa da, konunun karmaşıklığı konusunda bir fikir verebilir. Tüm çalışma saatleri, gece çalışmasını, hafta-sonu ya da resmi tatillerde çalışmayı ve işçinin işi başında hazır olmasının beklenmesine rağmen kötü hava koşulları nedeniyle gelemediği ya da hammadde teminindeki bir kesilme dönemlerini içerdiğinde, aynı değerde mi sayılacaktır? Genç işçiler, daha yaşlı işçiler ve kadınlar için özel çalışma süreleri mi müzakere edilmelidir? Çalışma günü özellikle güç, sağlıksız, tekdüze ya da hoşa gitmeyen işler açısından kısaltılmalı mıdır? Bir işçinin, günde 10, 12, hatta daha uzun aralıklarla yalnızca kısa süreler içinde çalışması gerekiyorsa, çalışma saatlerini toplayıp, yalnızca bir haftada çalışılan toplam saatleri dikkate almak adil midir? (diğerleri yanısıra, ulaştırma işçileri ve hastane personeli, bölünmüş vardiyaların yol açtığı sorunları iyi bilirler). Bunlar, eğer tasarlanan toplu sözleşmenin adil ve kapsamlı olması isteniyorsa, bunlar yalnızca dikkat edilmesi gereken hususlardan bazılarıdır.

İzin

Çoğu işçi yıllık ve diğer ücretli tatillerden hoşlanır. Ancak, bu haklar, geniş ölçüde sendikalarının bu uğurda giriştiği kampanyalar sonucu elde edilmiştir. İşçi sendikalarının kuruluşundan önce, işçilerin çoğunluğu, tatil yapsalar bile bu dönem içinde hiç para almazlardı. Bugün hâlâ ücretli yıllık izin haklarında, minimum bir haftadan beş veya altı haftaya kadar geniş bir farklılık vardır. Bu konudaki en son uluslararası çalışma Sözleşmesi olan Ücretli Tatiller Sözleşmesi (Yeniden gözden geçirilmiş) 1970 (No.132) bir yıllık hizmet karşılığında en az üç çalışma haftası tatile hak kazanmayı tesis etmiştir. Sözleşme'ye yalnız yasa ya da tüzüklerle değil, aynı zamanda hakem kararları, mahkeme kararları, yasadan doğan ücret-tespit mekanizması ya da toplu sözleşmelerle de işlerlik kazandırılabilmesi ilginçtir.

İşçiler, dini tatiller ve ulusal bağımsızlık günü ya da Devlet başkanının doğum günü gibi resmi tatillerde de ücretlerinin ödenmesini beklerler. Genelde, ücretli tatiller yasayla düzenlenirse de, bazen resmi tatillerde ücret ödenmesi sorununun toplu pazarlıkla çözülmesi gerekir.

Bu elkitabının okuyucuları için bilhassa ilgi çekici gelebilecek bir yılında kabul edilen ücretli izin biçimi de, ücretli eğitim iznidir. Konuya ilişkin olarak 1974 (No.140) bir uluslararası çalışma Sözleşmesi çerçevesinde, onaylayan ülkeler , mesleki eğitim; genel, sosyal ve medeni eğitim veya işçi sendikası eğitimi gibi amaçlarla ücretli eğitim izni verilmesi için, uygun yöntemlerle geliştirmek üzere tasarlanmış bir politikayı hazırlamak ve uygulamak zorundadırlar. Toplu sözleşmeler, Sözleşme'nin uygulanabileceği araçlardan biridir.

Ücretli izin alanında diğer birkaç olanak daha vardır. Örneğin, çok yakın bir akrabanın ölümü halindeki ücretli şevkat izni, bazen işverence kabul edilebilir.

Güvenlik ve Sağlık

Diğer önemli bir husus, işyerinde güvenlik ve sağlıktır. Toplu pazarlık, bu konuda çeşitli biçimler alabilir. Birincisinde, işçi temsilcileri kazaları önleme ve işçileri meslek hastalıklarına karşı koruma alanında iyileştirmeler yapılmasını ileri sürecektir. Örneğin, bir atölyedeki makinelerin gerektiği şekilde zincir, kafes ya da otomatik cereyan-kesicilerle donatılmamış olduğunu farkedebilirler. Bu durumda, alınması gereken özel önlemlerle ilgili bir ya da birden fazla ILO uygulama koduna atıf yapılmalıdır. Bu kodlar, koruyucu giyim. güvenli çalışma uygulamaları, güvenlik eğitimi ve teftiş gibi önemli hususları içerir. Ayrıca, toplu pazarlıkta bir unsur olarak, gerekli güvenlik ve sağlık eğitiminden geçmiş ve yeterli deneyimi kazanmış belirli işçilerin güvenlik temsilcisi olarak atanmalarını da önerebilirler. Bunların görevleri, güvenlik düzenlemelerinin titizlikle uygulanmasını sağlamak, iyileşmeler yönünde telkinlerde bulunmak ve işyerindeki sağlık ve güvenlik sorunlarının çözümüne yardımcı olmaktır.

Kimi ülkelerde bu tür güvenlik temsilcileri ya da güvenlik komitelerinin atanması, zaten yasa gereğidir. Az sayıdaki ülkede ise, iş arkadaşlarınca seçilen kişilerin, hukuki düzenlemeleri uygulatmak üzere yasadan doğan hakları vardır. Yasanın bu konuda sessiz kaldığı yerlerde, bu konunun toplu sözleşmeye dahil edilmesi, işçiler için yararlı bir hizmettir.

Bir başka olası eylem biçimi, işyerinde yeterli sağlık ve ilk-yardım gereklerinin sağlanmasını müzakere etmektir. Ancak, güvenlik düzenlemeleri ne denli iyi olursa olsun, kazalar hiçbir zaman tümüyle dışlanamaz ve eğer işçiler makine ile yaralanır, zehirli bir gaz teneffüs eder ya da üzerine asit sıçrarsa, derhal ve etkili tedaviye hak kazanmalıdırlar. İşçi temsilcileri, işyerinde ilk-yardım ve klinik imkanlarının sağlanmasının, işveren için iyi bir yatırım olduğunu sıkça iddia ederler-özellikle tazminat yükümlülüğü yasa ile tesis edilmişse.

İLGİLİ DİĞER KONULAR

Önceki unsurların hepsi, bir anlamda gelenekseldir. İlave olarak sürekli yeni konular ortaya çıkmaktadır ve yeni olanakların farkında olmak, işçi sendikacısının görevinin bir bölümüdür. Yasayla hariç tutulanlar dışında, işçi ve ailelerinin çalışma ve yaşam koşullarının bir toplu sözleşme konusu olarak düşünülemeyecek hemen hiçbir yönü yoktur. Böylece, daha önce toplu sözleşmelerin olanak ölçüsünde kısa ve basit olması yönünde önceki telkinimizle bir ölçüde çelişmeye

düşüyoruz. Bununla birlikte, sendikalar pazarlık yoluyla daha fazla istifade elde etmede başarılı oldukça, anlaşmaların daha uzun oluşu ya da ilave hususların ayrı anlaşmalarla ele alınması normaldir. İşçilerin ilgilendikleri diğer konulara ilişkin bazı örnekler, ilave hükümler gerektirebilecek konu çeşitleri için yararlı bir rehber olabilir.

Mesleki eğitim

İşveren ve işçiler arasında, özellikle uygulanan teknolojideki olası ve önemli değişiklikler ışığında, mesleki eğitim için tatmin edici düzenlemeler üzerinde anlaşılmış mıdır?

İşçi fazlalığı

İşgücü fazlalığı halinde, göreve son verme ya da işten çıkarmadan önce, tasarlanan fazlalığın nedenleri, genişliği ve etkilenecek işçilerin korunması hakkında işçi temsilcilerine danışmak üzere, işverenler arasında, üzerinde anlaşılmış bir usul var mıdır? İşten çıkarılmak üzere kimin seçileceği, hangi ölçütlerin uygulanacağı ve tensikat ödeneğine hak kazanmanın esaslarının neler olacağı konusunda, üzerinde anlaşılmış kurallar var mıdır? Bunun dışında, işçiler başka işler aramak için ücretli serbest zamana gereksinim duyabilirler. Bu da kapsamlı bir işgücü fazlalığı anlaşmasında bir madde oluşturabilir. İşçiler tümüyle istihdam edilmekte iken, bu tür bir anlaşmayı görüşmek daha kolaydır ve üretim yavaşlayıp işçilerin işten çıkarılmasına kadar beklemeye tercih edilir.

Yaşamın kalitesi

İşçi sendikaları kesiminde dikkat çekilmesini gerektiren yeni bir gelişme, üyelerinin yaşamlarının kalitesi konusunda artan bir endişe duymalarıdır. Bu terim, 1960'lı yıllara kadar işçi sendikacılığı çevrelerinde hemen hemen duyulmamıştı. Ancak, ilkin Avrupa'da ve daha sonra öbür kıtalarda, işçi ve ailelerinin yaşamının bir bütün olarak görünmesi ve ücretler ile çalışma sürelerinin düzenlenmesinin yeterli olmadığı yönünde bir duygu tedricen gelişti. "Çevrecilik hareketi" denilebilecek akım da bu gelişmeyle aynı zamana rastladı ve onu geniş ölçüde teşvik etti.

ILO, 1980 yılında, Birleşmiş Milletler Çevre Programı ile bağlantılı olarak, Cenevre'de 21 ülkenin işçi sendikası temsilcileri ile bir toplantı düzenledi. Toplantıda, dünyanın çeşitli kesimlerinden işçilerin hem çalışma hem de genel ortam açısından benimsedikleri politikalar gözden geçirildi. Toplantıya katılanlar, ulaştıkları sonuçlarda [tümüyle, labour Education (İşçi Eğitimi), No.44, 1980/3'te kaydedilmiştir] diğer hususlar arasında, toplu pazarlığa çevrenin her iki yanının da dahil edilmesinin önemini vurguladılar. Bu olay, işçi sendikası eylemi için yeni gereksinim ve olanakların farkında olma gereği açısından iyi bir örnektir. Bu

toplantıda ortaya çıkan en dikkate değer gerçek, beklenenden fazla sayıda işçi sendikasının genel çevre alanında faal oluşuydu. Faal biçimde kendi çalışma çevresiyle ilgili bir işçinin, genel çevreyi ve bunun endüstriyel faaliyet üzerindeki etkilerini gözardı edemeyeceği konusunda genel bir kabul vardı. Toplu sözleşmelerde kapsanabilecek hususlar ise, işyeri etrafındaki çevrenin korunması ve iyileştirilmesi; emrin kabul edilemez bir kirlenmeyle sonuçlanacağını öngörmenin makul olduğunda, bu emre itaati reddetme hakkı; zehirli atıkların işçiler ve ailelerinin yaşamlarını tehlikeye sokması muhtemel olduğunda, yönetim ve işçiler arasında, tüm sorunlar üzerinde danışmayı içermektedir. Toplu pazarlık, yaşamın kalitesini iyileştirmek üzere çeşitli biçimler alabilir ve bu konuda iyi örnekler bulmak güç değildir. Ancak, daha önemlisi, bu alanın işçi sendikalarının üyelerine değerli yeni hizmetler sağlayabileceği fikrini taşımaktır.

İşçilerin hem fiziksel hem zihinsel sağlıkları, artık olumsuz değil olumlu bir bakış açısından ele alınmaktadır. Yani, sağlıklı olma ilkin hastalığın yokluğu olarak değil, dinamik bir optimum fiziksel ve zihni gelişmeyi elde etme güç ve arzusunda olma durumudur ve muhtemelen yaşamın kalitesinin en önemli unsurunu oluşturur. Bu anlamdaki sağlığa toplu pazarlıkla nasıl yardım edilebilir? Çok belirgin bir araç, bu amaçla, ihtiyaç duyacaklarını hissettikleri her yan-istifadeyi işçilerin taleplerine dahil etmektir. Standart unsurların sağlık bakımı ve çalışan annelerin çocukları için kreşler olması muhtemeldir. Ancak, işçiler spor ve diğer ekzersiz biçimleri için imkanlar sağlanması ya da işyerine bağlı bir lokanta ihtiyacı da duyabilir. Kantinlere dünyanın çoğu ülkesinde rastlanır. Ne var ki, standartları çoğu kez düşük düzeydedir. Bazen açlıktan ölmek üzere olan fakirlerin çorba mutfaklarından daha iyi sayılmaz. İşçilerin, temsilcileri aracılığıyla daha iyi müstemilat ve daha iyi yiyecekler ve böyle şeyleri istediklerinde müzik ve çiçek dekoru için müzakere etmemeleri yönünde neden yoktur. Bunlar, hoş ve sağlıklı bir çevrenin unsurlarından yalnızca bazılarıdır. Eklemeye gerek yok ki, yıkanma ve hijyenik kolaylıklar mümkün olan en yüksek standartta olmalıdır.

İŞGÜCÜ-YÖNETİM İLİŞKİLERİNİN YAPISI

İşverenlerle işçiler arasındaki ilişkilerin genel konusu, açık olarak endüstriyel ilişkiler alanına girer. Bu konuda derinleşmek isteyen okuyuculara, işgücü-Yönetim İlişkileri Dizileri de dahil olmak üzere, ILO'nun bu alandaki yayınlarına bakmalarını salık veririz.

Yine de, bu tür ilişkiler sıkça toplu pazarlık konusu da olur ve dolayısıyla bu elkitabında dikkate alınmalıdır. Bu nedenle, izleyen kısım işgücü-yönetim ilişkilerinin tam bir anlatımı değil, toplu pazarlık masasında çok sık ele alınan yönlerinin özetlenmesidir. Öte yandan, şimdiye değin insanların içinde yaşayıp çalıştıkları fiziksel ortamı ele almış olmamıza karşın, bu kesim istihdam ilişkilerinin doğası anlamın-

daki istihdam ilişkileri ile daha yakın ilişki içindedir.

Şikayetlerin çözümü usulleri

Uluslararası Çalışma Konferansı işveren ve işçiler arasındaki ilişkiler hakkında, belirli sayıda Sözleşme ve Tavsiye kabul etmiştir. Şikayetlerin İncelenmesi Tavsiyesi, 1967 (No.130) bunlara bir örnektir. Bu Tavsiye, şikayetleri ele almak için pratik bir programın anahatlarını verir ve bunu yapma araçlarından biri olarak toplu sözleşmeleri gösterir. Endüstriyel ilişkiler, beşeri ilişkilerin herhangi bir cinsi gibidir. Şu ya da bu zamanda, uyuşmazlıklar kaçınılmazdır ve bunların ciddiyeti, önceden hiçbir plan yapılmamış oluşu ölçüsünde artacaktır. Şikayeti gerektiren durumlar da, bu nedenle işçi yaşamının kaçınılamaz bir yanıdır ve bu konuda sendikası işçiye maksimum korumayı sağlamakla yükümlüdür. Engelleme tedaviden daha iyi olduğuna göre, danışma gibi, bu bölümde daha sonra değinilecek bazı usuller uygulanabilirse, şikayeti gerektiren durumlar geniş ölçüde azalacaktır. Pekçok ciddi uyuşmazlıklar, işçinin şikayeti olmasına karşın, bunu ele almak için üzerinde anlaşılmış yöntemler bulunmamasından ortaya çıkmıştır. Bazen, böyle bir şikayet, işverence bilinmemiştir bile. Tüm şikayetler potansiyel olarak ciddidir ve yönetimle işçi temsilcileri arasında, izlenecek gerekli usul üzerinde anlaşmaya varılması güç değildir.

Tavsiye 130'a göre, kısaca, şikayeti olan bir işçi ya da işçi grubunun, sonuçta herhangi bir önyargıdan zarar görmeksizin, şikayetini bildirme ve bir çare talep etme hakkı vardır ve şikayet uygun bir usul çerçevesinde incelenmelidir. Yine Tavsiye'ye göre, şikayet süreci hızlı fakat karmaşık olmamalıdır. Şikayeti çözmek için doğrudan doğruya etkilenen işçi ve en yakın nezaretçi arasında yer alacak bir girişimle başlamak üzere, birbirini izleyen adımlar atılmalıdır. Eğer, şikayeti işletme içinde halletmek üzere harcanan tüm çabalar başarısız kalırsa, ihtiyari tahkim, arabuluculuk ya da iş mahkemesine başvurulmalı veya ulusal koşullar altında mevcut olabilecek bir başka uygun usule gidilmelidir. İşçi, bu takibattan herhangi birine katılmak üzere gereken süreler için izinli sayılmalıdır.

Toplu pazarlık çerçevesinde bu çizgiler doğrultusundaki eylemi başlatan bir işçi sendikası, üyelerine büyük bir hizmet sağlamaktadır. Öte yandan, ekonomiye zarar verebilecek uyuşmazlıklardan, bazı durumlarda farklı orijindeki insan grupları arasındaki tahrik ve kötü duygulardan kaçınılmasına yardım etmekle, bir bütün olarak toplum için de yararlıdır.

Endüstriyel ve Ulusal Düzeylerde Danışma ve İşbirliği

Üzerinde anlaşılmış bir şikayet hakkı usulünün tesisi, daha eşit istihdam ilişkilerini yansıtan, özünde taşıyan ve koruyan bir düzenleme hareketidir. Aksine, 1960'lı yılların başlarından beri kabul edilen diğer uluslararası çalışma araçları işçilerin rolünde bir değişikliği ve geleceklerini etkileyebilecek teknolojik ve ekonomik eğilimler hakkında bilgi elde etmeleri fırsatlarını ve bu eğilimlerin toplu pazarlık aracılığıyla çözümlenmesi ve etkilenmesini amaçlamaktadır.

Danışma (Endüstriyel ve Ulusal Düzeylerde) Tavsiyesi, 1960 (No.113), kamu makamları, işveren ve işçi örgütleri yanısıra bu örgütlerin aralarında da endüstriyel ve ulusal düzeyde etkili danışma ve işbirliğini geliştirmek için uygun önlerin alınmasını istemektedir. Bu sürecin ifade edilen amacı, ekonomiyi bir bütün olarak ya da belirli kesimlerini geliştirmek, çalışma koşullarını iyileştirmek ve yaşam standardını yükseltme amacıyla, kamu makamları ve işveren ve işçi örgütleri yanısıra, bu örgütlerin aralarında da karşılıklı anlayış ve iyi ilikileri geliştirmedir. Tavsiye, danışma ve işbirliğinin, mümkün olan en üst düzeyde üzerinde uyuşulmuş çözümlere varma düşüncesiyle, işveren ve işçi örgütlerinin, karşılıklı ilgi alanlarındaki sorunları gözden geçirmelerini amaçlamaktadır.

Bu sözleşme'nin (ki, diğer uluslararası çalışma standartları gibi, hükümet, işveren ve işçi delegelerinin ortak çabalarının bir sonucu idi) ruhuna uygun hareket ederek tolu pazarlıkla uğraşan taraflar bu geniş alana uzanan çok sayıda anlaşma bağıtlamışlardır. Bu anlaşmalar, kapsam ve süreleri açısından büyük farklılıklar gösterir. Ancak, buradaki amacımız açısından daha önemlisi, danışma ve işbirliğinin emirleri verenin efendi, itaat edeninse hizmetkâr olduğu şeklindeki Ondokuzuncu Yüzyıl kavramını sürekli biçimde değiştirmekte oluşu gerçeğidir. Pazarlık, her ikisi de danışmaya ilke olarak bağlanmışlarsa da, tarafların benzer amaçlar taşıması nedeniyle yer alır. Hemen hemen değişmez biçimde, işçiler işverenin vermeyi istediğinden daha fazla talep ederler. Pazarlığın sonunda ulaşılan toplu sözleşme ise, kaçınılmaz biçimde, hiçbir tarafın tümüyle tatmin olmamakla birlikte, hiç değilse gelecek toplantıya kadar, yapıcı bir ruhla kabul ettiği bir ortak çözümdür.

İşletme düzeyinde karara katılma

"İşçilerin katılması" işçi çevrelerinde yaygın bir deyiş haline gelmişse de, ortama göre farklı anlamlara gelebilen ifadelerden biridir. Bu tür katılmalardan biri, henüz ele almış olduğumuz, endüstriyel ya da ulusal düzeydeki danışmadır. Bu alt-bölümde, daha çok işçilerin işletme düzeyindeki katılımlarına değineceğiz. Bunun en uç resmi göstergesi (yöneticiyi işçiler seçtiğinden, burada tartıştığımız anlamındaki işçi-yönetim ilişkileri çerçevesindeki 'işçilerin kontrolü'nü dikkate

almaksızın) işçi temsilcilerinin yönetim kurulu ya da komitesinde yer almak üzere yasadan doğan haklara sahip olmalarıdır. İşçi sendikacılığı hareketi içindeki görüşler, tümüyle, işçilerin bu biçimdeki katılımlarının lehinde değildir. Kimi sendika liderlerinin görüşlerine göre, kurulun karar-almasına katılmaları hareketi, işçi temsilcilerini, kaçınılmaz şekilde, yönetimin bir parçası haline getirir. Bununsa, normal işçi-yönetim ilişkilerini imkansız olmasa da güç duruma getirdiğini hissederler. Ayrıca, temsilcilerin, kendilerini seçen işçilerin beğenmeyebilecekleri bir kurul kararına katılmaları nedeniyle işçiler ve temsilcileri arasında çıkabilecek sürtüşmelere de işaret ederler. Genel ilkeler üzerindeki fikir ayrılığı halinde taraf tutmaksızın, çoğu toplu sözleşmenin, temsilcileri aracılığıyla işçilere, gerçekten yönetime ilişkin kararlara katılma hakkı verdiği ve bazen çıkar çatışmalarından kaçınmak üzere dikkate değer değişiklikler yapılması gerekmesine rağmen, sistemin çok sayıdaki örnekte, doyurucu biçimde işlediği söylenebilir.

İşçilerin yönetimin karar-almasına daha dar kapsamlı katılımı, işletmenin mali durumu, yeniden-yapılanma planları veya teknolojik yenilikler gibi hususlarda ve iş konseyleri ya da ortak danışma komiteleri gibi kurumlar yoluyla, işçi temsilcileri ile danışma şeklini alır.

1970'li yılların sonlarında ve 1980'li yılların başlarında, dünyada hemen her ülkeyi etkileyen ekonomik daralmanın bir sonucu olarak, hem yönetim hem de işçiler toplu sözleşmelerde, verimlilik etkinliğini iyileştirmenin yolları üzerinde artan bir ilgi göstermişlerdir. Bu tür toplu pazarlık yalnızca çeşitli nedenlerden doğmuş iyileşmelerden adil bir pay alma şeklindeki bir "verimlilik pazarlığı" olmayıp, aynı zamanda işçilerin işletme hasılasını artırmak üzere, aktif bir destek ve katılımını içeren örgütlenmiş bir gönüllü çaba denemesidir. Dolayısıyla, işçilerin karar-almaya katılmaları ilkesinin bir uygulaması sayılabilir ve bu amaçla gereksinim duydukları bilgiler kendilerine verilmelidir. Daha yüksek verimliliğe katkıları nedeniyle ödüle hak kazanmalarından tamamen ayrı olarak (4.Bölümde tartışılmış olan) ısrafı azaltma ve toplam üretimi arttırma şeklindeki genel göreve katılma imkanına sahip olmalıdırlar.

Böyle bir katılma, sınırlı bir biçimde, birçok işletmede konulan "fikir veren-tavsiye" kutularıyla uzun süredir özendirilmektedir. Bu çabalar yararsız değildir ve en fazla İspanya'da olmak üzere, bazı durumlarda etkileyici sonuçlar vermiş ve bazı işçilerin kayda değer ödüller kazanmasına yol açmıştır. Ne var ki, bu kutular, pekçok durumda, şu ya da bu nedenle boş kalmaktadır. İşçi sendikası liderleri, genellikle inisiyatif, hayalgücü ve yeni fikirler ile tavsiye kutularını besleyen işçilerin ödüllendirilmesi sistemlerini pek fazla sevmezler. Onlar, seçilmiş temsilcileri aracılığıyla, işçilerin bir bütün olarak ortak seslerini duyurmaları ve ortak biçimde yararalanmalarını yeğlerler.

Kimi durumlarda, bir işletme ya da endüstri'nin üretim kapasitesinin sürdürülmesi ve arttırılması yönündeki işbirlikçi davranış, işletmeleri işi bırakmaktan kurtarmıştır. Bununla birlikte, normal

ekonomik faaliyet dönemlerinde bile, verimlilik alanındaki toplu pazarlık, büyük bir anlam taşır.

İşçi temsilcilerinin hakları

Bir avuç dolusu insanı aşan herhangi bir işgücünde, yönetim ve çalışanlar arasındaki ilişkiler, işçi temsilcilerinin seçimini gerektirir ve bu temsilcilerin hak ve işlevleri toplu sözleşmelerin geleneksel bir unsurunu oluşturur. İş kanununun yaygın ve karmaşık olduğu Avusturya ve Federal Alman Cumhuriyeti'nde, tüm özel ve kamusal işletmelerdeki işçiler, belirli sayıdaki kişiyi, yasadan doğan hak ve görevleriyle, kendilerini iş konseyi ya da eşdeğer organlarda temsil etmek üzere seçerler. Diğer ülkelerin çoğunda iş konseyleri ya da personel komiteleri geniş ölçüde tanınmışsa da, düzenlemeler daha esnektir.

Eğer bir işçi temsilcisinin görevini gerektiği biçimde yapma olanağına sahip olması isteniyorsa, üzerinde anlaşılmış bazı kurallar gereklidir. Bunun bilincinde olarak, Uluslararası Çalışma Konferansı, 1971'de "işletmedeki işçi temsilcilerinin korunması ve sağlanacak kolaylıklar" a ilişkin bir Sözleşme (No.135) ve bir Tavsiye (No.143) kabul etti. Bunlar önemli araçlardır ve dikkate değer sayıdaki toplu sözleşmeyi geniş ölçüde etkilediklerine inanılmaktadır. Sözleşme kısa ve özeldir. Öz olarak, mevcut yasalar veya toplu sözleşmelere uygun hareket ettikleri sürece, kendilerine karşı ön-yargılı bir harekete karşı etkili bir korumadan yararlanacaklarını; bu tür kolaylıkların onlara işlevlerini vaktinde ve etkin biçimde başarma imkanını kazandırmaya uygun biçimde hazır hale getirilmesini ve işçi sendikaları veya işçi sendikası üyelerince atanmaları ya da seçilmelerini ya da işletmenin işçileri tarafından seçilmelerini öngörmüştür. Sözleşme'ye ulusal yasa ya da tüzüklerle, toplu sözleşmelerle veya ulusal uygulama ile tutarlı herhangi diğer bir yolla işlerlik kazandırılabilir. Tavsiye, genellikle olduğu üzere, ekini oluşturmak üzere tasarlandığı Sözleşme'den daha ayrıntılıdır. Ele alınan konular arasında, işçi temsilcilerinin görevden alınması durumunda tavsiye edilen izlenecek usul; temsil görevlerini yürütmek, toplantı ve eğitim kurslarına katılmak için ücret ya da yardım kaybına uğramaksızın izin verilmesi; işletme müştemilatına işçi sendikası duyuruları aşabilmek için izin verilmesi ve —hiçbir veçhile en önemsizi olmayan— işçi temsilcilerine "görevlerini icra edebilmeleri için gerekli malzeme ve bilgilerin" yönetimce sağlanması vardır.

İşçi Sendikası Aidatlarının Ücretlerden Kesilmesi (check-off)

Sendika aidatlarının toplanması ve ödemelerin kaydı için gereken zaman ve çaba, eğer söz konusu işçi sendikası, üye katkılarının haftalık ya da aylık ücretlerden kesilmesi ve işveren tarafından sendikaya gönderilmesi sistemini (=check-off) kabul etmişse, çok büyük ölçüde azalacaktır. Bu sistem, çoğu ülkede normal bir uygulamadır.

Haberleşme

Birçok ülkede endüstriyel ilişkilerde eski "efendi ve hizmetkârı" kavramının tedricen gözden kaybolduğuna daha önce değinilmişti. Hiçbir şey, bu noktayı, işçilerin işlerine ilişkin olarak mümkün olduğu ölçüde tam miktarda bilgi almaya hak kazanmış olmalarının artan kabulünden daha açık şekilde anlatamaz. Aynı zamanda, insanlar haberleşmenin öneminin ve bu konudaki bir kesilmenin kötü etkilerinin gitgide daha fazla farkına varıyorlar. Dolayısıyla, haberleşmenin toplu sözleşme sonucu ulaşılan çok sayıdaki anlaşmada önemli bir yer işgal etmesi doğaldır.

İşletme içinde Haberleşme Tavsiyesi, 1967 (No.129) izlenmesi gereken genel bir tavsiyeyi getirmiştir. İşverenler ve işçilerin bilginin hızla yayılması ve bilgi değişimi ile geliştirilmesi gereken karşılıklı anlayış ve güven ortamının önemini kavramaları gereğine işaret eder. Dolayısıyla, yönetim, işçi temsilcileri ile danışmadan sonra işçilerle haberleşmek üzere etkin bir politika uygulamak için uygun önlemler almalıdır. Bunun temel unsuru, bilginin açıklanması her iki taraf için de zarara yol açmadıkça, danışmanın, yönetim tarafından önemli çıkarlara ilişkin hususlarda karar alınmasından önce, taraflar arasında yer alması koşuludur.

Konferans, Toplu Pazarlık Tavsiyesi, 1981 (No.163)ü kaleme alırken, toplu pazarlığı geliştirme çerçevesi içinde, tarafların anlamlı müzakereleri için gerekli bilgiye ulaşabilmeleri amacıyla, gerektiğinde ulusal koşullara uyarlanmış önlemlerin alınması yolunda bir hüküm eklemiştir. Söz konusu bilgiler, müzakere yapan birim ile bir bütün olarak işletmenin "ekonomik ve sosyal durumu"nu içerecektir. Dolayısıyla, Tavsiye 163, önceki araca yararlı bir genişleme getirmiştir.

Tavsiye 129, haberleşmenin düzenlenebileceği birçok şekli sıralamıştır: Toplantılar, bülten, gazete, magazin, habermektubu ve tek sayfalık duyuru dağıtımı; ilân tahtası, basit dildeki yıllık ya da mali raporların elden ele dolaştırılması; filmler, radyo ve televizyon. Haberleşme sistemi'nin, işçilerin işletmenin çalışmasına ilişkin sorunları üzerinde tavsiyelerde bulunabilecekleri ve fikirlerini ifade edebilecekleri şekilde iki yanlı olması önemlidir.

İşçilerin bilgi almaları gerekli hususlar arasında, Tavsiye, işe alma, nakil ve çalışmanın kesilmesi; eğitim ve ilerleme imkanları; çalışma koşulları, mesleki güvenlik ve sağlık; şikayetlerin incelenme usulleri; personel eğlence-dinlence hizmetleri; sosyal güvenlik programları ve belki hepsinden önemlisi, işletmenin genel durumu ile gelecekteki gelişimi için beklentiler ve planları, tavsiye etmektedir.

Bu unsurlardan herhangi biri, işçi sendikası müzakerecileri tarafından, toplu pazarlık amacıyla, uygun biçimde ileri sürülebilir. Eğer, işçilerin düşüncelerine göre, haberleşme konusu tümüyle ayrı bir toplu sözleşmeyi gerektiriyorsa, genel bir anlaşmanın bir kesimini oluşturmak yerine, böyle bir yolun izlenmemesi için bir neden yoktur.

TARTIŞMA KONULARI

1.Daha kısa çalışma süreleri yönündeki bir talebi desteklemek üzere hangi savları kullanırdınız ?

2.Ücretli eğitim izni, bireye olduğu kadar toplum için de yararlı mıdır ?

3.Toplu pazarlık, yaşamın kalitesini yükseltmek üzere hangi şekillerde kullanılabilir ?

4.İşçi temsilcileri, iş yerlerindeki karar-almaya katılmalı mıdır ?

5.Eğer daha iyi haberleşme için bir hazırlık yapmakta olsaydınız, işletmenin ekonomik konumu hakkında ne tür bilgiler almak isterdiniz ?

BAZI PROBLEM ALANLARI 6

Toplu pazarlıkla ilişkili olarak doğabilecek bazı sorunlara önceki bölümlerde değinilmişti. Artık amaçlar ve süreçleri geniş ölçüde incelediğimiz için, böyle yapılması belirli kayda değer noktaların kısmen tekrarlanmasına yol açabilirse de, başlıca sorun alanlarının altını çizmek yararlı olacaktır.

Toplu pazarlık, çalışma koşulları ve istihdam sürecinin müzakerelerle belirlendiği bir süreçtir. Ayrıca, işverenler ile işçiler arasındaki ilişkileri belirli açılardan düzenleme aracıdır. Ağırlık, toplu sözleşmelerin bağıtlanmasına verilmekte ise de, bu sürecin tek amacının bu olmadığı yinelenmeye değer. Toplu pazarlık, işverenlerle işçi temsilcileri arasında bir dizi resmi toplantılar olarak görülebilir. Ancak, aynı zamanda yöneticiler, ustabaşılar, işyeri temsilcileri ve işçi sendikası görevlilerini içine alan sürekli bir süreç te olabilir. Uluslararası Çalışma Konferansı'nın çok sayıda Sözleşme, Tavsiye ve kararlarına yansıyan görüşüne göre toplu pazarlığın etkin biçimde uygulanması, işçiler, işverenler hükümet ve genel halkın çıkarınadır ve biz de şimdi sorunların ortaya çıkması olası bazı alanları inceleyeceğiz.

SÖZLEŞMELERİN ONAYLANMASI

Sözleşmelerin onaylanması konusunda sendikalar arasındaki uygulama farklılaşır. Kimi ülkelerdeki uygulama hemen hemen bilinmemektedir. Diğerlerinde ise, önerilen toplu sözleşmeyi onaylama için ilgili üyelere sunma gelenekseldir. Eğer 1970'lerin sonlarında ve 1980'li yılların başlarında, özellikle yaygın pazarlık uygulamasının işletme düzeyinde ya da bir şirketin tüm çalışanlarını kapsadığı Birleşik Devletler'de toplu sözleşmelerin reddi yönünde ciddi bir eğilim ortaya çıkmasaydı, bu sorun, listeye eklenmeyebilirdi de.

Bir sözleşme taslağı neden reddedilsin ve redden sonra ne olur? Üyelerin bir sözleşmeyi kabul etmemeleri için çeşitli nedenler vardır:

Eğer sözleşme koşulları beklediklerinin ya da beklemeye yöneltildiklerinin çok altında ise; eğer sendika liderlerinin otokrat* davrandıklarını hissediyorlarsa; işverenin bir sözleşmeyi çok daha cömertçe kaldırabileceğini ve sözleşmeyi reddetmekle müzakerecilerinin kozlarını arttıracaklarını hissediyorlarsa. Nedenleri ne olursa olsun, bir sözleşmenin reddi; sendika müzakerecileri için de bir geri püskürtme sayılır. Artık, iyi bir sözleşme elde edebilmek için ellerinden geleni yapmış olarak yönetimden görüşmeleri yeniden açmasını isteyeceklerdir ki, bu bir lütuf istemekle aynıdır. Muhtemelen "nihai önerisi"ni yapmış olan yönetim ise, daha iyi bir öneride bulunmakla grev ya da bir başka endüstriyel eylemin riskini almak arasında karar vermek zorunda kalacaktır. Normal olarak müzakereler yeniden açılar ve iki tarafında tavizler vermesiyle anlaşma imzalanır ve daha sonra onaylanır.

Anlaşma ve sözleşmelerin onaylama konusu olup olmayacağı, demokratik biçimde yönetilen bir işçi sendikasında, ana sözleşmesi ve kuralları çerçevesinde, tümüyle üyelerine bağlıdır. Gerçek olan, işçi sendikalarının büyük çoğunluğunun işlemlerini onaylama süreci olmaksızın yürütmeleridir. Bu durumun olası bir açıklaması, onaylama kural olduğunda, sözleşmelerin ayrıntılı biçimde kaleme alınması için sendikaların avukatlar ve uzmanlar kullanmaları ve sıradan üyelerin uzmanların mutlaka en iyiyi bilmeyebileceklerini ve zaman zaman dizginlenmeleri gerektiğini hissetmeleridir. Onaylamanın normal olarak gerektiği yerlerde, müzakereciler genellikle alt kademe ile doğrudan teması muhafaza ederler. Müzakerecilerin bir kısmı sendikanın ücretli memurları ise de, kendileri zaten sıradan insanlardır.

Onaylamanın uygulanmadığı bazı ülkelerde, ilgili işçilerin, bir ücret önerisini oylamak üzere kitlesel toplantılara davet edildiklerini kaydetmek ilginçtir. Bu uygulama, bu bölümün daha sonraki bir kısmında göreceğimiz gibi, olağanüstü güçlükte kararların alınması gereken durgunluk dönemlerinde özellikle yaygındır.

Deneyimsiz bir işçi sendikası müzakerecisinin, sözleşmenin süresini belirleme gereksinimini önemsemeden, yönetimle bir toplu sözleşme imzalaması pekala mümkündür. Doğallıkla, belirli durumlarda bu bir kusur olmayabilir. Zira, belirlenmiş bir süre bulunmadığında, sözleşmenin, imza edenlerin yeni müzakere taleplerine kadar bağlayıcı oluşu, kabul edilmiş bir uygulamadır. Her iki usul de savunulabilir: Sabit-süreli sözleşmeler veya "sonraki bir ihbara kadar" yürürlükte kalanlar. İkinci durumda, koşul bilinçli şekilde uygulanmalı, gözardı edilmemelidir. Günümüzdeki eğilim, ücretlere ilişkin toplu sözleşmelerin belirlenmiş bir süre geçerli olmasına karşın, çalışma

---

* gücünü kendinden alan anlamında.

koşulları, yan-istifadeler ve diğer hususlara ilişkin olarak yapılan ayrı anlaşmaların belirlenmemiş dönemler için kabul edilmeleridir. Anlaşmalar, çok kısa dönemler içinse, taraflar çok sık masaya gelmek zorunda kalabilirler ve sonuç olarak işgücü-yönetim ilişkileri, gerekmediği ölçüde istikrarsız olabilir. Anlaşmaların bir süre saptadığı birçok örnekte, bu süre tipik olarak bir ya da iki yıldır (ya da belirli ülkelerde üç yıl). Çoğu şey, ekonomik durumun kararlılığına bağlıdır. Hızlı enflasyon dönemlerinde, ücret sözleşmesini, daha sık değilse bile yılda bir kez gözden geçirme ihtiyacı duyulacaktır. Kafalarındaki bu düşünceyle işverenler ve işçiler bazen önceki bölümde değinilmiş olan indekslemenin bir cinsi üzerinde anlaşmaya varırlar. İndekslemeye için bir düzenleme yapılmamış olduğunda, enflasyon hızı birden yükselirse (hemen 1973'ü takiben petrol fiyatlarının kimi ülkelerde ileri doğru sıçramaya başladığı durumlardaki gibi) üzerinde önceden anlaşılmış ücret hadleri işçilerce kabul edilmediğinde sorunlar doğacaktır.

Yukarıda anlatılanlardan, her türlü durumda uygulanabileck kesin kurallar ve standart tavsiyelerin bulunmadığı açıkça görülmektedir. Bununla birlikte, evrensel düzeyde uygulanan bir husus vardır: Sürecin mekaniği ne olursa olsun, yönetim ve sendika arasındaki pazarlık ilişkileri o şekilde olmalıdır ki, enflasyon hızındaki ani bir artış bir krize yol açmasın. Sendika için yönetime yaklaşma, işçilerin duygularını anlatma ve cari sözleşmedeki değişiklikleri tartışma fırsatı her zaman bulunmalıdır. Eşit biçimde, yönetim de, durumun toplu pazarlık bağlamında incelenebilmesi için, işletmenin karşılaştığı önemli bir güçlüğü sendikanın dikkatine sunma olanağına sahip olmalıdır. Bunun, ileriki kısımda incelenecek olan bir ekonomik durgunluk döneminde gerçekleştirilmesi çok daha olasıdır.

OLUMSUZ ORTAMLARDA PAZARLIK

Ekonomide bir duraklama (= resesyon) ya da bir endüstrinin gerilemesi halindeki pazarlık sorunlarına daha önce kısaca değinilmişse de, burada daha yakından gözönüne almaya değer. 1960'da, bu konudaki ilk işçilerin eğitimi elkitabının yayınlandığı zamanda, tüm toplu pazarlıkların reel ücretler ve istihdam koşullarında bir iyileşmeyle sonuçlanacağı yolunda genel bir varsayım geçerliydi. İkinci Dünya Savaşı ile elele yürüyen güçlükler ve izleyen onyıllık kemer-sıkma döneminde, hem ekonomik hem sosyal açıdan genel bir ilerleme duygusu egemendi. Bu yeni elkitabının hazırlandığı dönem olan 1980'li yılların başlarında ise, hava çok daha farklıdır. Bunun nedenlerini burada incelememiz gerekli değil. Zira, biz bu olgunun sonuçlarıyla ilgiliyiz. Bunlardan biri de temel yapı ve işlevini muhafaza ederken daha değişik bir biçimde yönetilmesi gerekli toplu pazarlık üzerine olanıdır.

Yaşam standardı gelişmekte ve işsizlik görece düşükken, işçi sendikaları toplu pazarlığa sonucun tatmin edici olacağı yönünde bir güvenle yaklaşabilirler ve bu duygu yeni üyeler almalarına yardımcı

olur. Diyelim ki, yüzde 10 zam talep ettiler, yüzde 5'lik bir artışı reddettiler ve müzakereler yüzde 7.5'luk zamla sonuçlandı. Eğer enflasyon hızı çok düşükse, bu oranda bir artış, reel ücretlerde kayda değer bir iyileşmeyi temsil edecektir. Benzer biçimde, sözleşme, haftalık çalışma süresinde, 1960'lı yıllarda sıkça rastlandığı gibi, bir azaltma yapılmasını da öngörmüş olabilir. Müzakereci, her ne kadar görevi hiçbir zaman kolay değilse de, başa çıkılamaz sorunlarla karşı karşıya kalmamıştır. Ne var ki, iki on yıl sonra, çoğu ülkede sendika müzakerecisinin görevi, daha önce kazanılmış olanları koruma haline dönüşmüştür. Bu kişiler, kendi deneyimleri ve ekonomi anlayışları çerçevesinde, reel anlamda iyileştirmelerin kural değil istisna olduğunu öğrendiler. Görevleri güç bir savunma kampanyasını yönetmekti: Eğer söz konusu ise, iyileştirmelerin çok küçük olacağını bilmekle birlikte, üyeleri için mümkün olan en iyi alışverişi yapmayı sağlamak; kendini işçi sendikacılığına adamamış bir işçinin üyeliğinin sürmesinde hiçbir neden görmeyebileceğinin bilincinde olmak.

Böylesi durumlara işçi sendikası tepkileri geniş ölçüde farklılaşmıştı. Bazı sendikalar, yeni koşullara uyarlanmayı reddederek, iyileştirmeler için savaştılar ve yönetimin kaçınma ya da taviz taleplerini geri çevirdiler. Bu davranış sonucunda, diğer yüklerin en üstünde, birçok işletme işi bıraktı. Mamafih, sendikaların büyük bölümü farklı bir politika benimsemişti. Reel gelirleri enflasyona karşı korumakla birlikte, reel gelirleri ve diğer istihdam koşullarını iyileştirme açısından hiçbir şey getirmeyen sözleşmeler imzalandı. Kimi toplu sözleşmeler, öncekinde elde edilenden daha düşük reel gelirle sonuçlanırken, daha başkalarında, işçiler ekonomik kriz nedeniyle işten çıkarmalara engel olmak üzere, ücretlerindeki azalmayla aynı oranda daha kısa süre çalışmak üzere anlaştılar. Çoğu endüstri için, bu yeni ve uyuşulması zor bir deneyimdi. Bununla birlikte, "tavizkar" anlaşmaların, eski endüstrilerde (örneğin, giyim ve tekstil) çalışan işçilere, 1960'lı yıllarda yeni endüstrileşen ülkelerin hızla artan üretiminin daha önce endüstrileşmiş milletlerde pekçok işletmeyi piyasadan çıkartıcı ekonomik koşulların zorlamasıyla kabul ettirildiğine dikkati çekmek gerekir.

Depresyon koşullarında pazarlık, kuşkusuz ilgili tüm taraflar üzerinde büyük baskı yaratır. Öte yandan, bu yeni pazarlık konumuna karşı, zaman zaman oldukça özgün tepkiler ortaya çıkmıştır. "Aleyhteki ilişkiler" bazen işbirlikçi ya da katılımcı ilişkilere yol açmıştır. Yönetim, tüm kartlarını masaya sererek yüzlerini açtı ve iki taraf, ortak çabayla sorunlarını çözmek üzere biraraya geldi. Belirli durumlarda,normal zamanlarda ne kendilerinin ne de yönetimin tasavvur edemeyeceği biçimde, içinde işçilerin sorumluluğa katıldığı tümüyle yeni bir toplu sözleşme türüne ulaşıldı. Buna göre, işçi sendikalarının aleyhte piyasa koşullarını karşılamaya tepkilerinde birçok yol bulunduğu söylenebilir. "Herşeyden daha fazla" şeklindeki geleneksel taleplerine bağlı kalabilirler; üyelerinin reel gelirlerini muhafaza etmeye çalışır ve yeni istifadeler talep etmek üzere ekonomik koşulların iyileşmesine kadar

bekleyebilirler ya da pazarlık masasına hem işveren hem de işçinin karşılaştığı sorunlara özgün çözümler bulmaya yardımcı olacak hayalgücü ve esnekliği getirebilirler.

SÖZLEŞMELERİN İCRAI VE UZATILMASI

Pazarlık ilişkisinin devam eden bir süreç olması gerçeğinden tümüyle ayrı biçimde, toplu pazarlık tarafların anlaşma ya da sözleşmeyi imzalamalarıyla sona ermez. Sözleşmeler, adil biçimde ve iyi niyetle uygulanmalıdır. Bir sözleşmeyle bağlı durumdaki işverenler, üzerinde uyuşulan ücretleri ödeme sorumluluğu altındadır. Eşit biçimde, adlarına sözleşme bağıtlanmış olan işçiler, bu ücret hadleri üzerinden çalışma sorumluluğundadırlar. Ne var ki, bu açıdan, diğer pekçoğunda olduğu gibi, farklı ülkelerin yasa ve uygulamalarında geniş farklılıklar vardır. Bu farklılıkları kısaca incelerken, bir kimsenin kendi ülkesinin derinliğine bir incelenmesinin yerini hiçbir şeyin tutamayacağını unutmamalıyız. Amaçlamamız gereken ülkedeki yasa ve uygulamanın diğer ülkelerdeki durum hakkındaki genel bilgi ile birleşmiş bir anlayışıdır.

Genelde, toplu sözleşmelerin şu ya da bu araçla ve nihai olarak da, gerektiğinde mahkemeler aracılığıyla icbar edilebileceği kabul edilir.Bu konuda yasanın sessiz kaldığı az sayıda ülkede ise doğabilecek herhangi bir sorunu, tarafların yeni müzakerelerle çözmeleri gerekir. Dikkati çeken bir örnek olaya, bir yüzyıl ya da daha fazlasında hem işveren hem de işçilerin olanak ölçüsünde az yasal "karışım" ı tercih ettikleri ve İngiliz İşçi Sendikaları Kongresi önceki Genel Sekreteri George Woodcock'un, işçi sendikacılığı hareketini anlatırken "Hepimiz kanun kaçağıyız!" dediği Birleşik Krallık'ta rastlanırdı. Ne var ki, zamanlar değişiyor ve endüstriyel ilişkiler yasasının gövdesi, diğer ülkelerin çoğunda olduğu gibi, Birleşik Krallık'ta da sürekli biçimde gelişiyor.

Yalnızca birkaç değil, önemli sayıda işçi ile işveren arasında bir anlaşmaya varılması koşuluyla, yasanın toplu sözleşme koşullarını bir meslek, iş ya da ilgili endüstrilerdeki tüm işçileri kapsayacak şekilde teşmili emretmesi mümkündür. Bu önlem, işçiler açısından kayda değer ölçüde faydalı oluşu yanısıra, işveren birlikleri de, bunu normal olarak avantajlı bulacaklardır. Çünkü, işçilere daha düşük ücret ödeyerek malları daha düşük fiyatlarla satabilecek diğer üye işverenlerle rekabet etme zorunda kalmayacaklardır.

Burada, toplu sözleşmelerin uygulanması ve icbar edilmesiyle ilişkili olarak, hükümetçe-atanmış müfettişlerin çalışmalarının bazen yaşamsal önem taşıyabileceği belirtilmelidir. Kimi durumlarda, özel müfettişlere işverenin ücretleri ödediği ve yasa ile ya da toplu sözleşmelerle getirilmiş koşulları uyguladığını denetleme sorumluluğu verilir. Başka yerlerde, iş müfettişliği, diğer görevleri arasına, güvenlik ve sağlık yasalarına riayet edilmesini sağlamayı da katmıştır. Hatta, genelde hükümetin toplu sözleşme alanı dışında kalmasının beklendiği ülkelerde bile, diyelim bir müfettiş bir çiftçiden, işçilerinin, hiç değilse üç-taraflı

ya da iki-taraflı bir tarımsal ücretler kurulu kararıyla tespit edilmiş asgari ücreti gerçekten alıp almadıklarını görmek üzere defterlerini çıkarmasını istemesi halinde bile, işçi sendikaları bir itirazda bulunmayacaklardır.

SÖZLEŞMELERİN YORUMLANMASI

Sorunların, yalnızca üzerinde anlaşılan ücret ve diğer çalışma koşullarına uymada başarısızlık ya da uymayı reddetmeden değil, tarafların bir sözleşmenin gerçek anlamı üzerindeki görüş farklarından kaynaklanması da olasıdır. Çoğu ülkenin yasalarında, çıkar farklılıkları ile yorum farklılıkları arasında açık bir ayırım vardır. Bu, genellikle belirli eylemleri yapmaları gereken ilgili tarafların haklarını etkilediğinden, akademik bir ayırım değildir. Kısa ve basit sözleşmelerde değilse de, önceki bir bölümde değinilen biçimdeki karmaşık olanlarında, yoruma ilişkin uyuşmazlıklar için hükümler getirilmiştir. Örneğin, iki taraf arasındaki herhangi bir görüş farkının, taraflarca, bu amaçla düzenlenecek bir toplantıda ele alınacağı öngörülmüş olabilir. Bununla birlikte, bu tür görüş ayrılıklarının muhtemelen yasa ile kurulmuş bağımsız bir hakem heyetine ya da iş mahkemesine götürülmesi de alışılmadık bir uygulama değildir. Her olay, en çok doğrudan etkilenen kimselerin arzularına göre ele alınmayı gerektirir ve dileyenler, genelde ülkedeki geleneği takip edebilirler. Yasal mekanizmaya yaygın biçimde dayanma mevcutsa, bir uyuşmazlık normal olarak mahkemeye gidecektir. Başka yerlerde, uyuşmazlık gayrı resmi biçimde, muhtemelen arabulucu olarak hareket eden bir başkanın ya da taraflar böyle istediğinde, bir hakemin katılmasıyla tartışılacaktır. Vurgulanmalıdır ki, bu değişik düzenlemeler, sorunların yorumlanmasına ilişkindir; Endüstriyel ilişkilerinin incelenmesini gerektiren ve bu elkitabının alanını aşan çıkar uyuşmazlıkları, kimi açılardan benzer iseler de, ayrı biçimde ele alınmayı gerektirir.

ÜYE-OLMAYANLAR

Üye-olmayanların yeri neresidir? Aynı derecede ikna edici iki çatışan görüşün varlığı nedeniyle, burada belirli durumlarda çok güçlüğe yol açan bir sorun vardır. Bir taraftan sendikaya kayıt harcı, katkı ya da aidat ödemeyen işçinin, sendikanın müzakere ettiği istifadelere hak kazanmaması gerektiği söylenmektedir. Öte yandan, bir sendikalıya belirli bir ücret haddi, sendikalı-olmayana daha düşük bir had ödenirse, işverenin işçi sendikalılardan kurtulmak ve sendikalı-olmayan yeni işçileri işe almaya yöneltileceğine işaret edilmektedir.

Her ne kadar ilke bazında sıkça tartışıldıysa da, bu sorun daha çok pragmatik araçlarla çözümlenmiştir. Eğer, yüzde 80 gibi yüksek oranda

bir üyelik varsa, sendika izlenecek en iyi yolun kalan yüzde 20'nin katılmasında yoğunlaşılması olduğunu hissedebilir. Hatta, sonunda üye-olmayan kimsenin kalmaması için "kapalı dükkan" ın* şu ya da bu şeklini uygulamaya bile karar verebilir. İşveren açısından ise, yüksek düzeyde bir sendika örgütünün varlığı, onu sendikalı-olmayan işçileri sendikalı işçilerin yerine ikame etmekten alıkoyacaktır. Ayrıca, aynı işletme işinde farklı ücret hadleri, farklı çalışma koşulları ve farklı istihdam dönemleri uygulamanın yolaçacağı idari sorunlar da akla gelebilir.

İsviçre ve diğer bazı ülkelerde, oldukça tatmin edici kısmi bir çözüm uygulanmaktadır. Bu, sözleşmeye, sendikalı-olmayan işçilerin ücretlerinden sendika üyeliği aidatına eşit bir miktar kesilerek, bunun tüm işgücü yararına kullanılacak bir fona yatırılması yolunda bir madde eklenmesiyle sağlanmaktadır.

YÖNETİCİLERİN KONUMU

Son yıllarda yer alan kayda değer gelişmelerden biri, yöneticilerin kişisel konumlarındaki değişmedir. Hemen hemen 1960'a kadar, evrensel düzeyde, toplu sözleşme amaçları açısından yönetici, icra kurulu üyeleri ve kıdemli denetçilerin kendi çıkarlarını işvereninkiyle özdeşleştirdikleri, yaygın biçimde kabul edilirdi. Gerçekten, elkitabının birkaç yerinde dikkati çekmiş olacağı üzere, "işveren" ve "yönetici" sözcükleri eşanlamlı olarak kullanılmıştır. Herhangi büyük bir işletmede, yöneticilerin işçi temsilcilerine karşı müzakerelerde hâlâ işvereni temsil etmesi çoğunlukla doğrudur. Ne var ki, günümüzde yöneticinin rolü, kimi ülkelerde önemli bir değişikliğe maruz kalmıştır. Uzun yıllar, işçilere benzemez biçimde, yöneticilerin işçi sendikalarına ait olmaları gerekmediği varsayılmıştır. Bu yalnızca bir "gereksinim bulunmayışı" ndan değil, aynı zamanda sendikalı olmanın yönetici saygınlığının oldukça altında görünmesinden kaynaklanmaktaydı. O, üstün bir insan sayılıyordu.Günümüzde bu durum geçerli değildir. Her zaman yöneticilerin ait olduğu çeşitli tipte "birlikler" olmuştur. Bunların bir kısmı, mühendisler odası gibi tamamen teknik kökenli iken, diğerleri kulüp denilebilecek sosyal ve profesyonel derneklerdir. Anılan değişikliğin yakın tarihte tam olarak hangi noktada yer aldığını söylemek olası değilse de, orta ve alt düzeydeki yöneticiler için "işçi sendikaları" nın varlığı yadsınamaz. Ayrıca, bunlar yalnız mevcut olmakla kalmayıp, endüstriyel ilişkiler alanında en hızla gelişenler arasında yer almaktadır. Bu örgütlerin ayrı kalmasının anlaşılabilir oluşunun

---

* Toplu sözleşmeden yalnızca sendikaya üye olanların yararlanabileceği sistemin adı.

genellikle kabul görmesine rağmen, bu yönetici sendikalarının bazıları, zaman zaman faaliyetlerinde geniş ölçüde etkili oldukları ulusal işçi sendikaları konfederasyonlarına da üye olmaktadırlar.

Toplu pazarlığı ilgilendirdiği ölçüde, bu değişmenin önemi, çok sayıdaki yöneticinin iki ayrı rolü oynamalarıdır: İşvereni temsil ederek işçi sendikası temsilcileriyle karşılaşırlar ve geleneksel biçimde toplu sözleşmeye ulaşırlar. Ancak, diğer münasebetlerde "şapka değiştirir" ve işverenle kendi maaş ve koşullarına ilişkin olarak pazarlık ederler. Bu süreçte, yöneticilerin bir miktar saygınlık kaybetmelerine karşın, işçi sendikacılığı açısından bir bütün olarak kazanç söz konusudur. Eğer yöneticiler yanısıra üst-düzey devlet memurları, öğretmenler, tıp doktorları ve benzeri profesyonel kadın ve erkekler, sonunda ulusal işçi sendikalarına üye olacak işçi sendikaları kurarlarsa, işçi sendikaları hakkındaki kamuoyu anlayışı lehe etkilenecektir. Bu gerçek ışığında, yöneticilerin işçi sendikalarının (çoğunlukla "dernek" ya da "topluluk" gibi sözcükleri yeğlerlerse de, esas isimleri budur) gelişimi ile, özellikle "sorunsal alanlar" başlığı altında ilgilenmek neden gereklidir? Gerçekte, yukarıda değinilen iki ters-yönlü rolün karıştırılması, sorunlar yaratabilir. Bu, tüm ilgililer için güç bir görev olmakla birlikte, yöneticilik fonksiyonunu, yöneticinin kendi çıkarından tümüyle ayırmak olanaksız değildir. Yöneticiler, işvereni temsil ettikleri zaman, işverenleri için en iyisini yapma şeklinde ahlaki bir sorumlulukla karşı karşıyadırlar. Ancak, kendileri ve yönetici arkadaşları için daha yüksek maaş ve daha iyi istihdam koşulları peşinde koşma sırasının kendilerine gelmesi de ayrı bir öyküdür. İki rol açık biçimde ayrıldıkça, her ikisinin aynı kişi tarafından üstlenilememesinin işin doğasından gelen bir nedeni yoktur. Yöneticilerin de nitelikli ve niteliksiz işçiler kadar işçi sendikalarına gereksinim duymalarının kabulü, zorunlu olarak bir sorun olmaktan öte, sorunları azaltacaktır. Toplu pazarlık, gladyatörler arasında bir çatışma olma ihtiyacı içinde değildir, özellikle gladyatörler toplumun farklı sınıflarına ait olduklarında... Yönetici işçi sendikalarının varlığı, tüm erken endüstrileşmiş ülkelerde, içinde bulunduğumuz yüzyılın ilk yarısında endüstriyel ilişkilerdeki bu denli bozulmuş dönemin boşluğunu daraltmaya yardımcı olursa, bu, hepimizin sevinçle karşılamamış gereken bir gelişme yaratacaktır.

Hızla-gelişen bir alan konumundaki "beyaz-yakalı işçiler" kesiminde paralel bir ilerleme yer almıştır. Bunlardan bazıları, özellikle yöneticilerin ofislerindekiler, bir zamanlar kendilerini işçi değil fakat "istihdam edilen" saymakta ve bu nedenle çalışan sınıfın bir parçası kabul etmemekteydiler. Bu davranışlarında, sık sık yönetimce de özendirilmişler ve çok cömert yan-istifade ve ödeneklerle ödüllendirilip, hızlandırılmış statüler kazandırılmışlardır. Karşılığında, yönetim, örneğin bir grev sırasında, kendilerinden bedeni işler yaparak, gerektiğinde işçi sendikası eylemine karşı davranmalarını beklemiştir. Bu durum, 1926'da Birleşik Krallık'ta, çoğunlukla Genel Grev olarak bilinen olay sırasında, her ne kadar büyük işçi çoğunluğu işlerinde kalmışsa da, geniş ölçekli

biçimde sergilenmişti. Eski düzenin izleri hala mevcutsa da, durum artık değişmiştir. Bir yandan biraz önce anlatılan yöneticilerin olayına paralel bir psikolojik gelişme ortaya çıkmış, işçi sendikacılığı hareketinin beyazyakalı sektörü birkaç ülkede en hızlı-gelişen kesim konumuna gelmiş; öte yandan, artan sayıda kol işçisi daha uzun tatil, daha iyi yan-istifadeler ve çoğaltılmış hakları müzakereye girişmiştir. Bunların hepsi, kol-işçileri ile kol-işçisi olmayanlar arasındaki farkın daralmasına yardımcı olmaktadır.

BARIŞ MADDELERİ

Nihai sorun, başa çıkılması en kolay olanı değildir. İşçiler, işverenleri ile pazarlık ederken, belirli istifadeler karşılığında, endüstriyel barışı sürdürmeyi önermeli midirler?

Birçok defa gördüğümüz gibi, farklı işçi sendikaları farklı görüşlere sahiptir. Kimi durumlarda, işçiler grev hakkının kudsiyetine öylesine inanmışlardır ki, hiçbir koşul altında, bu haktan vazgeçmeyeceklerini söylerler. Diğerleri, pratik kazançların kuramsal ilkelerden daha önemli olduğunu düşünerek, "barış maddeleri" ni imzalarlar. Bu tür maddeler, çoğunlukla iki tipten biridir: Anlaşmanın süresi boyunca, uyuşmazlık konusu ne olursa olsun, tarafların endüstriyel çatışmaya her türlü başvurudan kaçınmalarını gerektiren muklak barış sorumluluğu, bunlardan ilkidir. Diğeri ise, tarafların yalnızca anlaşma ile kapsanan hususlar açısından endüstriyel çatışmadan kaçınmalarını gerektiren nispi barış sorumluluğu. Her iki durumda da, anlaşmanın ihtiva ettiği barış sorumluluğu, anlaşmanın sona ermesiyle ortadan kalkar.

Bu unsurla birleşmiş toplu sözleşmeler, genellikle "barış maddesi" sözcüklerini ihtiva etmez. Yaygın olarak kullanılan ifade, aşağıdaki satırlardaki gibi birşeydir: "İki taraf, sözleşme dönemi sırasında aralarında çıkabilecek herhangi bir uyuşmazlığı görüşme, arabuluculuk, tahkim v.b. yoluyla çözmekte anlaşmıştır." Bununla birlikte, İsviçre Mühendislik ve Metal Endüstrileri İşverenler Birliği ile dört metal işçileri sendikası arasındaki sözleşme, açık olarak "sözleşme tarafları bu vesile ile tüm koşullar altında barışı korumayı ve üyelerini buna göre etkilemeyi üstlenir" demektedir. Bu, 1937'den beri, aşağı yukarı şimdiki biçimi ile yürürlükte kalmış bir sözleşmedir. Aynı fikir, normal olarak, tarafları sözleşmenin yürürlükte olduğu zaman içinde, sözleşmede yer almış hususlar üzerinde endüstriyel çatışmayı geliştirmemeye icbar eden Federal Alman Cumhuriyeti sözleşmelerinde de yer almıştır.

Benzer hükümler, 1930'lu yıllarda, Batı Avrupa'nın bazı kısımlarında yaygın hale gelmişti ve böyle olmasının tarihsel nedenleri vardır. Endüstriyel ilişkiler, hemen Birinci Dünya Savaşı öncesi ve sonrasında, çok düşük bir düzeye gelmişti. Grevler ve grev-kırıcılık yaygındı, kan akmıştı ve zaman zaman işçiler şiddet ölümleriyle

karşılaştı. Ne işverenler ne de sendika liderleri, bunun sonsuza değin sürmesini istemedi ve "barış maddesi" fikri ülkeden ülkeye yayıldı. Böylesi maddelere karşı olan işçi sendikacıları, işçilerin "satın alınmakta" olduğunu iddia ettiler. Sendikaların güç ve savaşçılığında bir gerileme gözlediklerini ve bunu temel hakların kaybı olarak değerlendirdiklerini esefle ifade etmekteydiler. Diğer işçiler, belirli bir hakkı belirli bir dönem için kullanmamak üzere bağıtlanacak gönüllü bir sözleşmenin, bu haktan yoksun bırakılmakla aynı şey olduğu düşüncesine katılmadılar. İşçi sendikacılığı hareketinin gücü konusunda ise, bazı ülkelerde savaşçılıkta bir azalma olmuşsa bile, üyelik ve güç açısından bir gerilemenin pek küçük göstergeleri görülmekteydi. Bu husus, her işçi sendikasının, kendi koşulları ışığı yanısıra, diğer yerlerdeki deneyimlerin ışığında da, bizzat kendisinin karar vermesi gereken sorunlara bir örnektir. Uluslararası çalışma sözleşmelerini ilgilendirdiği ölçüde, gönüllü olarak üzerinde uyuşulmuş bir barış maddesinin, örgütlenme hakları üzerindeki sözleşmelerin lafzına ya da ruhuna aykırı herhangi bir durumu söz konusu değildir.

TARTIŞMA SORULARI

1. Toplu sözleşmelerin onaylanması lehinde ve aleyhindeki savlar nelerdir?

2. İşçiler resesyon dönemlerinde, işten çıkarmalardan kaçınmak için reel ücretlerindeki bir azalmayı kabul etmeli midirler?

3. Bir toplu sözleşmenin yorumu üzerindeki bir uyuşmazlığın, gayrı resmi tartışmalarla ele alınması tercih edilebilir mi?

4. Üye-olmayanlar, bir işçi sendikasının müzakere ettiği tüm yardımları almalı mıdır? Örneğin bir refah fonuna ödeme yapmak zorunda olmalılar mı?

5. Beyaz-yakalı personele verilen yan-istifadeler ile diğer işçilere verilenler arasındaki farkı kapatmak üzere adımlar atılmalı mıdır?

6. Temsilcilerinin bir barış maddesini kabulü, işçilerin çıkarına mıdır?

DEVLET VE TOPLU PAZARLIK 7

Önceki bölümlerde Devletin toplu pazarlık açısından konumuna ilişkin birkaç atıf yapılmıştı. Ancak, konu ayrıca ele almayı gerektirecek yeterlikte önem taşımaktadır. Konunun iki yönü vardır: Devletin toplu pazarlık için uygun olan tüm sorunlara ilişkin genel politikası ve Devletçe doğrudan veya dolayısıyla istihdam edilen işçilere uygulanacak özel politikalar.

GENEL OLARAK İŞÇİLER İÇİN

Devlet, her zaman yurttaşlarını dış düşmanların saldırılarına karşı ve yurttaş-arkadaşların herhangi bir çeşit zararına karşı koruma sorumluluğunu taşır. Bununla birlikte, bu sorumluluk, geçen iki yüzyıl boyunca, diğer şeyler yanısıra işin aleyhte etkilere karşı korunmasını da kapsamak üzere, hemen her ülkede sürekli biçimde genişlemiştir. Bir kısmı çalışma süre ve koşulları ve diğer kısmı işveren ve işçi arasındaki ilişki üzerinde olanları da içermek üzere, koruyucu yasa çıkarmada sürekli bir ilerleme olmuştur.

Uluslararası standartlar çerçevesinde Devlet sorumluluğu

ILO 1919 yılında kurulduğunda, kurucuların niyeti açıkça Devletin işçilerinin refahı sorumluluğunu kabul etmesiydi. ILO Anayasası'nın dibacesinde "herhangi bir milletin emeğin beşeri koşullarını benimsemede başarısızlığı, diğer milletlerin kendi ülkelerindeki koşulları iyileştirme arzularının yolunda bir engeldir" denilmiştir. 1944 yılında, Konferans, Filedelfiya Bildirgesi olarak bilinen belgeyi kabul etti. Bu Bildirge, halen Anayasa'nın bir ekidir ve Devletin tam istihdam ve yaşam standardını yükseltme, mesleki eğitim, adil ücret, sosyal güvenlik, işyerinde güvenlik ve sağlık ve toplu pazarlık hakkının etkili biçimde tanınması, verimlilikte etkinliğin sürekli iyileştirilmesinde yönetim ve işgücü arasında işbirliği ve sosyal ve ekonomik önlemlerin hazırlanmasında işçiler ile işverenlerin ortak çalışması gibi hususlardaki sorumluluklarını tanımlar. Bildirge, başka kısımlarında, ortak refahı geliştirme amacıyla, işveren ve işçi temsilcilerinin serbest tartışma ve

kararlar almak üzere hükümet temsilcilerine katılması gereksinimine değinir. Anasyasa ve eki, 150'yi aşkın uluslararası çalışma sözleşmesi ve kabaca aynı sayıda Tavsiye dizisine ilham vermiş; çalışma yaşamının hemen her cephesini kapsayan bu belgeler, milyonlarca işçi ve ailesinin yaşamlarını etkilemiştir.

Devletin yurttaşlarının refahı konusundaki sorumluluğu yolundaki genel ilke, çoğunlukla kabul edilmekle birlikte, bu ilkenin yorumu ve uygulanmasında çok sayıda yol mevcuttur. Kimi hükümetler, yoksul, hasta ve baskı altındakiler için son-merci sağlamayı açık olarak yeterli saymaktadır. Öbür uçta, kimi hükümetler, yurttaşlarının hayatlarını en küçük ayrıntısına kadar düzenleme zorunluğu duymaktadır. Bu iki felsefe ve onların farklı türevleri, toplu pazarlığa karşı devlet tutumlarına yantımıştır. Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi, 1949 (No.98) 110'u aşkın devlet tarafından onaylanmış ve Devletin yalnız izin vermekle kalmayıp, gerektiğinde toplu pazarlığı özendirmesi ve geliştirmesi de yaygın şekilde kabul görmüştür. Onaylayan bazı Devletler ve Sözleşme'ye işlerlik kazandıran kusursuz yasalar çıkarmış, bazıları onun ilkelerini anayasalarına almıştır. Buna karşılık, kimi ülkeler, Sözleşme'yi resmen kabul ve bundan ILO'ya haberdar etmekten fazla birşey yapmamakla yetinmiştir.

1983'te basılan *Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık* isimli son derece ilginç ve kapsamlı bir raporda, ILO Sözleşmeler ve Tavsiyeler üzerinde Uzmanlar Komitesi hemen hemen tüm dünyayı dolaşarak, işçi sendikası temel hakları sözleşmeleri (87,98 ve 141) ve Tavsiye (149) açısından durumu incelemiştir. Sözleşme 141 ve Tavsiye 149, tarımsal işçilere yöneliktir. Rapor her işçi sendikası kitaplığı için salık verilebilirse de, şimdiki amacımız açısından, daha başka yorum gerektirmeyecek şekilde, sonuç bölümünden özetleri vermekle yetineceğiz:

.....

412. Komite, bu çalışmayı üstlenirken, farklı siyasal, ekonomik ve sosyal yapıya sahip ülkelerin karşılaştıkları güçlükler ile gelişme düzeylerinin inceleme konusu Sözleşmelerin uygulanması açısından farklılıklar gösterdiğinin bilincindeydi. Bununla birlikte, Komite, Sözleşmelerin ne ölçüde uygulandığına ilişkin olarak değişmez biçimde takip ettiği yaklaşımından ayrılmadı. Görevin bizatihi kendisinde melhuz bulunan bu yaklaşım, salt yasal bakış açısından ve siyasal, ekonomik ve sosyal sistem ya da durumları gözönüne almaksızın, Sözleşmeleri onaylamış ülkelerin bağlı oldukları sorumlulukları gerçekten yerine getirip getirmediklerini incelemeyi içermektedir. Komite'nin görüşüne göre durumun objektif bir değerlendirmesi, ancak bu sistemli ve birörnek yaklaşımın uygulanmasıyla yapılabilir ve ulusal mevzuat ve uygulamanın, bu çalışmanın konusunu oluşturan Sözleşmelerin ihtiva ettiği ilke ve standartlarla bağdaşabilirliğine ilişkin görüşler bu şekilde formüle edilebilir.

413. Komite, bu araştırmanın akışı içinde, bazı ülkelerde, kapsamlı siyasal değişikliklerin arkasından, temel özgürlükler ve örgütlenme haklarının tümüyle tanındığını ya da yeniden ihya edildiğini; kimi ülkelerde ise, yasa ve tüzüklerdeki belirli iyileştirmelerin ulusal mevzuatı sözleşmelerin ilke ve standartlarına daha uygun duruma getirdiğini, tatmin olmuş biçimde kaydetme imkanı bulmuştur. Bununla birlikte, Komite, belirli sayıdaki diğer ülkelerde, durumun hemen hemen değişmediğini ve hatta kötüleştiğini ve yasa ve uygulamanın sözleşmelerin gerektirdiklerine tekabül etmediğini, endişe ile kaydeder.

414. Bu, son yıllarda, Örgütlenme Özgürlüğü üzerinde Yönetim Organı Komitesi'nin dikkatine sunulan örnek-olayların sayısındaki ürkütücü artışla da teyit edilmektedir. Bu örnek-olaylar, yasa ya da gerçeklerle, örgütlenme özgürlüğü ihlallerine ilişkin iddiaları içermektedir. Uzmanlar Komitesi, bu olaylardan bazılarının yalnızca Sözleşmelerde öngörülmüş en temel ilkelerin ihlaline ilişkin olmayıp, aynı zamanda, riayet edilmesinin örgütlenme hakkının serbestçe kullanılabilmesi için esas olan temel insan haklarının da ihlali olduğunu derin endişelerle kaydeder.

415. Ayrıca, Komite, 87 ve 98 No.lu Sözleşmelerin en fazla onaylananlar arasında bulunmalarına rağmen, 87 no.lu Sözleşmeyi onaylamamış 54 üye Devlet ve 98 No.lu Sözleşmeyi onaylamamış 38 Üye Devlet bulunduğuna işaret etmelidir. Bu araçların bundan sonraki onaylanmalarının, ILO'nun örgütlenme serbestisinin korunmasına ilişkin eylemlerini güçlendireceği açıktır.

.....

417. Bu genel araştırmayı yürütürken, Komite, örgütlenme özgürlüğünün geliştirilmesinin, sürekli olarak yeni engellere sürüklendiğini gözleme olanağına kavuştu. Örneğin, ekonomik sorunların sürekli-artması yönündeki gelişen eğilim, bu açıdan gerçek güçlükler doğuracak yönde Devletlerin karşısına çıkmaktadır. Bu güçlükler ne olursa olsun, işçi sendikalarının toplumda başarmaları gereken yaşamsal işlevleri bulunduğu asla unutulmamalıdır: Sosyal adalete kararlı bir katkıda bulunmak. Bu örgütler için, özellikle çıkar çatışmalarının sürmesi olası göründüğünden, tüm işçi ve işverenler için gerçekten özgür bir forum sağlamak esastır. İşçi sendikası haklarından yoksun kalınması, mutlaka gergin durumlara yol açarken, bireylerin örgütlenme özgürlüğünün tüm sınırlama biçimleri, insanları bizzat işçi sendikacılığına karşı er ya da geç yabancılaştıracaktır ki, bu da işçilerin çıkarlarına ve son çözümde, bir bütün olarak toplumun çıkarlarına aykırı düşecektir.

418. Dolayısıyla, işçi ve işverenlerin dış müdahalelerden uzak, bağımsız örgütleri aracılığıyla beklentilerini ifade etmeleri, ekonomik ve sosyal ilerlemeye vazgeçilemez bir katkı sağlamaları önemlidir. Komite, bu araştırmayı yürütürken, ILO'nun bu temel amacına doğru çalışmaya gayret etmiştir.

.....

İşçi sendikası çevrelerinde bile, üye Devletlerin ILO'ya karşı sorumlulukları konusunda bazı yanlış anlamalar vardır. Burada, bir üyenin kendi işçi sendikasına karşı sorumlulukları ile yanlış yönlendirici olmayacak bir paralellik kurulabilir. ILO bir "süper-hükümet" değil, belirli amaçlara ulaşmak üzere biraraya gelmiş Devletlerin serbest bir birliğidir. ILO'nun politikaları ve uygulamaları ile temelde uyuşmayan herhangi bir Devlet, iki yıllık bir fesih bildiriminde bulunur ve ayrılır. Örgüt'ün yaşam süresi içinde üyelerden birkaçı, her ne kadar bazıları sonunda dönmüşse de, böyle yapmıştır.

Bir bütün olarak alındıklarında, çeşitli uluslararası standartlar, temelde bir politika rehberi olma niyetindedir. Dolayısıyla, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın kararları icbar edici değildir. Üye Devletler yeni bir Sözleşmeyi, belirli bir sürede, yetkili makama sunma (genellikle bir parlamento) yükümlülüğü altına girerler. Daha sonra sözleşmeyi onaylama ya da onaylamama konusunda serbesttirler ve sözleşmede ele alınan hususlar açısından kendi yasa ve uygulamalarının durumu hakkında ILO Genel-Direktörü'nü sürekli olarak haberdar etmeleri gerekir. Burada biraz kısaltılmış olarak verilen bu hükümler, ILO Anayasasının 19. ve 20. maddelerinde bulunabilir.

Böyle bir karar, hiçbir veçhile, her zaman esas değilse de, onaylanmış bir sözleşme yasal ya da idari bir karar sonucu icbar edici duruma getirilebilir. Görmüş olduğumuz gibi, toplu pazarlık metinlerinin bazıları, hükümlerinin değişik biçimlerde işlerlik kazanabileceğine işaret etmişlerdir. Toplu pazarlık açısından, Toplu Pazarlık Sözleşmesi, 1981 (No.154) çerçevesinde, onaylayan Devletin toplu pazarlığı geliştirmek için ulusal koşullara uyarlanmış önlemleri alması ve bu önlemleri alma sürecinde, işveren ve işçi örgütlerine danışması gerektiği görülecektir. Eğer Devlet bu bağlamda hiçbir şey yapmazsa, hükümete sorumluluklarını hatırlatma işçi sendikalarına (ya da isterlerse işverenlere) düşer. Eğer bu da sonuç vermezse, hükümeti harekete geçirmek üzere ikna için ILO mekanizmasına başvurulmalıdır. Bu, birkaç kanaldan yapılabilir. Bu konuda daha fazla bilgi, işçilerin eğitimi elkitaplarından *Uluslararası çalışma standartları* başlıklı olanında bulunabilir. İzlenecek yönteme ilişkin temel nokta, yukarıda kullanılan "ikna etme" ibaresinde yatmaktadır. ILO, bir hukuk mahkemesi değildir. İşverenler ve işçiler yanısıra, bakanlar ve memurları da içermek üzere doğrudan ilgili olanların tümü, uluslararası çalışma standartlarının kilit hükümlerinin farkında olmalı ve olanak ölçüsünde, ulusal yasa ve uygulamanın bu standartlara uymasını sağlamaya çalışmalıdırlar. İşçiler, bu standartları, çoğunlukla kendi-kendine işler zannederlerse de, durum böyle değildir. Standartlar, genelde söylemek gerekirse, işçi sendikalarının etkili oldukları ölçüde etkilidir.

Hakem olarak Devlet

Devlet, toplu pazarlığa değişik şekillerde müdahale edebilir. Kimi eylem biçimlerine izin verip kimilerini yasaklayarak, bazen müzakerecilerin tartışmalarına izin verilmeyecek konuları belirleyen kurallar getirebilir ya da görüşmelerin çıkmaza girmesi halinde devreye girebilecek olan bir dizi imkanlar düzenleyebilir.

Bu alandaki özel uygulamalara dönmeden önce, hepsinde olmasa da kimi ülkelerde, uyuşmazlık halindeki tarafların çıkarlarıyla esastan ilgili çatışmalarla, tarafların haklarıyla ilgili olanlar arasında net bir ayırım yapıldığına işaret etmek yararlı olabilir. Kullanımı yayılmakta olduğundan, bu ayırım daha dikkatle incelenmeye değer. İşçiler ve işverenler iyileştirilmiş ücret ya da istifadelere ilişkin bir talep üzerinde anlaşmayı başaramazlarsa, bir çıkar (=menfaat) çatışması ortaya çıkar. Eğer başarısızlık sürerse, bir grev ya da müzakerelerin kesilmesi durumları gündeme gelir ya da uyuşmazlık, bir arabulucu veya tahkim organı gibi üçüncü bir tarafa havale edilerek çözülebilir. Haklara ilişkin bir çatışma ise, toplu pazarlığın bir tarafı, sözleşme çerçevesinde haklarına riayet edilmediğini iddia ettiğinde ortaya çıkar. Bu durumlarda, sözleşmenin kendisi, iş mahkemesine başvurmak gibi, izlenecek usulü belirtebilir. Ya da, yasa, her iki tarafın, birbirlerine baskı yapmaksızın, uyuşmazlığı bir iş mahkemesi ya da diğer resmi bir organa götürmelerini gerektirebilir. Dolayısıyla, önemli fark, çok farklı iki çözüm yöntemi arasındakiler kadar, uyuşmazlık çeşitleri arasında da geçerlidir.

Bu karmaşık bir konudur ve daha ayrıntılı bilgiye gereksinim duyanlar ILO Çalışma-Yönetim İlişkileri Dizisindeki bazı yayınlara veya *İş uyuşmazlıklarında arabuluculuk ve tahkimi* isimli çok yararlı bir karşılaştırmalı çalışmaya başvurmaya davet edilir. Özetle, olanaklar silsilesi, kararı da içermek üzere, haklar ve sorumluluklara ilişkin uyuşmazlıkları nihai olarak çözen normal mahkemeler ya da özel iş mahkemeleri; bağımsız bir kimsenin tarafları bir anlaşmaya ulaşmalarını kolaylaştırmak üzere biraraya getirmeye çalışması halindeki arabuluculuk; aynı özellikteki bir kişinin anlaşma için bir formül bulmaya teşebbüs etme ve hatta taraflara gözönüne almaları için bir formül önererek daha dinamik bir rol oynaması durumundaki uzlaştırma; üçüncü bir tarafın yalnızca tartışmalarda aktif bir rol almakla kalmayıp, bağlayıcı bir karar almakla da yetkilendirilmiş olması halindeki tahkim; kendi kendini ifade etmekle birlikte, tarafların meseleyi kendi aralarında çözmeleri için bırakıldıklarında, uyuşmazlığı aydınlatma açısından çok önemli bir araç olabilecek gerçek-bulma ve ilgili makamların uyuşmazlık konularını kamu politikası çerçevesinde çözebilmeleri sürecini tanımlayan, alışılmadık bir terimle idari kararlılık'ı kapsamaktadır.

Bu açıdan, hemen hemen hükümetler kadar çok politika mevcuttur ve genellemeler kuşkuyla karşılanmalıdır. Bununla birlikte,

hükümetler arasında toplu pazarlık ve çalışma-yönetim ilişkilerinin diğer açılımları üzerinde politikalar geliştirme yönünde artan bir eğilim gözlenmektedir. Artan sayıda hükümet, az çok katı sayılabilecek yol gösterici kurallar koymaktadır. Bir kaç yıl önce, çoğu ülkede "serbest toplu pazarlık" tan söz etmek mümkündü. 1980'li yılların başlarında, Toplu Pazarlık Sözleşmesi, 1981 (No.154) ün 8. maddesindeki "Toplu pazarlığın geliştirilmesi amacıyla alınmış önlemler, toplu pazarlık özgürlüğünü engelleyecek biçimde anlaşılmamalı veya uygulanmamalıdır." ifadesine rağmen, çok daha az sıklıkta kullanıldı.

Devlet politikaları ne olursa olsun, bu politikaların formülasyonunda kendilerine tümüyle danışıldığını ve görüşlerinin hesaba katıldığını gözlemek, işçi sendikalarının hareketine bağlıdır. Bunun ötesinde, işçi sendikalarının yasadan hiçbir veçhile bir "müdahale" olmaksızın çalışmaları şeklindeki tutumlarını savunmak güçtür. İşçilerin meşru biçimde talep edebilecekleri, adil ve dürüst muameledir. Bunu başarabilenler, dünyadaki çok sayıda işçi arkadaşlarıyla karşılaştırıldıklarında, şimdiden uygun bir konum kazanmışlardır.

Çalışma mevzuatı

Toplu pazarlık, mevzuata bir ikame değil bir ek olarak değerlendirilmelidir. İşçi sendikacıları, bu nedenle, çalışma yaşamını etkileyen geniş unsurlar dizisini ilgilendiren yasaların neler olduğunu bilmelidirler. Eğer bu çok fazla şey istemek ise (çoğu ülkede mevzuatın sürekli gelişmesi ve bazı durumlarda, sıradan insanların ulaşabilecekleri alanı aşan oranlara eriştiği için) bunlara, örneğin bir işçi sendikasının araştırma bölümünde, ulaşma imkanları sağlanmalıdır. Toplu pazarlık, gerekli olduğunda, yasal maksimum 44 saat iken, 40 saatlik bir çalışma haftası elde etme ya da yasada "üç haftadan daha az olmayan" deniliyorsa, dört hafta ücretli izin talebi örneklerinde olduğu gibi asgari standartların üzerindeki iyileştirmeler için kullanılmalıdır. Çocuk işçi yasağı gibi bazı durumlarda, yasa başlıca ve genellikle tek korumadır. Asıl mesele, Devletin asgari standartların üzerinde anlaşmayı, mümkün olduğunda, işveren ve işçilere bırakırken, çalışma yaşamının çoğu temel unsuru üzerindeki sorumluluğunu artırmakta olduğunun gözlenmekte oluşudur.

İşçilerin ve işverenlerin hakları ve sorumlulukları

Devlet, genellikle, yasalar aracılığı ile yurttaşlarını başkalarının zararlı hareketlerinden korumaya çalışır. Bu, bir polis gücünü idamenin açık bir nedenidir. İşçiler, önceden söz edildiği gibi, çeşitli şekillerde korunur. Ancak, genel olarak halk, işçilerin olası zararlı hareketlerine karşı korunmalı mıdır? Bu çok tartışmalı bir sorudur ve bir işçilerin eğitimi elkitabında ele alınması çok yerindedir.

Son derece liberal yapılı yasalar bile, hakların sorumluluklarla dengelenmesini gerektirir. Uluslararası çalışma standartları, işçi ve işverenler ile herbirinin örgütlerinin, ülkenin yasasına riayet edecekleri yönünde genel bir hükümle (örneğin, sözleşme 87'nin 8.maddesi) başlayarak bu dengeleme faktörü için, birçok örnek sağlayabilir. Sözleşme 58'in 2. maddesi, işçi ve işveren örgütlerinin kuruluş, çalışma ya da yönetimlerinde biribirlerinin müdahale hareketlerine karşı yeterli korumadan yararlanacaklarını; diğer bir deyişle, örgütlenme hakkının, beraberinde, başkalarına aynı hakkı tanıma sorumluluğunu getirdiğini ifade etmektedir. Toplu Sözleşmeler Tavsiyesi, 1951 (No.91) "Toplu sözleşmeler imzalayanları ve sözleşmenin adlarına bağıtlandığı kimseleri ona bağlamalıdır" (Kısım III.paragraf 3(1)) demektedir. Bir sözleşme ile bağlı olduğunu söylemek, yürürlükte olduğu sürece, şartlarına riayet etme sorumluluğu altında bulunulduğu anlamına gelir. Tüm bunlar ve benzer hükümler, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın İşçi delegeleri tarafından özgürce kabul edilmiştir. Böyle yapmakla, delegeler, haklar ve sorumlulukların ayrılamaz oluşunu zımnen kabul etmişlerdir.

İşçilerin işverenlerine karşı sorumlulukları nasıldır? İyi niyetle pazarlık etme ve sözleşmelere riayet gibi genel sorumluluklar dışında, Devlet, bazı durumlarda, işverenin bir sendikayı, örneğin barışı koruma anlaşmasına ters düşen biçimde greve gidilmesi örneğindeki gibi belirli eylemler yapılmışsa, zararı için mahkemeye vermesini öngörmüştür. Bu tür bir hüküm oldukça enderdir ve uygulamada sıkça kullanılmaz. Böyle bir yasanın işletmesiyle önemli zarar karşılıklarıyla ödüllendirilen işverenler , bazı durumlarda kendilerine ödeme yapılması konusunda ısrardan kaçınmışlardır. Böylece, toplu pazarlık güç sorunlarla karşılaştığında, sendikaya borçlarını hatırlatma imkanının, çok daha yararlı olacağını farketmişlerdir. Çoğu ülke böylesi bir yasaya sahip değildir ve hükümetleri, birinin hareketinin diğerini etkili biçimde piyasadan atabilecek eylemlerden kaçınmalarında tarafların iyilik duygularına dayanır.

Çok açık olmayan, işçilerin genel halka karşı sorumluluklarıdır. Grev hakkı hiçbir uluslararası çalışma sözleşmesi'nde açık olarak getirilmemiş olmakla birlikte, ILO'nun uluslararası çalışma standartlarının uygulanmasına nezaret eden ILO organları, Yönetici Organ ve Konferansın da desteğiyle, özel durumlarda (örneğin, yurttaşların güvenlik ve sağlıklarının tehlikeye girmesi halinde) bazı sınırlandırmaların haklı görülebilmesine rağmen, grev hakkının kullanılmasının işverenler ile işçiler arasındaki ilişkilerin normal bir kısmı olduğunu sıkça ileri sürmektedirler. Bu hakkın güvenlik ve sağlık ya da ulusal güvenlik gibi nedenlerle sınırlandırılması halinde, ILO görüşü, bu sınırlamaların, ilgili işçilerin şikayet haklarını derhal ve adil biçimde ele alacak mekanizmanın sağlanmasıyla elele gitmesi gereği yönündedir. Ayrıca vurgulanmalıdır ki, bu, Uluslararası Çalışma Ofisi'nin değil, Örgüt'ün üç-taraflı organlarının görüşüdür.

Bazı toplu pazarlıklar, kamu çıkarı üzerinde hemen etki yaratırlar ve ulaştırma, posta hizmetleri ve gıda maddeleri (bazen de içecekler) endüstrilerindeki sendika liderleri, müzakerelerin kesilerek greve yol açmaları ya da daha yüksek taşıma ücretleri, harç ve fiyatlarla sonuçlanmasının halkın sempatisindeki olası kaybı da hesaba katmak zorundadırlar. Aynı zamanda, kimi durumlarda belirli sektörleri "temel hizmetler" olarak duyurmakla halkı korumaya çalışan hükümet politikalarına da saygı göstermelidirler.

Temel hizmetler

Hangi hizmetlerin temel olduğu, ILO'nun üç-taraflı süreçleri çerçevesinde birçok münasebetle ele alınmıştır. Elkitabının yazılış tarihindeki en son ifade, *Örgütlenme serbestisi ve toplu pazarlık* isimli, bu bölümde bazı pasajlarının zikredildiği raporun 214. paragrafında yer almaktadır. Rapor'da, Uzmanlar Komitesi aşağıdaki görüşleri kaydetmiştir:

> Komitenin görüşüne göre, kamusal, yarı-kamusal ya da özel olsun, kamu hizmetleri ya da temel hizmetlerde grev hakkının sınırlandırılabileceği ya da yasaklanabileceği ilke, eğer mevzuat kamu hizmetleri ya da temel hizmetleri çok geniş tanımlamışsa anlamsızlaşacaktır.

ILO içindeki üç grubun temsilcileri olmayan, bağımsız kişiler konumundaki uzmanlar, yalnızca durmalarıyla nüfusun tamamı ya da bir bölümünün hayat, kişisel güvenlik ya da sağlığının tehlikeye gireceği hizmetleri, terimin gerçek anlamıyla, temel hizmetler olarak saymaktadırlar.

KAMU HİZMETİ İÇİN

İki ülkenin yasa ve uygulamaları tümüyle aynı olmadığından, "kamu hizmetlisi" teriminin standart bir tanımı yoktur. Bununla birlikte, bu bölümün amacına hizmet edecek yararlı bir tanımı, Örgütlenme hakkının korunması ve kamu hizmetinde istihdam koşullarının belirlenmesi için usullere ilişkin Sözleşme'de, 1978 (No.151) bulabiliriz. 1. madde, Sözleşme'nin "kamu makamlarınca istihdam edilen tüm kişilere" uygulanacağını ifade etmektedir. Bu maddenin ilk kez 1977'de Uluslararası Çalışma Konferansı oturumunda tartışılması sırasında, Komite'nin bu maddeyi başarısız şekilde ele alan işçi üyelerinin, önerilen aracın kamusal, ticari, endüstriyel, tarımsal ve benzeri işletmelerde istihdam edilenleri kapsaması sonucunu verecek bir değişiklik önerisinde bulunduklarına işaret edilmelidir. Bu madde dahil edilmediği için, Sözleşme yoruma açık belirli bir boşluk bırakmıştır. Mamafih, kamu işletmelerinde çalışanlardan değişiklik tasarısında atıf yapılanlar, normal olarak 87 ve 89 numaralı sözleşmelerle kapsandığından bu

noktanın ciddi bir sorun yaratması olası değildir. Sorunlara yol açan iki sektör, önceki paragrafta atıf yapılan "temel hizmetler" ile normal olarak "devlet hizmetleri"ne ait olarak sınıflandırılanlardır. 87 ve 89 sözleşmelerinin her ikisi de "Bu Sözleşmede sağlanan garantilerin silahlı kuvvetler ve polise ne ölçüde uygulanacağı, ulusal yasa ya da tüzüklerle belirlenir." ifadelerini içermektedir. Ayrıca, Sözleşme 98'in 6. maddesi "Bu Sözleşme, Devletin idaresiyle uğraşan kamu hizmetlilerinin konumlarıyla ilgili olmadığı gibi, herhangi bir şekilde onların hak veya statülerine halel getirecek biçimde anlaşılmamalıdır." demektedir. Bu çeşitli işçi kategorilerinin herbiri ayrı ayrı gözönüne alınmalıdır.

Silahlı Kuvvetler ve polis

Üniformalı asker, denizci ve hava gücü personelinin istihdam koşullarının normal işçilerinkilerle tamamen aynı olamayacağı açıktır. Ne de silahlı kuvvetler mensuplarının işçi sendikaları halinde örgütlenmeleri, her ne kadar Batı Avrupa'daki birkaç ülkede işçi sendikalarına katılma haklarına sahipseler de, normal olarak beklenemez. Konferans, 1948 ve 1949 yıllarında açık olarak bunu beklemedi ve sorunu ulusal yasa ve tüzüklere bıraktı. Bununla birlikte, silahlı kuvvetlerin hizmetinde istihdam edilen çok sayıda işçi vardır. Bunlar, gerçekte 87 ve 89 sözleşmelerinin kapsamı içine girerler mi? Bu açık değildir. Kimi ülkelerde bu tür işçiler örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına tümüyle sahipken, diğerlerinde değildirler. ILO'nun Örgütlenme Hakkı Komitesi ve Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması üzerindeki Uzmanlar Komitesi bir işçi sendikası örgütünden "silahlı kuvvetler" teriminin bir hükümet tarafından makul olmayan şekilde geniş tarzda yorumlandığı yolundaki bir itirazı gözden geçirmek üzere hemen hemen kesin biçimde hazırlanacaktır.

Polisin dışarıda bırakılması olasılığı da aşağı yukarı benzer sorunlar yaratır. Bu konuda da ulusal uygulama farklılaşmakta, kimi ülkeler polisin örgütlenmesine izin vermekte, diğerleri vermemektedir. Genelde, polisi, belirli garantilere sahip, ayrı bir işçi kategorisi saymak makul görünmektedir. Ancak, "polis", bir başka kötü-tanımlanmış ifadedir. Katip, daktilograf, haberci ve telefonculari ya da para-militer güçler ve askerlerin yanında çalışmakla birlikte sivil elbise giyen, kimi durumlarda polisle aynı kural ve disipline maruz bulunan öncü-birlikleri kapsayıp kapsamadığı açık değildir. Cezaevi personeli, kimi ülkelerde örgütlenme hakkı açısından "polis"le aynı kategoriye sokulmakta iken ILO'nun uluslararası çalışma standartlarının uygulanmasını inceleyen organları, bu kamu hizmetlisi kategorisince gerçekleştirilen fonksiyonların, bunların 87 ve 89 sayılı sözleşmelerin içerdiği hak ve korumanın dışında tutulmasının, normal olarak haklı bulunamayacağı görüşündedir. Bu ve benzeri işçi kategorilerindekilerin toplu pazarlık hakları açısından sorunlarla karşılaşan herhangi bir okuyucu, bilgi için ILO'ya yazmalıdır. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nce ele alınan birkaç örnek-olayda

paralellikler bulunacağı ya da Sözleşmelerin Uygulanması üzerindeki Uzmanlar Komitesi tarafından ilgili gözlemler yapılmış olacağı, hemen hemen kesindir.

Devlet yönetiminde çalıştırılan devlet memurları

İkinci Dünya Savaşı sonunu izleyen yıllar, devlet memuriyetini de içermek üzere, kamu görevlilerini kapsayan işçi sendikalarının pek büyük artışına tanık oldu. Bu sektörde devrimsel değişmeler olduğunu söylemek, yalnızca hafif bir abartma kabul edilebilir. Devlet memurluğu, hükümet mekanizmasının, Devlet bakanlarınca kararlaştırılan politikalarını yürütme görevinin tevdi edildiği kısmıdır. Eski zamanlarda, devlet memurları, kendilerini genel olarak işçilerden ayrı tutma eğilimindeki özel bir statüye sahipti. Bu statü, kendilerini vergi tahsildarlarına geleneksel olarak yöneltilenler türündeki eleştirilerden korumadıysa da, onlara sürekli istihdam beklentisi, emeklilik hakları (bazen katılım olmaksızın) ve diğer istifadeler sağladı ve çalışmaları sırasında, kamuoyuna yansımayan bazı bilgileri elde ettiler. Karşılığında ise, hükümete tamamiyle sadık olmaları, vazifelerini itaatkar biçimde yürütmeleri, sır saklamaları ve her ne kadar bazı durumlarda diğer işçi örgütlerinden ayrı olarak personel birlikleri oluşturabildilerse de, işçi sendikalarına girmemeleri beklenmekteydi. Devlet memurları ILO nezaretçi organlarının 98 No.lu Sözleşme ile uğraşırken ileri sürdükleri, kamu makamı ajanları olarak kendi adlarına hareket eden kamu hizmetlileri kavramı içine girdiler.

Söz konusu Sözleşmenin kabulünden sonra, hiç değilse iki önemli gelişme ortaya çıktı. İlki, bir bütün olarak kamu hizmetindeki gelişmedir. Devlet mekanizması, dünyanın her tarafında, hacim ve çeşitlilik açılarından genişleme eğilimi gösterdi; kamu sağlığı, kamu taşımacılığı, kamusal enerji arzı ve diğer birçok hizmet büyüdü ve devletin ticari, endüstriyel ve tarımsal işletmeleri -İşçilerin daha önce değinilen değişiklik önerilerinde sözü edilenler- sayı ve hacim olarak sürekli arttı. Tüm bu eğilimler Devleti, ülkelerin çoğunluğunda, en büyük tek işveren yapacak şekilde biraraya geldi. İkinci değişmeyi teşhis etmek ya da tanımlamak o kadar kolay değildir. Bu, kamu hizmetlisi hakkında, onu diğer herhangi bir işçi gibi algılama yönündeki yeni ve tedrici bir anlayış gelişmesi; yalnızca kamuoyunda değil, kamu hizmetlilerinin kendi açılarından da değişen bir farkediştir.

Yukarıda anlatılan gelişmelerin bir sonucu, kamu hizmetindeki işçi örgütlerinin kabaca 1960 ile 1990 arasındaki sürekli büyümesidir. Gerçekten, gelişme hızının yaklaşık 1980'den beri yavaşlamasına karşın, kamu hizmeti sendikaları, birçok ülkedeki işçi sendikacılığı hareketinin en büyük tek sektörü konumuna geldi. Bu sendikalar, yasaklandıkları yerler dışında, ulusal işçi sendikaları konfederasyonlarına katıldılar ve aynı zamanda, uluslararası düzeyde birkaç kamu hizmeti konfederasyonu kurdular.

Kamu sektöründe gelişen sendikalar, devlet memurlarınınkiler de dahil olmak üzere, bekleneceği gibi, işverenlerince tanınma ve toplu pazarlık hakkı talebinde bulundular. Az sayıdaki ülkede, bu talep hiçbir özel soruna neden olmadı. Zira bu ülkelerde, maaşların ve koşulların belirlenmesine katılma, yıllardan beri kabul edilmişti. Diğerlerinde ise, büyük ya da küçük oranda ciddi sürtüşmelere yol açtı. Hükümet, kamu hizmetlilerinin toplu pazarlık hakkını ya da işçi sendikası kurma hakkını veya ikisini de meneden özel bir statüye sahip olduklarını ileri sürerek, bu hakları teslim etmeyi reddetti. 98 numaralı Sözleşme maddelerine hükümetlerce sıklıkla, kimi durumlarda pek te haklı olmaksızın, atıf yapıldıysa da, bunlar gerçekte postacı, öğretmen, tren sürücüsü ve hatta sokak süpürücülerini Devletin yönetiminde görevlendirilmişler gibi bir iddiaya yol açtığından, kamu hizmeti sendikalarınca saçma olarak değerlendirildi.

Kamu hizmetlilerinin durumu, ILO Maaşlı Müstahdemler ve Profesyonel İşçiler Danışma Komistesi'nin 1957'de yapılan toplantısının akışı içinde tartışıldı. Kol-işçisi olmayanların genel sorunu ve toplu pazarlığı tartıştıktan sonra, Komite ILO Yönetim Organı'nı meseleyi inceleme ve "kamu hizmetlilerine ilişkin sorunlar üzerinde tam bir tartışma imkanı yaratmak ve özellikle kamu hizmetlilerinin çalışma koşullarının belirlenmesinde dayanılması gereken ilkelerin tesis edilmesi için" gerekli önlemleri almaya davet eden bir karar aldı.

Bu girişim, daha sonra, Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından, 1959 yılında, kol-işçisi olmayanlar tartışılırken ve 1963'te Yönetici Organ tarafından düzenlenen bir toplantıda sürdürüldü. Uzmanlar toplantısını yeni bir organın, Kamu Hizmeti Ortak Komitesi'nin kurulması ve Konferans tarafından 1978'de 151 sayılı "kamu hizmetinde örgütlenme hakkının korunması ve istihdam koşullarının belirlenme usullerine ilişkin" sözleşme'nin kabulü izledi. ILO'nun bu dönem içinde kamu sektörünün özel kısımlarını yakından dikkat alanına alışı, ilgili genel ilkelerin gözönüne alınmasına katkıda bulundu. Örneğin, Paris'te UNESCO tarafından 1966'da toplanan özel bir konferansta, "öğretmenlerin statülerine ilişkin bir Tavsiye" kabul edildi. Burada, öğretmenlerin "örgütleri yoluyla, ister kamu ister özel olsun işverenleri ile müzakere hakları" tanınmıştı. Konferansın hazırlıklarında işbirliği yapan ILO, toplantının ileri aşamalarına katılmak üzere üç-taraflı bir delegasyon gönderdi ve Tavsiyenin uygulamasına halen aktif biçimde nezaret etmektedir. Paragraf 84'te, "Öğretmenler ve işverenleri arasında istihdam koşulları ve süresinden kaynaklanan uyuşmazlıkların çözülmesiyle uğraşmak üzere uygun bir ortak mekanizmanın kurulması öngörülmüştür. Eğer bu amaçlar için tesis edilen araçlar ve usuller tıkanırsa ya da taraflar arasındaki müzakereler kesilirse, öğretmenlerin örgütü, diğer gw örgütlerine meşru çıkarlarının korunması yönünden normal olarak açık olan diğer adımları atma hakkına sahip olmalıdır." denilmektedir. Bu son cümle, ortak ILO-UNESCO komitesindeki konunun uzmanları tarafından, grev hakkının kabulü şeklinde

yorumlanmıştır. 1977 yılında, Uluslararası Çalışma Konferansı, "hasta bakan personelin istihdam ve çalışma ve yaşam koşullarına ilişkin" bir Sözleşme (No.149) kabul etti. Buna eşlik eden Tavsiye şu cümleyi içermektedir [paragraf 25 (5)] : "Hasta bakan personelin ücretleri, tercihan toplu sözleşmeyle tespit edilmelidir."

Kamu hizmeti sendikaları, 1978 yılında Sözleşme 151'in kabulünü büyük bir başarı ve 20 kadar yıllık uluslararası bir çabanın ödülü saydı. Etkili paragrafların metni uzun değildir ve kamu hizmetlilerinin toplu pazarlığı ile ilgili herkesin dikkatle incelemesini gerektirir. Sözleşme, asgari düzeyde istisnalarla, kamu hizmetlilerinin işçi sendikalarına ait olma ve istihdam süre ve koşullarının belirlenmesinde kamu makamları ile birlikte yer alma haklarını kabul etmektedir. Ne sözleşme 87 ne de sözleşme 98'i değiştirmiş ne de onların yerine geçmiş, kamu çalışanlarını koruyucu önlemler seti paraleli içine getirerek bir anlamda bu Sözleşmelere'e ilave edilmiştir. 1985'in başı itibariyle bu Sözleşme aşağıdaki ülkelerce onaylanmıştır: Küba, Kıbrıs, Danimarka, Finlandiya, Gine, Guyan, Norveç, Peru, Polonya, Portekiz, İspanya, Surinam, İsveç, İsviçre, Birleşik Krallık ve Zambiya.

Grev hakkı

Kamu görevlileri örgütlenme ve toplu pazarlık gibi büyük önem atfettikleri iki önemli hakkı birçok ülkede elde ettikten sonra, 1960'lı yıllarda grev hakkı için daha fazla mücadeleye giriştiler. Titizlikle söylemek gerekirse, grev müzakerelerde bir kesilmeyi temsil eder ve bir toplu pazarlık sürecinin tanımına dahil edilmesi güçtür. Bununla birlikte, bu dönemde kamu hizmeti işçi sendikaları arasındaki kavgacılığın dikkati çeken artışın ve böyle oluşunun nedenlerinin not edilmesi önemlidir. Nedenlerden biri daha önce söz konusu edilmişti: "Beyaz-yakalı" larla kol-işçileri arasında istihdam koşulları açısından farkın daralması yanısıra saygınlık, itibar ve özel statü kavramlarının aşınması. Diğer neden ise, birçok hükümetin enflasyon hızını denetleme aracı olarak ücretler ve fiyatlar politikasını kabul etmesi. Özellikle 1960'tan beri bu tür politikaların getirilmesi için birçok girişimde bulunulmuşsa da, büyük bölümü şu ya da bu nedenlerle terkedimiştir. Bir hükümet, aniden ücretlerin bir yıl ve hatta daha uzun süre için "dondurulması" gerektiğini bildirdi. Ne var ki, böylesi bir bildiride bulunmak başka birşey, bunu uygulamak başka şeydir. Bununla birlikte, hükümetin genellikle bir ücret dondurulmasını uygulayabilmeyi umduğu bir sektör vardır ve açıktır ki, bu da, hükümetin ücretlerini doğrudan ya da dolaylı biçimde ödediği sektördür. Kamu hizmetlileri, onlara bir ayırımcılık, hatta kurban etme politikası gibi görünen bu davranışa tepki göstermekte gecikmediler. Sendikaları, ücretler, maaşlar ve diğer gelir biçimleri genelde hayat pahalılığı ile birlikte yükselmeye devam ederken, kamu hizmeti ücret ve maaşlarının dondurulmasına neden olan politikalara karşı dayanışma düzenledi. Bu nedenle, bazı hükümetler, işçi

sendikalarının rızaları hilafına gelirler politikası uygulamayı güç bulurlar ve birden fazlası ILO önünde, toplu pazarlık Sözleşmelerini ihlal nedeniyle suçlanmıştır.

Kamu hizmetlilerinin grev hakkı, üzerinde geniş fikir ayrılıkları bulunan bir sorundur. Kimi ülkelerde bu hak yasayla tanınmış; kimilerinde sınırlamalar konulmuştur. *Örgütlenme hakkı ve toplu pazarlık* genel araştırmasının yapıldığı 1983 yılında, ILO Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması üzerinde Uzmanlar Komitesi bu özel hakkı yakından inceledi ve aşağıdaki sonuca ulaştı:

214. Komite'nin görüşüne göre, kamusal, yarı-kamusal ya da özel olsun, kamu hizmetleri ya da temel hizmetlerde grev hakkının sınırlandırılabileceği ya da yasaklanabileceği ilke, eğer mevzuat kamu hizmetleri ya da temel hizmetleri çok geniş tanımlamışsa anlamsızlaşacaktır. Komite'nin önceki genel araştırmalarında sözetmiş olduğu üzere, yasaklama, kendi adlarına kamu makamının ajanları gibi hareket eden kamu hizmetlilerine ya da kesilmelerinin nüfusun tamamı ya da bir kısmının hayatını, kişisel güvenlik veya sağlığını tehlikeye sokacak hizmetlere hasredilmelidir. Ayrıca, eğer kamu hizmeti ya da diğer temel hizmetlerde grevler sınırlandırılır ya da yasaklanırsa, mesleki çıkarlarını savunmadaki temel araçlarının birinden böylece mahrum bırakılmış işçileri korumak üzere uygun garantilerin parasal karşılığı bulunmalıdır. Sınırlamalar, yeterli, tarafsız, hızlı ve ilgili tarafların her aşamada yer alabileceği ve kararların iki taraf için de bağlayıcı olacağı arabuluculuk ve tahkim süreçleriyle dengelenmelidir. Bu tür kararlar, bir kez verildikten sonra, hızla ve bütünüyle icra edilmelidir.

"Kamu hizmeti" terimi bu bölüm boyunca geniş bir anlamda kullanılmışsa da, kuşkusuz kabul etmek gerekir ki, eğitim ve sağlık gibi hizmetler kimi ülkelerde kamusal, kimilerinde özeldir ve hem kamusal hem de özel unsurları ihtiva edebilir. Dolayısıyla, bu bölümde kapsanan araçların ulusal koşullara göre uyarlanması gerekir.

Ücret ve maaş belirlenmesi

Bir ücret dondurulmasını gerektiren gelirler politikası gibi özel durumlar dışında, kamu hizmetinde ücret ve maaş düzeylerinin belirlenmesi, hiçbir zaman kolay bir görev değildir. Yapılan işin özel istihdamdakilerle karşılaştırılabilecek şekilde kolayca ölçülebildiği durumlarda (örneğin, kamyonu Posta Ofisine sürmek) bu görev, sosyal güvenlik, iş güvenliği ve yan-istifadelerin karşılaştırılabilir olması varsayımı altında, büyük sorunlar yaratmayacaktır. Kol-işi olmayan sektörde daha büyük güçlüklerle karşılaşılır. Bir gümrük ve göç hizmeti memurunun makul sayılacak maaşı ne olmalıdır? Genelde bu soruna üç şekilde yaklaşılmaktadır: Bir devlet memurluğu işini, gerekli eğitim ve öğrenim, sorumluluk derecesi ve eşitliğe giren diğer faktörlerin aynı olduğu hükümet-işi olmayan bir işle karşılaştırma; kamu makamı ile devlet memuru işçi sendikası arasında, kanunda mutlaka böyle olmasa da gerçekte bir toplu sözleşmeye götüren müzakere ve ücret

kademelerinin hayat pahalılığındaki değişmeleri hesaba katarak, düzenli biçimde uyarlanması. Kimi ülkeler, özel statüsünün Devletin karar verdiğini sorgusuz şekilde kabule mecbur ettiği eski zamanlardan kalma kamu hizmetlisi kavramını halen muhafaza etmektedir. Başka yerlerde, kamu hizmeti de herhangi bir başka meslek gibi kabul edilir ve kamu hizmetlisi işçi sendikaları, marangozlar ya da kömür madencileri sendikalarıyla hemen hemen tıpatıp aynı işlevleri gerçekleştirir.

Dikkate değer sayıda ülkedeki yasa ve uygulamanın kapsamlı bir gözden geçirilişi, ILO'nun *Örgütlenme özgürlüğü ve kamu hizmetinde istihdamın koşullarını belirleme usulleri* başlıklı yayınında (1976) bulunabilir. Uluslararası Çalışma Ofisi, 1983 yılında, Kamu Hizmeti Ortak Komitesi için-son yıllarda yer almış olan gelişmeleri özetleyen bir genel rapor hazırlamıştı. Raporda, özellikle, kamu hizmetindeki ücret ve maaşların, genelde, tüketici fiyat indekslerinin diğer bir deyişle, hayat pahalılığının oldukça gerisinde kaldığı bulunmuştu. Bazı hükümetler, mali güçlükleri öne sürerek, kamu sektörü ile özel sektör arasındaki pariteyi terketmişlerdir.

Kamu hizmeti ücretlerinin belirlenmesi usulleri son derec karmaşık olabilir ve neredeyse ILO'nun üye Devletler sayısı kadar ayrıntılı sistemler mevcuttur. Dolayısıyla bu elkitabında, bunların bir özetinin bile verilmesi mümkün değildir. Önemli olan, Sözleşme 151, 1978 yılında kabul edildiğinde 87 hükümetin lehte oy kullanmış, hiçbirinin aleyhte oy kullanmamış ve 24'ünün çekimser kalmış oluşudur. Bu sayılar, kamu hizmetlilerinin toplu pazarlık haklarında 1957 yılında ILO'da başlayan tartışmalarından beri yer alan değişmenin bir ölçüsüdür.

TARTIŞMA SORULARI

1. Filadelfiya Bildirgesi, işçilere karşı devlet sorumluluğu fikrini nasıl yaygınlaştırmıştır.

2. Devlet neden toplu pazarlığı geliştirmelidir?

3. Örgütlenme özgürlüğünün 1983'te Uzmanlar Komitesi'nce farkedilen bazı engelleri hangileriydi?

4. Bir kamu hizmetlisine diğer işçilerden farklı davranılması için bir neden var mıdır?

5. Ne tür bir meslek, gerçekten Devlet yönetiminin bir kısmı olarak yorumlanabilir?

6. Kamu hizmetlilerinin hakları, geçen çeyrek yüzyıl içinde hangi bakımlardan değişti?

TOPLU PAZARLIK İÇİN EĞİTİM 8

ILO işçilerin eğitimi elkitaplarının amacı temelde pratik olduğundan, son aşama, verilen bilgilerin en iyi kullanımının nasıl olacağını incelemek olmalıdır. Eğitim ve mesleki eğitim (=training) arasında genellikle bir karıştırma varsa da, biz oldukça basit bir ayırım yapacağız: Eğitim, esas olarak bilgilerin elde edilmesiyle ilgilidir; mesleki eğitim ise, becerilerin elde edilmesiyle. Çoğu işçi örgütünün bir çeşit eğitim ve mesleki eğitim programı vardır. Ayrıca, toplu pazarlıklara genel ve özel kursların da dahil edilmesi hararetle tavsiye edilir. Sendika çalışmalarının belirli bir alanında, daima mesleki eğitim görmüş uzmanlara gereksinim duyulur. Bununla birlikte, her düzeydeki bilgi ve beceri gereksinimi küçümsenmemelidir.

Buraya değin, elinizdeki kitap faal işçi sendikacılarının bilgilendirilmesiyle ilgiliydi. Şimdi, gerekli becerilerin geliştirilmesi sorununu ele almalıyız.

AMAÇLAR

Bir mesleki eğitim programı, büyük bir aceleyle başlatılırsa, çok fazla zaman ve enerji kaybına yol açabilir. Burada, ilkin gözönüne alınması gereken birkaç önemli nokta vardır: İyi mesleki eğitim alacak olanlar kimlerdir, nasıl seçileceklerdir, kurs ne kadar sürecektir, eğitimi kim ne zaman ve nerede yapacaktır? Bunlar başlıca noktaları oluşturuyorsa da, doğal olarak planlama sürecinde yenileri de ortaya çıkacaktır. Bu noktalar, olanak ölçüsünde sendikanın normal üyeleri yanısıra resmi görevlileri çerçevesinde çözülmelidir.

KADRO

Konu, kadro açısından pratik deneyimlerin kesinlikle temel oluşturacağı şekildedir. İşçiler , çoğunlukla bir üniversite öğretim üyesinin vereceği derslerde bazı kuşkular taşıyabilirler ve hiçbir zaman bir toplu sözleşme görüşmesine katılmamış birinin tavsiyelerini tutmaları da fazla olası değildir. Buna karşılık, pratik deneyim, elkitabında özetlendiği şekilde, konu hakkında geniş bir bilgiyle birlikte gitmeli; aynı zamanda uluslararası çalışma Sözleşmeleri ve Tavsiyelerine

aşinalık kazandırılmalıdır. Bunlara, öğretme yeteneği ve ilgi uyardırma becerisi de eklenmelidir.

Sıralanan bu nitelikteki kimselerin her zaman bulunabilir olmadığı ortadadır. Bu amaçla, gerek görüldüğünde, işçi sendikacılığı hareketi dışında olmakla birlikte, bu işe sıcak bakan işçi eğitimi dernekleri , üniversiteler ile ya da eğitime ilişkin imkânlara sahip bölgesel veya uluslararası işçi sendikası örgütleri ile işbirliği içinde, öğreticiler için kurslar düzenlenebilir.

DERS DONATIMI

Eğitim ve mesleki öğretim, öğrenciler yaptıklarından zevk aldıklarında, daima daha etkilidir. Başlangıç için konferanslar yararlı olabilirse de , bunlar, olanak varsa, filmler, tepegöz, ses ve video bantları ve benzerleriyle desteklenmelidir. ILO'nun İşçilerin Eğitimi Dalı, çeşitli eğitime yardım araçları üretmiştir ve bunlara ilişkin ayrıntılar, talep halinde sağlanabilir.

ÖĞRETİM SEMİNERLERİ

Görsel-İşitsel donatım dışında, planlama yoluyla, katılım temeline dayalı pekçok şey yapılabilir. Önceki bölümlerde yer alan "tartışma soruları" içinden bazıları, iki alt-grup arasında tartışma amacıyla yararlı olabilir.Bununla birlikte, daha önemlisi örnek-olay getirme ve rol-oynamadır. Bu konuda bazı örnekler, Toplu Pazarlığın öğretilmesinde rehber isimli ILO yayınında bulunabilir.

Diğer faaliyetler, değişen koşullarda reel ücret hesaplanması ve bilançoların incelenmesi gibi problem çözmeyi de içerebilir. Ayrıca, ilgili ülke endüstriyel ilişkilerine göre, uzlaştırma, arabuluculuk, tahkim ve tetkik hakimliği için delil hazırlama gibi konularda temrinler geliştirilebilir. Temel ekonomi ve istatistik de çoğu kurs için çok değerlidir ve bu bağlamda yararlı olacak ILO yayınları vardır.

EK BİR

ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARINA İLİŞKİN TEMEL HÜKÜMLER

Sözleşme 87

Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948

(Sendika özgürlüğüne ve örgütlenme hakkının korunmasına ilişkin Sözleşme, 1948)

.....

BÖLÜM I. ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ

Madde 1

Hakkında bu Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün her üyesi aşağıdaki hükümleri yerine getirmeyi üstlenir.

Madde 2

Çalışanlar ve işverenler , herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnızca bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşuluyla bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.

Madde 3

1. Çalışanların ve işverenlerin örgütleri, tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.

2. Kamu makamları, bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte hertürlü müdahaleden sakınmalıdırlar.

Madde 4

Çalışanların ve işverenlerin örgütleri yönetsel yoldan feshedilme veya faaliyetten menedilmeye tabi tutulamazlar.

Madde 5

Çalışanların ve işverenlerin örgütleri, federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma ve her örgüt, federasyon veya konfederasyon, uluslararası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma hakkına sahiptirler.

Madde 6

Yukarıda yazılı 2, 3 ve 4 üncü maddeler hükümleri çalışanların ve işverenlerin örgütlerinin federasyon ve konfederasyonları hakkında uygulanır.

Madde 7

Çalışanların ve işverenlerin örgütleriyle bunların federasyon ve konfederasyonlarının tüzel kişilik kazanmaları yukarıda yazılı 2, 3, ve 4 üncü maddeler hükümlerinin uygulanmasını sınırlayacak nitelikte koşullara bağlanamaz.

Madde 8

1. Çalışanlar ve işverenlerle bunlara ait örgütler bu sözleşme ile kendilerine tanınmış olan hakları kullanmada, diğer kişiler veya örgütlenmiş topluluklar gibi, yasalara uymak zorundadırlar.

2. Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verecek nitelikte olamaz veya zarar verecek şekilde uygulanamaz.

Madde 9

1. Bu Sözleşmede öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polis mensuplarına ne ölçüde uygulanacağı ulusal mevzuatla belirlenir.

2. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 19 uncu maddesinin 8 inci paragrafı ile konulan ilkelere uygun olarak; bu sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumuna silahlı kuvvetler ve polis mensuplarına bu sözleşmede öngörülen güvenceleri sağlayan yürürlükteki herhangi bir yasa, karar, adet veya anlaşmayı etkilemeyecektir.

Madde 10

Bu Sözleşmede "örgüt" terimi, çalışanların veya işverenlerin çıkarlarına hizmet ve bu çıkarları savunma amacını güden çalışanların ve işverenlerin hertürlü kuruluşunu ifade eder.

.....

BÖLÜM II. ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASI

Madde 11

Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür.

.....

Sözleşme 95

Ücretlerin Korunması Sözleşmesi, 1949

(Ücretlerin korunmasına ilişkin Sözleşme, 1949)

.....

Madde 1

Bu Sözleşme bakımından «ücret» tabiri, yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen veya görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye, her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tesbit edilen bedel veya kazançları ifade eder.

Madde 2

1. Bu Sözleşme, kendisine bir ücret ödenen veya ödenmesi gereken her şahıs hakkında uygulanır.

2. Yetkili makam, keyfiyetle doğrudan doğruya ilgili işveren ve işçi teşekküllerinin bulunduğu yerlerde bu gibi teşekküllerle istişareden sonra, haklarında bu Sözleşme hükümlerinin hepsi veya bir kısmını uygulamanın uygun olmayacağı ahval ve şerait içinde çalışan ve istihdam edilen şahıs zümreleriyle, bedenen yapılan işlerde istihdam edilmeyen veyahut ev hizmetlerinde ve benzeri işlerde çalışan şahıs zümrelerine bu Sözleşme hükümlerinin hepsinin veya bir kısmının uygulanmasından istisna edebilir.

3. Her üye, Milletlararası Çalışma Teşkilatı Statüsünün 22'nci maddesi gereğince bu Sözleşmenin uygulanması hakkında göndereceği ilk yıllık raporda, bundan evvelki fıkra hükümlerine uygun olarak, Sözleşme hükümlerinin hepsi veya bir kısmının uygulanmasından istisna etmek tasavvurunda olduğu şahıs zümrelerini belirtecektir. Bundan sonra hiçbir üye, bu suretle belirtilen şahıs zümreleri dışında istisnalar koyamayacaktır.

4. İlk yıllık raporunda bu Sözleşme hükümlerinin hepsi veya herhangi birinin uygulanmasından istisna etmek tasavvurunda olduğu şahıs zümrelerini belirtmiş olan her üye, bundan sonraki raporlarında, haklarında bu maddenin ikinci fıkrası hükümlerine başvurma hakkından vazgeçtiği şahıs zümrelerini ve bu Sözleşmenin bu şahıs zümrelerine uygulanması bakımından kaydedilmiş olan ilerlemeleri belirtecektir.

Madde 3

1. Nakit olarak ödenmesi gereken ücretler, münhasıran tedavülü mecburi olan para ile ödenecek ve emre muharrer senetle, bono ile, kuponla veya tedavülü mecburi parayı temsil ettiği iddia olunan diğer herhangi bir şekilde ödeme yasak edilecektir.

2. Ücretlerin bir banka üzerine çekilen çekle yahut posta çeki veya havalesiyle tediyesi teamülden olduğu veya özel vaziyetler dolayısiyle zaruri bulunduğu veya bir kollektif mukavele veya hakem kararıyla bu şekillerde ödemenin derpiş edildiği yahut bunların hiçbiri mevcut bulunmadığı takdirde ilgili işçi rıza gösterdiği hallerde, yetkili makam, ücretin, söz edilen şekillerde ödenmesine müsaade veya hükmedebilir.

Madde 4

1. İlgili sanayi veya işin mahiyeti dolayısiyle ücretin kısmen ayın olarak ödenmesinin âdet veya arzuya şayan olduğu sanayi veya işlerde, milli mevzuat, kollektif mukaveleler veya hakem kararları, bu ödeme şekline müsaade edebilir. Ücretin ispirtolu içki veya zararlı kimyasal maddelerle ödenmesine hiçbir suretle müsaade edilmeyecektir.

2. Ücretin kısmen ayın olarak ödenmesine müsaade edildiği hallerde:

a) Aynî olarak verilen şeylerin gerek işçinin ve gerekse ailesinin şahsen kullanabilmesi ve onların menfaatine uygun bulunması, ve

b) Aynî ödemelere takdir edilen kıymetin adil ve makul olması için gerekli tedbirler alınmış olacaktır.

Madde 5

Ücret doğrudan doğruya ilgili işçiye ödenecektir. Meğer ki, milli mevzuat veya bir kollektif mukavele veyahut bir hakem kararı bu hususta başka bir hüküm koymuş veya ilgili işçi başka bir şekli kabul etmiş olsun.

Madde 6

İşçinin, ücretini dilediği gibi kullanma hürriyetini işverenin her ne suretle olursa olsun tahdit etmesi yasaktır.

Madde 7

1. Bir işyeri çerçevesi içinde işçilere mal satmak üzere ekonomalar açıldığı, yahut onlara hizmet etmek için servisler kurulduğu takdirde, bu ekonomalardan veya servislerden faydalanmaları için ilgili işçiler üzerinde hiçbir cebir icra edilmeyecektir.

2. Diğer mağazalara veya servislere gitmek mümkün olmadığı hallerde, yetkili makam malların âdil ve makûl fiyatlarla satılması ve hizmetlerin yine âdil

ve makûl fiyatlarla yapılması veya işveren tarafından açılan ekonomaların veyahut yapılan hizmetlerin işletilmesinde kazanç gayesi güdülmemesi ve sadece işçilerin menfaatlerinin gözetilmesi için uygun tedbirler alacaktır.

Madde 8

1. Ücretlilerden kesintiler yapılmasına, ancak milli mevzuatın tayin veya bir kollektif mukavelenin yahut bir hakem kararının tesbit ettiği şartlar ve hadler, dahilinde müsaade edilecektir.

2. İşçiler, bu gibi kesintilerinin hangi şartlar ve hadler içinde yapılabileceğinden, yetkili makamın en uygun addedeceği şekilde haberdar edileceklerdir.

Madde 9

Bir işçi tarafından, bir işe yerleşmek veya iş muhafaza etmek maksadıyla bir işverene veya onun vekiline veyahut herhangi bir aracıya (Meselâ işçi toplamakla görevli bir kimseye) doğrudan doğruya veya dolayısiyle bir ödemede bulunulmasını sağlamak için ücretlerden herhangi bir kesinti yapmak yasaktır.

Madde 10

1. Ücret, ancak milli mevzuatın belirttiği usuller ve hadler dahilinde haciz veya temlik edilebilir.

2. Ücret, haciz ve temlike karşı, işçinin ve ailesinin geçimini sağlayabilmesi için lüzumlu sayılan ölçüde himaye edilecektir.

Madde 11

1. Bir müessesenin iflası veya mahkeme kararıyle tasfiyesi halinde bu müessesede çalışan işçiler, gerek iflasa veya mahkeme kararıyle tasfiyeye tekaddüm edip milli mevzuatla tayin edilen bir müddet zarfında geçen bazı hizmetleri dolayısiyle kendilerine borçlanılan ve gerekse milli mevzuatla tayin edilen miktarı geçmeyen ücretler için, imtiyazlı alacaklı mevkiini işgal edeceklerdir.

2. İmtiyazlı bir alacak teşkil eden ücret, alelade alacaklıların hisselerini almalarından evvel, tam olarak ödenecektir.

3. İmtiyazlı bir alacak teşkil eden ücretin, diğer imtiyazlı alacaklara nazaran rüçhan sırası, milli mevzuatla tayin edilecektir.

.....

Sözleşme 98

Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi, 1949

(Örgütlenme ve topluca pazarlık hakkının uygulanma ve ilkelerine ilişkin Sözleşme. 1949)

.....

Madde 1

1. İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine halel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete tam bir himayeden faydalanacaktır.

2. Böyle bir himaye, bilhassa,

a) Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmesini veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak;

b) Bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakatı ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu izrar etmek; maksatları güden hareketlere müteallik hususlarda uygulanacaktır.

Madde 2

1. İşçi ve işveren teşekkülleri, gerek doğrudan doğruya, gerek mümessilleri veya üyeleri vasıtasiyle, birbirlerinin kuruluşları, işleyişleri ve idarelerini müdahalede bulunmalarına karşı gerekli surette himaye edileceklerdir.

2. Bilhassa işçi teşekküllerini bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kontrolüne tabi kılmaya, bir işverenin veya bir işveren teşekkülünün kendi nüfuzu altına alınmış işçi teşekkülleri ihdasını tahrik etmeye veya işçi teşekküllerinin mali yollarla veya başka bir şekilde desteklemeye matuf tedbirler, bu maddedeki manası ile müdahale hareketinden sayılır.

Madde 3

Bundan önceki maddelerde tarif olunan **«teşkilâtlanma hakkı»** na riayet edilmesini sağlamak üzere icabettiği takdirde milli şartlara uygun teşkilât kurulacaktır.

Madde 4

Çalışma şartlarını kollektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve

gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun tedbirler alınacaktır.

Madde 5

1. Bu Sözleşmede derpiş olunan teminatın ne gibi hallerde Silâhlı Kuvvetler ve Zabıta Kuvvetlerine hangi ölçüde uygulanacağı milli mevzuatla tayin edilecektir.

2. Bu Sözleşmenin bir üye tarafından onanması bu Sözleşmede derpiş edilen teminatı Silâhlı Kuvvetlere ve Zabıta Kuvvetleri mensuplarına veren mevcut bir kanuna, kararı teammüle veya anlaşmaya, Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı Anayasasının 19. maddesinin 8. paragrafında yazılı prensipler gereğince, halel getirmez.

Madde 6

Bu Sözleşme, Devlet memurlarının durumları ile alâkalı değildir ve hiç bir surette, onların haklarına veya statülerine halel getirmez.

.....

Sözleşme 100

Eşit Ücret Sözleşmesi , 1951

(Erkek ve kadın işçiler için eşit değerdeki işe eşit ücrete ilişkin Sözleşme, 1951)

.....

Madde 1

Bu sözleşme bakımından:

(a) «Ücret» deyimi, işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya aynî olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır;

(b) «Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği» deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tesbit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder.

Madde 2

1. Her üye, ücret hadlerinin tesbitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını, sözü edilen usullerle telifi kabil olduğu nisbette temin edecektir.

2. Bu prensip:

a) Milli mevzuat.

b) Mevzuatla kurulmuş veya tanınmış herhangi bir ücret tesbit düzeni.

c) İşverenlerle işçiler arasında yapılan toplu sözleşmeler; veya

d) Bu çeşitli usullerin birleştirilmesi yoluyla uygulanabilir.

Madde 3

1. Bu Sözleşme hükümlerinin uygulanmasını kolaylaştıracak mahiyette olduğu hallerde, ihtiva ettikleri ameliyeler esas alınmak suretiyle, işlerin objektif bir şekilde değerlendirilmesini teşvik için tedbirler alınacaktır.

2. Bu değerlendirme takip edilecek usuller, ücret hadlerinin tesbitine yetkili makamlar tarafından veya ücret hadlerinin toplu sözleşmelere göre tesbit edilmesi halinde, bu Sözleşmelere taraf olanlarca kararlaştırılabilir.

3. Bu şekilde objektif bir değerlendirme neticesinde, yapılacak işlerde tesbit edilen farklara, cinsiyet gözetmeksizin tekabül eden, ücret hadleri arasındaki farklar eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibine aykırı sayılamaz.

Madde 4

Her üye, işbu Sözleşme hükümlerinin tatbik mevkiine konulması amacıyla ilgili işçi ve işveren teşekkülleriyle uygun yollardan işbirliği yapacaktır.

.....

Sözleşme 131

Asgari Ücret Tespiti Sözleşmesi, 1970

(Özellikle gelişme halindeki ülkeler açısından asgari ücret tespitine ilişkin Sözleşme, 1970)

.....

Madde 1

1. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bu Sözleşmeyi onaylayan her üyesi, istihdam koşulları kapsamının uygun olacağı tüm ücretli gruplarını içeren bir asgari ücret sistemi tesis etmeyi üstlenir.

2. Her ülkedeki yetkili merci, anlaşma içinde ya da mevcut bulunan yerlerde ilgili işveren ve işçi örgütleri temsilcileriyle tam bir istişareden sonra, kapsanması gereken işçi gruplarını tespit eder.

3. Bu sözleşmeyi onaylayan her üye, Sözleşmenin, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22. maddesi çerçevesinde beyan edilen uygulamasına ilişkin ilk raporunda, bu madde hümünün ifası zımnında dahil edilemeyen tüm ücretli gruplarını listelere geçirmek, dahil edememe nedenlerini belirtmek ve sonraki raporlarda, kapsam-dışı bırakılan kategoriler açısından, yasa ve uygulama durumu ile, bu kategoriler yönünden ne ölçüde işlerlik kazanıldırıldığı ya da Sözleşme'ye işlerlik kazandırmak için neler önerildiği bildirilecektir.

Madde 2

Asgari ücretler kanun gücüne sahip olacak ve azaltılmaya konu teşkil etmeyecektir ve bunları uygulamada ihmal, ilgili kişi ya da kişileri uygun cezai ve diğer yaptırımlara maruz bırakacaktır.

2. Bu maddenin 1. paragraf hükümlerine tabi olarak, toplu pazarlık özgürlüğü tümüyle gözetilecektir.

Madde 3

Asgari ücretlerin düzeyini belirlemede dikkate alınacak unsurlar, olanak ölçüsünde ve ulusal uygulama ve koşullar açısından uygun olmak üzere,

(a) ülkedeki ücretler genel düzeyi, hayat pahalılığı, sosyal sigorta yardımları ve diğer sosyal grupların göreli hayat standartları hesaba katılarak, işçiler ve ailelerinin ihtiyaçlarını;

(b) ekonomik gelişmenin gerekleri, verimlilik düzeyleri ve yüksek bir istihdam düzeyine ulaşma ve sürdürmenin arzu edilirliği dahil olmak üzere, ekonomik faktörleri kapsayacaktır.

Madde 4

1. Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye, ulusal koşullar ve gereklere göre uyarlanmış bir mekanizma yaratacak ve/veya idame ettirecek ve Madde 1 uyarınca kapsanan ücretli gruplarının asgari ücretlerini bununla tespit edecek ve zaman zaman uyarlayacaktır.

2. Bu tür bir mekanizmanın kuruluşu, çalışması ve şekillendirilmesiyle ilgili olarak, ilgili işveren ve işçi örgütleri temsilcileri ya da bunların mevcut olmaması halinde, ilgili işveren ve işçi temsilcileri ile tam bir danışmanın yapılabilmesi temin edilecektir.

3. Asgari ücret tespit mekanizmasının doğasına uygun olduğunda,

(a) ilgili işveren ve işçi örgütleri temsilcileri ya da bu tür örgütlerin bulunmadığı yerlerde ilgili işveren ve işçi temsilcilerinin eşitlik temeline dayalı olarak;

(b) ülkenin genel çıkarlarını temsilde ehliyetleri kabul edilmiş ve bu örgütlerin mevcut olduğu ve bu tür danışmaların ulusal hukuk ve uygulamaya uygun biçimde yapıldığı yerlerde işveren ve işçi örgütleri temsilcileriyle tam bir danışmadan sonra atanmış kişilerin,

bu mekanizmanın işleyişine doğrudan katılmalarını sağlamak üzere gerekli düzenlemeler de yapılmalıdır.

Madde 5

Asgari ücrete ilişkin tüm hükümlerin etkili bir uygulamasını sağlamak üzere, gerekli diğer önlemlerle güçlendirilmiş yeterli denetim türündeki uygun önlemler alınacaktır.

.....

Sözleşme 135

İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, 1971

(İşyeri işçi temsilcilerinin korunması ve sağlanacak kolaylıklar hakkında Sözleşme, 1971)

.....

Madde 1

İşyeri işçi temsilcileri; mevcut kanunlara veya toplu sözleşmelere ve diğer karşılıklı düzenlemelere uygun hareket etmek kaydıyla, işçi temsilcisi statüsü veya faaliyeti veya sendika üyeliği veya sendika faaliyetlerine katılma gibi sebeplere dayanan işten çıkarılma da dahil, kendilerine zarar veren her türlü davranışa karşı etkili bir korunmadan yararlanırlar.

Madde 2

1. İşçi temsilcilerine işyerinde sağlanacak kolaylıklar, görevlerini süratli ve etkili bir biçimde yerine getirmelerine uygun olmalıdır.

2. Bu bağlamda ülkenin endüstriyel ilişkiler sisteminin özellikleri ve ilgili işyerinin boyutu, imkân ve ihtiyaçları da gözönüne alınır.

3. Bu kolaylıkların sağlanması. ilgili işyerinin etkin biçimde çalışmasını engellememelidir.

Madde 3

Bu Sözleşmenin amacı doğrultusunda "işçi temsilcisi" deyimi, ister

(a) sendika temsilcileri (sendikalar veya sendika üyeleri tarafından seçilen veya atanan temsilciler), ister

(b) seçilmiş temsilciler (ulusal kanun, tüzük veya toplu sözleşme hükümlerine uygun olarak işyerindeki işçiler tarafından serbestçe seçilmiş ve görevleri o ülkede sendikaların münhasır yetkisinde sayılan faaliyetleri kapsamayan temsilciler)

olsun, ulusal hukuk veya uygulamaya göre öyle sayılan kişileri ifade eder.

Madde 4

Ulusal kanun, tüzük, toplu sözleşme, hakem ve mahkeme kararları; bu Sözleşme'de sağlanan koruma ve kolaylıklardan yararlanmaya yetkili işçi temsilcileri tipi veya tiplerini belirleyebilir.

Madde 5

Aynı işyerinde hem sendika temsilcileri hem de seçilmiş temsilciler varsa; seçilmiş temsilcilerin varlığının ilgili sendikanın veya onların temsilcilerinin durumunu zayıflatmak için kullanılmamasını temin ve bu iki grup arasında ilgili tüm konularda işbirliğini teşvik bakımından gerekli olduğunda uygun önlemler alınır.

Madde 6

Bu Sözleşme ulusal kanun, tüzük, toplu sözleşme veya ulusal uygulamaya uygun diğer bir araçla yürürlüğe konulabilir.

.....

Sözleşme 140

Ücretli Eğitim İzni Sözleşmesi, 1974

(Ücretli eğitim iznine ilişkin Sözleşme, 1974)

.....

Madde 1

Bu Sözleşme'deki "ücretli eğitim izni" deyimi, bir işçiye eğitim amacıyla iş saatleri sırasında belirli bir süre için ve yeterli mali haklarla verilen izni ifade eder.

Madde 2

Her üye, ulusal şartlara ve uygulamaya uygun yöntemlerle ve gerektiğinde aşamalı olarak,

(a) her düzeyde mesleki eğitim;

(b) genel , sosyal ve mesleki eğitim;

(c) sendikal eğitim

amaçlarıyla verilecek ücretli eğitim izninin geliştirilmesini temin için bir politika oluşturur ve uygular.

Madde 3

Anılan politika, gerektiğinde farklılaşan şartlar üzerinde,

(a) mesleki ve işlevsel yeteneklerin kazanılması, iyileştirilmesi ve uyumuna; istihdam ve iş güvencesinin bilimsel ve teknolojik gelişme ile ekonomik ve yapısal değişim şartlarında geliştirilmesine;

(b) işçilerin ve işçi temsilcilerinin, işyeri ve toplum yaşamına aktif ve etkil katılımına;

(c) işçilerin insani , sosyal ve kültürel gelişmesine; ve

(d) genel olarak, işçilerin çağdaş gereklere uymalarına yardım eden sürmekte olan uygun eğitim ve mesleki eğitimin gelişmesine,

katkıda bulunmak amacıyla oluşturulur.

Madde 4

Anılan politika ilgili ülkenin gelişme aşaması ve özel ihtiyaçlarını ve değişik faaliyet alanlarını dikkate alır ve bu politikanın istihdam, eğitim ve mesleki eğitime ilişkin genel politikalar ve ilaveten iş saatleri ve iş hacmindeki mevsimsel değişimleri de dikkate alacak şekilde, iş saatleriyle ilgili politikalarla eşgüdümü sağlanır.

Madde 5

Ücretli eğitim izni verilmesine ilişkin hüküm, ulusal kanun tüzük , toplu sözleşme, hakem kararları veya ulusal uygulamaya uygun diğer araçlardan biriyle yürürlüğe konulabilir.

Madde 6

Eğitim ve mesleki eğitim sağlayan kamu makamları, işçi ve işveren örgütleri, kurum veya kuruluşlar ücretli eğitim izninin geliştirilmesine yönelik bir politika oluşturmak ve uygulamak için , ulusal koşullara ve uygulamaya uygun biçimde işbirliği yaparlar.

Madde 7

Ücretli eğitim izninin finansmanı için yapılacak düzenlemeler, ulusal uygulamaya uygun düzenli ve yeterli bir temelde olmalıdır.

Madde 8

Ücretli eğitim izni işçilere; ırk, renk, cins, din, siyasi düşünce, ulusal menşe veya sosyal köken sebeplerinden birine dayanarak verilmemezlik edilemez.

Madde 9

Gerekli olduğunda, özellikle

(a) küçük işyerlerindeki işçiler, kırsal veya az gelişmiş bölge işçileri, vardiyalı işçiler veya ailevi sorumlulukları olan işçiler gibi özel işçi kategorileri genel düzenlemelere uymakta zorlanıyorlarsa;

(b) küçük veya mevsimlik işyerleri gibi işyeri kategorileri genel düzenlemelere uymakta zorlanıyorlarsa (bu işyerlerindeki işçiler ücretli eğitim izni avantajından mahrum kalamayacaklarından) ;

ücretli eğitim izniyle ilgili özel hükümler öngörülür.

Madde 10

Ücretli eğitim izni için seçilebilme şartları bu iznin

(a) her düzeyde mesleki eğitim;

(b) genel, sosyal ve medeni eğitim; veya

(c) sendikal eğitim

amaçlarından biriyle istenmiş olmasına göre değişir.

Madde 11

Ücretli eğitim izninin bir dönemi; ulusal kanun, tüzük, toplu sözleşme, hakem kararları veya ulusal uygulamaya uygun diğer araçlarla öngörülmüş hizmet ilişkisinden doğan sosyal haklar ve diğer haklara ehil olunabilme bakımından, aktif hizmet içinde değerlendirilir.

.....

Sözleşme 141

Kırsal Kesim İşçi Örgütleri Sözleşmesi, 1975

(Kırsal kesim işçi örgütleri ve bunların ekonomik ve sosyal gelişmedeki rolü hakkında Sözleşme, 1975)

.....

Madde 1

Bu Sözleşme sadece kırsal kesim işçi temsilcileriyle sınırlanmamış örgütler de dahil, tüm kırsal kesim işçi örgüt türlerine uygulanır.

Madde 2

1. Bu Sözleşmenin amaçları doğrultusunda "kırsal kesim işçileri" deyimi, ister ücretli ister bu maddein 2. paragrafındaki hükümlere tâbi kiracı, ortakçı veya küçük işyeri sahibi gibi bağımsız çalışan olsun, tarım , el zenaatları veya kırsal alanla bağlantılı bir işle uğraşan kişileri ifade eder.

2. Bu Sözleşme, kiracı , ortakçı veya küçük işyeri sahiplerinden sadece, esas gelirlerini tarımdan ve yalnızca ailelerinin yardımıyla kendileri çalışarak veya dışarıdan arızi işgücü yardımıyla elde eden ve

(a) devamlı işçi çalıştırmayan ; veya

(b) büyük sayıda mevsimlik işçi çalıştırmayan; veya

(c) ortakçılar veya kiracılar tarafından işlenmiş bir araziye sahip olmayan konumdakilere uygulanır.

Madde 3

1. Ücretli veya bağımsız çalışan bütün kırsal kesim işçi grupları, örgüt kurma ve yalnızca ilgili örgütün kurallarına tâbi olarak önceden izin almaksızın kendi seçecekleri örgütlerle birleşme hakkına sahiptir.

2. Örgütlenme özgürlüğü ilkeleri tam anlamıyla gözetilir; kırsal kesim işçi örgütleri bağımsız ve gönüllü bir karakter taşır ve her türlü müdahale, zorlama ve baskıdan uzak tutulur.

3. Kırsal kesim işçi örgütlerinin tüzel kişilik kazanması, bu maddenin önceki fıkralarında yer alan hükümlerin uygulanmasını sınırlayıcı karakterde şartlara tâbi kılınamaz.

4. Kırsal kesim işçileri ve bunlara ait örgütler, bu maddede tanınan hakların kullanılmasında, diğer kişi ve örgütlü topluluklar gibi ülke hukukuna uyarlar.

5. Ülke hukuku, bu maddede verilen güvenceleri zedeleyecek nitelikte olamaz ve anılan güvenceleri zedeleyecek biçimde uygulanamaz.

Madde 4

Kırsal kesim işçilerinin, ekonomik ve sosyal gelişmeye ve bu gelişmenin yararlı sonuçlarına, Ayırımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesinde (1958) tanımlandığı şekilde ayırım yapılmaksızın katılımını temin etmenin etkin araçları olarak, gönüllü bir temelde güçlü ve bağımsız kırsal kesim işçi örgütlerinin kurulması ve gelişmesini kolaylaştırmak, kırsal kesim kalkınmasıyla ilgili ulusal politikanın bir hedefi haline getirilir.

Madde 5

1. Kırsal kesim işçi örgütlerinin ekonomik ve sosyal gelişmede rollerini oynayabilmeleri için, bu Sözleşmeyi onaylayan her Üye; bu örgütleri aktif biçimde teşvik eden , özellikle kuruluş, gelişme ve yasal faaliyetlerini sürdürme aşamalarındaki engelleri ve bu örgütler aleyhinde yapılabilecek idari veya mevzuattan kaynaklanan ayırımcılığı ortadan kaldırmayı amaçlayan bir politika kabul eder ve uygular.

2. Bu Sözleşmeyi onaylayan her Üye, ulusal kanun veya tüzüklerin, kırsal sektörün özel şartları da göz önünde tutularak, kırsal kesim işçi örgütlerinin kurulmasını ve gelişmesini engellemeyeceğini garanti eder.

Madde 6

Kırsal kesim işçi örgütlerini daha fazla geliştirme ihtiyacı ve onların kırsal alanlardaki iş imkânları ile genel yaşam ve çalışma koşullarına, ayrıca milli gelirin artmasına ve bu gelirin daha iyi dağıtılmasına bulunabilecekleri katkı konularında mümkün olan en yaygın anlayışı geliştirmek için önlemler alınır.

.....

Sözleşme 151

Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi, 1978

(Kamu hizmetinde örgütlenme hakkının korunmasına ve istihdam koşullarının belirlenmesi yöntemlerine ilişkin Sözleşme, 1978)

.....

BÖLÜM I . UYGULAMA ALANI VE TANIMLAR

Madde 1

1. Bu Sözleşme, diğer uluslararası çalışma sözleşmelerinde bu kesime uygulanabilecek daha elverişli hükümler bulunmadığı durumlarda kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanır.

2. Bu Sözleşmede öngörülen güvencelerin, görevleri izlenecek politikaları belirleme ve yönetim işlevleri kabul edilen üst düzey görevlilere veya daha çok gizli nitelikte görevler ifa edenlere hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir.

3. Bu Sözleşmede öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polise ne ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir.

Madde 2

Bu Sözleşmenin uygulanması bakımından "Kamu Görevlisi" deyimi işbu Sözleşmenin 1 inci maddesi uyarınca Sözleşmenin kapsamına giren herhangi bir kimse anlamına gelir.

Madde 3

Bu Sözleşmenin uygulanması bakımından "Kamu Görevlileri Örgütü" deyimi oluşumu ne olursa olsun amacı kamu görevlilerinin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek olan herhangi bir örgüt anlamına gelir.

BÖLÜM II. ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASI

Madde 4

1. Kamu görevlileri, çalıştırılmaları konusunda sendikalaşma özgürlüğüne halel getirecek her türlü ayırımcılığa karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.

2. Böyle bir koruma, özellikle aşağıdaki amaçlara yönelik tasarruflara karşı uygulanacaktır:

a) Kamu görevlilerinin çalıştırılmalarını bir kamu görevlileri örgütüne katılmama veya üyelikten ayrılma koşuluna bağlamak,

b) Bir kamu görevlisini bir kamu görevlileri örgütüne üyeliği veya böyle bir örgütün normal faaliyetlerine katılması nedenleriyle işten çıkarmak veya ona zarar vermek.

Madde 5

1. Kamu görevlileri örgütleri, kamu makamlarından tamamen bağımsız olacaklardır.

2. Kamu görevlileri örgütleri kuruluş, işleyiş veya yönetimleriyle kamu makamlarının hertürlü müdahalesine karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.

3. Bir kamu makamının tahakkümü altında kamu görevlileri örgütlerinin kuruluşunu geliştirmeye veya kamu görevlileri örgütlerini bir kamu makamının kontrolu altında tutmak amacıyla mali veya diğer biçimlerde desteklemeye yönelik önlemler bu madde bakımından müdahaleci faaliyetler olarak kabul edilecektir.

BÖLÜM III. KAMU GÖREVLİLERİ ÖRGÜTLERİNE SAĞLANACAK KOLAYLIKLAR

Madde 6

1. Kamu görevlilerinin tanınan örgütlerinin temsilcilerine, çalışma saatleri içinde veya dışında görevlerini çabuk ve etkin bir biçimde yerine getirmelerine olanak verecek şekilde kolaylıklar sağlanacaktır.

2. Bu tür kolaylıkların sağlanması, idarenin veya hizmetin etkin işleyişini engellemeyecektir.

3. Bu kolaylıkların niteliği ve kapsamı, bu Sözleşme'nin 7 nci maddesinde belirtilen yöntemlere göre veya diğer uygun yöntemlerle belirlenecektir.

BÖLÜM IV. ÇALIŞMA KOŞULLARININ BELİRLENMESİ YÖNTEMLERİ

Madde 7

Kamu görevlileri örgütleri ve kamu makamları arasında çalışma koşullarının görüşülmesine olanak veren yöntemlerin ve kamu görevlileri temsilcilerinin anılan koşulların belirlenmesine katılmalarını sağlayan başka hertürlü yöntemin en geniş biçimde geliştirilmesi ve kullanılmasını teşvik için gerektiğinde ulusal koşullara uygun önlemler alınacaktır.

BÖLÜM V. UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

Madde 8

Çalışma koşullarının belirlenmesiyle ilgili olarak ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü ulusal koşullara uygun olarak taraflar arasında görüşme yoluyla veya ilgili tarafların güvenini sağlayacak şekilde kurulan arabuluculuk, uzlaştırma veya tahkim gibi bağımsız ve tarafsız mekanizmalardan yararlanılarak araştırılacaktır.

BÖLÜM VI. KİŞİSEL VE SİYASİ HAKLAR

Madde 9

Kamu görevlileri, diğer çalışanlar gibi yalnızca görevlerinin niteliğinden ve statülerinden kaynaklanan yükümlülüklerine bağlı olarak örgütlenme özgürlüğünün normal olarak uygulanması için gerekli kişisel ve siyasi haklardan yararlanacaklardır.

.....

Sözleşme 154

Toplu Pazarlık Sözleşmesi, 1981

(Toplu pazarlığın geliştirilmesi hakkında Sözleşme, 1981)

.....

BÖLÜM I. KAPSAM VE TANIMLAR

Madde 1

1. Bu Sözleşme ekonomik faaliyetin bütün dallarına uygulanır.

2. Bu Sözleşmede sağlanan güvencelerin Silahlı Kuvvetlere ve polise ne ölçüde uygulanacağı, ulusal kanunlar veya tüzükler veya ulusal uygulama ile belirlenebilir.

3. Kamu hizmetine ilişkin olarak, ulusal kanunlar veya tüzükler veya ulusal uygulama ile bu Sözleşmenin özel uygulama usulleri belirlenebilir.

Madde 2

Bu sözleşmenin amacı doğrultusunda "toplu pazarlık" deyimi, bir tarafta bir işveren, bir işveren grubu veya bir veya daha fazla işveren örgütü, diğer tarafta bir veya daha fazla işçi örgütü arasında

(a) çalışma koşullarını ve hizmet sözleşmesi şartlarını belirlemek; ve/veya

(b) işçiler ve işverenler arasındaki ilişkileri düzenlemek ; ve/veya

(c) işveren veya işveren örgütleri ve işçi örgütü veya örgütleri arasındaki ilişkileri düzenlemek

amacıyla yapılan tüm müzakereleri kapsar.

Madde 3

1. Ulusal hukuk veya uygulama, İşçi Temsilcileri Sözleşmesinin (1971) 3. maddesinin (b) bendinde tanımlanan işçi temsilcilerinin varlığını kabul ediyorsa, bu Sözleşmenin amacı doğrultusunda "toplu pazarlık" deyiminin bu temsilcilerle yapılacak müzakerelere ne ölçüde teşmil edileceği ulusal hukuk ve uygulama ile belirlenebilir.

2. Bu maddenin 1. fıkrasına göre "toplu pazarlık" deyimi aynı fıkrada sözü edilen işçi temsilcileriyle müzakereleri de içerdiğinde, bu temsilcilerin varlığının işçi örgütlerinin durumunu zayıflatmaması için, gerekiyorsa uygun tedbirler alınır.

BÖLÜM II. UYGULAMA USULLERİ

Madde 4

Bu Sözleşme hükümlerine toplu sözleşme, hakem kararları veya ulusal uygulamaya uygun diğer bir yoldan yürürlük kazandırılmamışsa, bu yürürlük ulusal kanun veya tüzüklerle kazandırılır.

BÖLÜM III. TOPLU PAZARLIĞIN GELİŞTİRİLMESİ

Madde 5

1. Toplu pazarlığı geliştirmek için ulusal şartlara uygun önlemler alınır.

2. Bu maddenin ilk fıkrasında sözü edilen önlemlerin hedefleri şunlardır:

(a) bu Sözleşmeyle kapsanan faaliyet dallarındaki bütün işverenler ve işçi grupları için toplu pazarlık mümkün kılınmalıdır;

(b) toplu pazarlık bu Sözleşmenin 2. maddesinin (a), (b) ve (c) bentlerindeki tüm hususlara aşamalı olarak teşmil edilmelidir;

(c) işçi ve işveren örgütleri arasında üzerinde anlaşmaya varılmış usul kurallarının oluşturulması teşvik edilmelidir;

(d) toplu pazarlık, uygulanacak usul kurallarının bulunmaması veya yetersiz olması veya uygun olmaması nedeniyle engellenmemelidir;

(e) iş uyuşmazlıklarının çözümüyle ilgili organ ve usuller toplu pazarlığın gelişmesine katkıda bulunacak şekilde uygulanmalıdır.

Madde 6

Bu sözleşme hükümleri; toplu pazarlık süreci taraflarının gönüllü olarak katıldıkları uzlaşma ve/veya tahkim mekanizması çerçevesinde toplu pazarlığın gerçekleştiği endüstriyel ilişkiler sisteminin işleyişini etkilemez.

Madde 7

Kamu makamlarınca toplu pazarlığın ilerleme ve gelişmesini teşvik etmek için alınacak önlemler, önceden istişareyi ve mümkünse, bu makamlarla işçi ve işveren örgütleri arasında anlaşmayı gerektirir.

Madde 8

Toplu pazarlığı geliştirmek için alınacak önlemler toplu pazarlık özgürlüğünü engelleyecek şekilde anlaşılamaz ve uygulanamaz.

.....

Tavsiye 113

Danışma (Endüstriyel ve Ulusal Düzeylerde) Tavsiyesi,1960

(Kamu makamları ile işçi ve örgütleri arasında endüstriyel ve ulusal düzeyde danışma ve işbirliği hakkında Tavsiye, 1960)

.....

1. (1) Kamu makamları ile işçi ve işveren örgütleri arasında ve ilaveten bu örgütler arasında ; aşağıdaki 4 ve 5. fıkralarda belirtilen amaçlar için ve tarafların belirleyebileceği diğer ortak konularda etkili bir danışma ve işbirliğinin geliştirilmesi için , ulusal koşullara uygun önlemler alınmalıdır.

(2) Bu önlemler, anılan örgütlere, üyelerinin ırk, cins, din, siyasi düşünce ve tabiiyetleri gibi sebeplerle ayırım yapılmaksızın uygulanmalıdır.

2. Anılan danışma ve işbirliği; örgütlenme özgürlüğünü veya toplu pazarlık hakkı da dahil, işçi ve işveren örgütlerinin haklarını zedelememelidir.

3. Ulusal gelenek ve uygulamaya uygun olarak, anılan danışma ve işbirliği

(a) işçi ve işveren örgütleri tarafından gönüllü faaliyetle; veya

(b) kamu makamlarınca geliştirici faaliyetle veya;

(c) kanunlar veya tüzüklerle; veya

(d) bu yöntemlerin birleştirilmesiyle

sağlanmalı veya kolaylaştırılmalıdır.

4. Anılan danışma ve işbirliği; ekonomiyi bir bütün olarak veya belli dallarını geliştirmek, çalışma koşullarını iyileştirmek ve yaşam standartlarını yükseltmek amacıyla kamu makamları ile işçi ve işveren örgütleri ve ilaveten bu örgütler arasında karşılıklı anlayış ve iyi ilişkileri geliştirme genel hedefini gütmelidir.

5. Anılan danışma ve işbirliği özelde,

(a) ortak menfaati ilgilendiren konularda, mümkün olduğunca uzlaşılmış çözümlere varmak için, işçi ve işveren örgütleri tarafından ortaklaşa çabayı ve

(b) (i) işçi ve işveren örgütlerinin menfaatlerini etkileyen kanun ve tüzüklerin hazırlanması ve uygulanması;

(ii) istihdamın düzenlenmesinden, mesleki eğitim ve yeniden eğitim , iş güvencesi, endüstriyel sağlık ve güvenlik, verimlilik, sosyal güvenlik ve refahtan sorumlu kurumların kurulması ve işlemesi; ve

(iii) ekonomik ve sosyal kalkınma planlarının geliştirilmesi ve uygulanması gibi konularda yetkili kamu makamlarının uygun bir biçimde işçi ve işveren örgütlerinin görüş, tavsiye ve yardımlarını almasını temin etmeyi

hedeflemelidir.

.....

Tavsiye 129

İşyerinde Haberleşme Tavsiyesi, 1967

(İşyerinde yönetim ile işçiler arasında haberleşme hakkında Tavsiye, 1967)

.....

I. GENEL MÜLAHAZALAR

1. Her üye bu Tavsiyenin hükümlerini , işyerinde yönetim ile işçiler arasında haberleşmeye ilişkin politikaların oluşturulması ve uygulanması ile ilgili olabilecek kişi, örgüt ve makamların dikkatine sunmak için uygun faaliyette bulunmalıdır.

2. (1) İşçi ve işverenler ve bunların örgütleri; ortak çıkarları doğrultusunda, işletmenin verimli çalışması ve işçilerin talepleri bakımından yarar sağlayan, işyerlerindeki karşılıklı anlayış ve güven ortamının önemini anlamalıdırlar.

(2) Anılan ortam; işyeri hayatının çeşitli yönlerine ve işçilerin sosyal koşullarına ilişkin bilgilerin , mümkün olduğunca eksiksiz ve tarafsız olarak, hızlı bir şekilde yayılması ve değişimi ile geliştirilmelidir.

(3) Böyle bir ortamın geliştirilmesi amacıyla yönetim; işçi temsilcilerine danıştıktan sonra, işçiler ve işçi temsilcileriyle etkili bir haberleşme politikası uygulamak için uygun önlemleri almalıdır.

3. Etkili bir haberleşme politikası; bilginin açıklanması taraflardan birine zarar vermediği sürece, yönetim tarafından temel menfaatlere ilişkin kararlar alınmadan önce, ilgili taraflar arasında danışmada bulunulması ve bilgi verilmesi temin edilmelidir.

4. Haberleşme yöntemleri, hiçbir şekilde örgütlenme özgürlüğünü zedelememeli ve hiçbir şekilde serbestçe seçilmiş işçi temsilcilerinin veya onların örgütlerinin zarar görmesine neden olmamalı veya ulusal hukuk ve uygulamaya uygun olarak işçileri temsil eden kurumların yetkilerini azaltmamalıdır.

5. İşçi ve işveren örgütleri; haberleşme politikalarının kabulü ve etkili biçimde uygulanmasını desteklemek ve geliştirmek amacıyla alınacak önlemleri incelemek için karşılıklı istişare ve görüş alışverişinde bulunmalıdırlar.

6. Haberleşme yöntemleriyle ilgili kişileri eğitmek ve onları haberleşmenin söz konusu olacağı bütün konularda mümkün olduğu kadar bilgili kılmak için adımlar atılmalıdır.

7. Bir haberleşme politikasının oluşturulması ve uygulanmasında; aşağıdaki Bölüm II hükümleri yönetim, işçi ve işveren örgütleri, işçileri temsil eden kurumlar ve ulusal koşullara uygun olduğunda kamu makamlarına rehberlik etmelidir.

II. İŞYERİNDEKİ HABERLEŞME POLİTİKASININ UNSURLARI

8. Herhangi bir haberleşme politikası, ilgili işyerinin yapısına, o işyerinin yapısı ile ilgili işgücünün bileşimi ve çıkarları gözönüne alınarak, uyarlanmalıdır.

9. İşyerindeki herhangi bir haberleşme sisteminin amacına ulaşması için, bu haberleşme sistemi,

(a) yönetimin temsilcileri (işletme müdürü, bölüm şefi, ustabaşı) ile işçiler arasında; ve

(b) işletme müdürü, personel şefi veya üst yönetimin diğer bir temsilcisi ile sendika temsilcileri veya ulusal hukuk veya uygulama veya toplu sözleşmelerle işçilerin çıkarlarını işyeri düzeyinde temsil etmekle görevli muhtemel diğer kişiler arasında

doğru ve iki yönlü bir haberleşmeyi temin edecek biçimde planlamalıdır.

10. Yönetim işçi temsilcileri aracılığıyla bilgi aktarmak isterse ve böyle yapmak için anlaşırlarsa, işçi temsilcileri anılan bilgiyi ilgili işçilere hızlı ve eksiksiz biçimde iletmek için gerekli araçlarla donatılmış olmalıdır.

11. Yönetim; aktarılacak bilginin türüne uygun bulduğu kanal veya kanalları seçerken, yöneticilerin ve işçi temsilcilerinin mevcut durumlarını zayıflatmamak için, bunların görevlerinin farklı yapısını göz önünde bulundurmalıdır.

12. Uygun haberleşme aracının seçimi ve zamanlaması, her özel durumun şartları temel alınarak yapılmalı, ulusal uygulama göz önünde tutulmalıdır.

13. Haberleşme araçları,

(a) bilgi ve görüş alışverişi amacıyla yapılacak toplantıları;

(b) belli işçi gruplarına yönelik yönetici bültenleri ve personel politikası kitapçıkları gibi araçları;

(c) gazeteler ve dergiler; haber - mektupları, bilgi ve eğitim broşürleri; ilân panoları; bütün işçilerin anlayabileceği biçimde sunulmuş yıllık veya mali raporlar; işçi mektupları; sergiler; fabrika ziyaretleri; filmler; film şeritleri ve saydamlar; radyo ve televizyon gibi kitle iletişim araçlarını;

(d) işçilerin işyerinin işleyişine ilişkin sorunlar hakkındaki düşüncelerini ifade etmelerine ve öneriler getirmelerine imkân veren araçları

kapsayabilir.

14. Haberleşmeye konu bilgi ve bu bilginin sunumu, işletmenin faaliyetlerinin sebep olduğu karmaşıklığın karşılıklı olarak anlaşılması amacına yönelik olarak belirlenmelidir.

15. (1) Yönetim tarafından verilen bilgi; niteliği göz önüne alınarak ya işçilere ya da işçi temsilcilerine yönelmelidir ve mümkün olduğu kadar işletmenin işleyişine ve geleceğe dönük beklentilerine ve işçilerin şimdiki ve gelecekteki durumuna ilişkin işçi çıkarlarıyla ilgili tüm hususları , bu

bilginin açıklanması taraflara zarar vermemek kaydıyla, içermelidir.

(2) Yönetim özelde,

(a) işe girme, iş değiştirme ve işin sona ermesini içerecek şekilde genel istihdam koşullarına;

(b) işletmenin yapısı içinde özel işlerin yeri ve tanımlarına;

(c) mesleki eğitim ve işyerinde yükselme olanaklarına;

(d) genel çalışma koşullarına ;

(e) iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin mesleki güvenlik ve sağlık tüzük ve yönetmeliklerine;

(f) şikayetlerin incelenmesi usulüne, şikayete ilişkin kural ve uygulamalara ve şikayete başvurma şartlarına;

(g) personele verilen refah hizmetlerine (tıbbi bakım, sağlık, kantinler, konut, boş zaman, tasarruflar ve banka kolaylıkları, vb.) ;

(h) işyerindeki sosyal güvenlik ve sosyal yardım programlarına;

(i) işçilerin işletmedeki işleri sebebiyle tabi oldukları ulusal sosyal güvenlik programları düzenlemelerine;

(j) işletmenin genel durumuna ve gelecekteki gelişimine yönelik beklenti ve planlara;

(k) işçilerin işletmedeki durumunu doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilecek kararlara;

(l) bir tarafta yönetim ve temsilcileri diğer tarafta işçiler ve temsilcileri arasında danışma, tartışma ve işbirliği yöntemlerine

ilişkin bilgi vermelidir.

(3) İşverenler ile işçiler veya işyerindeki temsilcileri arasındaki müzakerelere ve işletmeyi aşan bir düzeyde yapılmış bir toplu sözleşmeye ilişkin bir sorun varsa, anılan bilgi açıkça bu soruna gönderme yapmalıdır.

.....

Tavsiye 130

Şikayetlerin İncelenmesi Tavsiyesi, 1967

(İşyerinde şikayetlerin, çözüme ulaştırılmaları amacıyla, incelenmesi hakkında Tavsiye, 1967)

.....

I. UYGULAMA YÖNTEMLERİ

1. Bu tavsiyeye; ulusal kanun , tüzük, toplu sözleşme, iş kuralları, hakem kararları veya ulusal uygulamayla tutarlı ve ulusal koşullara uygun diğer bir yoldan yürürlük kazandırılabilir.

II.. GENEL İLKELER

2. Tek başına veya diğer işçilerle birlikte hareket eden ve şikayet için sebepleri olduğunu düşünen bir işçi

(a) herhangi bir zarara uğramadan şikayette bulunma; ve

(b) bu şikayetinin uygun bir usule göre incelenmesi hakkına sahip olmalıdır.

3. İşçiler ve işverenler arasındaki ilişkileri ilgilendiren veya işyerindeki bir ya da birden fazla işçinin istihdam koşullarını etkileyen herhangi bir önlem veya durum; —bu önlem veya durum; uygulanabilir bir toplu sözleşmenin veya bireysel iş akdinin hükümlerine, iş kurallarına, kanunlara, tüzüklere veya meslek, ekonomik faaliyet dalı veya ülkede geçerli gelenek veya alışkanlıklara aykırı görülüyorsa— iyi niyet kuralları da göz önünde tutularak, şikayet sebebi olabilir.

4. (1) Bu Tavsiyenin hükümleri, istihdam süre ve koşullarının değiştirilmesini amaçlayan toplu iddialara uygulanmaz.

(2) Bir veya birden fazla işçi tarafından yapılan ve bu Tavsiyedeki usule göre incelendiği şikayetin yer aldığı olaylar ile şikayetin, toplu pazarlık veya uyuşmazlıkların çözümünde başvurulan diğer bir usule göre halledilen genel bir iddia niteliğinde olduğu olaylar arasındaki ayırımın belirlenmesi, ulusal hukuk veya uygulamaya ait bir meseledir.

5. Şikayetlerin incelenmesi usulü toplu sözleşmelerle oluşturulduğunda, bu sözleşmenin tarafları, sözleşmenin geçerliliği süresince şikayetlerin çözümünün anılan usullere göre geliştirmeyi ve bu usullerin etkili biçimde işlemesini engelleyecek her tür davranıştan kaçınmayı taahhüt ettikleri bir hükmün toplu sözleşmede yer alması için teşvik edilmelidirler.

6. İşçi örgütleri ve işyerindeki işçi temsilcileri, eşit hak ve sorumluluklarla, işverenler veya işveren örgütleriyle, tercihan anlaşma yoluyla,

işyerindeki şikayet usullerinin oluşturulması ve uygulanması konusunda, ulusal hukuk veya uygulamaya uygun olarak işbirliği yapmalıdırlar.

7. (1) Şikayetlerin sayısını azaltmak amacıyla, en büyük özen, işçilerin haklarını ve çıkarlarını da dikkate alan, sağlıklı bir personel politikası oluşturulması ve uygun biçimde işlemesi konusunda gösterilmelidir.

(2) Anılan politikayı başarmak ve işyerindeki işçileri etkileyen sosyal sorunları çözmek için, yönetim bir karar almadan önce işçi temsilcileriyle işbirliği yapmalıdır.

8. Şikayetler; ülkenin ekonomik faaliyet dalının veya ilgili işletmenin şartlarına uydurulmuş ve ilgili taraflara her tür tarafsızlık güvencesini veren etkili usullere göre mümkün olduğunca işletme içinde çözüme bağlanmalıdır.

9. Bu Tavsiyenin hiçbir hükmü, işçinin şikayete ilişkin olarak ulusal kanun veya tüzüklerle tanınan doğrudan yetkili çalışma makamına veya iş mahkemesine veya diğer bir yargısal makama başvurma hakkının sınırlanmasına yol açmamalıdır.

III. İŞYERİNDEKİ USULLER

10. (1) Genel bir kural olarak, şikayetlerin , kendisine yardım eden olsun veya olmasın ilgili işçi ile en yakın üstü arasında doğrudan çözümlenmesi için ön bir teşebbüste bulunulmalıdır.

(2) Anılan teşebbüs başarıya ulaşmazsa veya işçi ile en yakın üstü arasında doğrudan bir tartışmanın uygun düşmeyeceği türden bir şikayet söz konusu ise, işçi şikayetin niteliğine ve işyerinin yapısı ve boyutuna dayanarak iddiasını bir üst veya daha yukarıdaki yöneticilere inceletmeye yetkili olmalıdır.

11. Şikayet usulleri; usul uyarınca belirlenen her aşamada meselenin işçi ve işveren tarafından serbestçe kabul edilerek çözüme bağlanma olasılığı yüksek olacak biçimde oluşturulmalı ve uygulanmalıdır.

12. Şikayet usulleri mümkün olduğu kadar basit ve hızlı olmalı ve bu amaç bakımından gerekliyse uygun süre sınırları konulabilmelidir; bu usullerin uygulanmasındaki formaliteler asgari düzeyde tutulmalıdır.

13. (1) İlgili işçi şikayet usulüne doğrudan katılma ve kendisine bir işçi örgütü temsilcisi, işyeri işçi temsilcisi veya ulusal hukuk veya uygulamaya uygun olarak kendi seçeceği diğer bir kimse tarafından yardımcı olunmasını isteme hakkına sahip olmalıdır.

(2) İşveren bir işveren örgütü tarafından temsil edilme veya kendisine yardımcı olunmasını isteme hakkına sahip olmalıdır.

(3) Aynı işyerinde çalışan ve şikayetinin incelenmesi sırasında işçiye yardım eden veya onu temsil eden kişi de, şikayet usulüne uymak kaydıyla, işçiye bu Tavsiyenin 2. maddesinin (a) bendinde bağlanan korumadan aynı şekilde yararlanmalıdır.

14. İlgili işçi veya aynı işyerinde çalışmak kaydıyla onun temsilcisine

şikayetlerin incelenmesi usulüne katılmak için yeterli süre izin verilmeli ve mevzuat, toplu sözleşme veya diğer uygun araçlarla getirilmiş, kötüye kullanmaya karşı korunmayı içeren kural ve uygulamalar da göz önünde bulundurularak, anılan katılmanın sonucu olan işteki yokluğu dolayısıyla bir ücret kaybına uğramamalıdır.

15. Eğer taraflar gerekli görürse, karşılıklı anlaşmayla zabıtlar tutularak taraflara verilebilir.

16.(1) Şikayet usulleri ve bu usullerin uygulanması ile şartlarını düzenleyen kuralların, bunlara başvurulabilmesi için işçilerin bilgisine sunulmasını temin etmek için uygun önlemler alınmalıdır.

(2) Şikayette bulunan işçiye, usuli aşamalar ve şikayeti üzerine yapılan işlemler konusunda bilgi verilmelidir.

IV. ÇÖZÜLMEMİŞ ŞİKAYETLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

17. Şikayeti çözümlemek için bütün çabalar sonuçsuz kalmışsa, şikayetin niteliği de göz önünde tutularak, aşağıdaki usullerden biri veya daha fazlasıyla son bir çözüm olasılığı bulunmaya çalışılmalıdır:

(a) ilgili işçi ve işveren örgütlerinin şikayet konusu olayı ortaklaşa incelemeleri gibi toplu sözleşmeyle getirilen usuller veya işveren ve ilgili işçi veya bunların örgütlerinin anlaşmasıyla atanan bir veya daha fazla kişinin yapacağı özel hakemlik;

(b) yetkili kamu makamlarınca yapılacak arabuluculuk veya hakemlik;

(c) iş mahkemesine veya diğer bir yargısal makama başvurma;

(d) ulusal şartlara uygun düşebilecek diğer usuller.

18.(1) İşçiye bu Tavsiyenin 17. maddesinde belirtilen usullere katılabilmesi için yeterli süre izin verilmelidir.

(2) İşçi tarafından 17. maddedeki usullerden birine başvurulması, bu usuller sırasında işçinin şikayetinin haklılığı kanıtlanmışsa, işçi için bir ücret kaybına yol açmamalıdır. Anılan usullerin uygulanmasının mümkün olduğunca, ilgili işçilerin iş saatleri dışında yapılması için her türlü çaba sarfedilmelidir.

.....

Tavsiye 143

İşçi Temsilcileri Tavsiyesi, 1971

(İşyeri işçi temsilcilerinin korunması ve onlara sağlanacak kolaylıklar hakkında Tavsiye, 1971)

.....

I. UYGULAMA YÖNTEMLERİ

1. Bu Tavsiyeye ulusal kanun, tüzük, toplu sözleşmelerle veya ulusal uygulamaya uygun diğer bir yoldan yürürlük kazandırılabilir.

II. GENEL HÜKÜMLER

2. Bu Tavsiyenin amaçları doğrultusunda "işçi temsilcileri" deyimi

(a) ister sendika temsilcileri (sendikalar veya sendika üyeleri tarafından atanan veya seçilen temsilciler);

(b) ister seçilmiş temsilciler (ulusal kanun, tüzük veya toplu sözleşmelere uygun olarak işçiler tarafından seçilen ve işlevleri, ilgili ülkede sendikaların münhasır yetkisinde sayılan faaliyetleri içermeyen temsilciler)

olsun, ulusal hukuk veya uygulamaya göre öyle kabul edilen kişileri ifade eder.

3. Ulusal kanun veya tüzükler, toplu sözleşmeler, hakem kararları veya mahkeme kararları; bu Tavsiyede sağlanan kolaylıklar ve korumadan yararlanması gereken işçi temsilcisi tipi veya tiplerini belirleyebilir.

4. Aynı işyerinde hem sendika temsilcileri hem de seçilmiş temsilcileri varsa, şeçilmiş temsilcilerin varlığının, ilgili sendikalar veya temsilcilerinin durumunu zayıflatmamasını temin etmek için ve butun ilgili konularda, seçilmiş temsilciler ile ilgili sendikalar veya temsilciler arasında işbirliğini teşvik etmek için gerekli olduğunda, uygun önlemler alınmalıdır.

III. İŞÇİ TEMSİLCİLERİNİN KORUNMASI

5. İşyeri işçi temsilcileri ; mevcut kanunlar, toplu sözleşmeler veya diğer ortak düzenlemelere uygun hareket etmek kaydıyla, işçi temsilcisi statüsü veya faaliyetlerine veya sendika üyeliği veya sendika faaliyetlerine katılmaya dayanan işten çıkarma da dahil , kendilerine zarar veren davranışlara karşı etkili korumadan yararlanmalıdır.

6. (1) Bunlar aşağıdaki önlemleri içerebilir:

(a) işçi temsilcilerinin işinin sona erdirilmesini haklı kılan gerekçelerin tam ve ayrıntılı tanımı;

(b) bir işçi temsilcisinin işten çıkarılması gerçekleşmeden önce, kamusal veya özel veya karma, bağımsız bir kuruma danışma, bu kurumun tavsiye veya onayını alma zorunluluğu;

(c) işlerine haksız olarak son verildiğini veya istihdam şartlarında olumsuz bir değişikliğe veya haksız muameleye maruz kaldığını düşünen işçi temsilcileri için özel bir başvuru usulü;

(d) işçi temsilcilerinin işlerine haksız olarak son verilmesine ilişkin olarak, ilgili ülkenin temel hukuk prensiplerine aykırı olmadıkça, bu temsilcilerin kazanılmış haklarını koruyarak ve ödenmemiş ücretlerini alarak işlerine geri dönmelerini de içermesi gereken etkili bir düzeltici hüküm;

(e) işçi temsilcisinin ayırımcı bir muameleyle işten çıkarıldığı veya istihdam şartlarında olumsuz bir değişiklik yapıldığının iddia edilmesi halinde, böyle bir eylemin haklılığını ispat yükünün işverende olmasına ilişkin hüküm;

(f) işgücünde azalmaya gidilmesi halinde, işçi temsilcilerine işte kalmaları için öncelik verilmesinin kabulü.

7. (1) Bu Tavsiyenin 5. maddesinde sağlanan koruma, işçi temsilcisi olarak seçilmek veya atanmak için, olabilecek uygun usullere göre aday olan veya aday olarak gösterilen işçilere de uygulanmalıdır.

(2) Aynı koruma, işçi temsilciliğini bırakmış işçilere de sağlanabilir.

(3) Bu maddede sözü edilen kişilerin yararlanacağı korumanın süresi bu Tavsiyenin 1. maddesinde yer alan uygulama metodlarına göre belirlenebilir.

8. (1) Çalıştıkları işyerinde işçi temsilcisi olarak yetkilerinin sona ermesi üzerine , tekrar o işyerindeki eski görevlerine dönen kişiler; işlerinin niteliğine, ücretlerine ve kıdemlerine ilişkin olanlar da dahil, tüm haklarını muhafaza etmeli veya tekrar kazanmış olmalıdır.

(2) Görevlerini esas olarak ilgili işyerinin dışında yapan işçi temsilcilerine bu maddenin (1) inci fıkrası hükümleri uygulanmalı mı veya ne ölçüde uygulanmalı soruları, ulusal kanun, tüzük, toplu sözleşme, hakem kararları veya mahkeme kararlarına bırakılmalıdır.

IV. İŞÇİ TEMSİLCİLERİNE SAĞLANACAK KOLAYLIKLAR

9. (1) İşçi temsilcilerine işyerinde görevlerini çabuk ve etkili biçimde yerine getirmelerini sağlamaya uygun olabilecek kolaylıklar sağlanmalıdır.

(2) Bu bağlamda, ülkenin endüstriyel ilişkiler sisteminin özellikleri ve ilgili işletmenin ihtiyaçları ile boyut ve imkânları göz önüne alınmalıdır.

(3) Anılan kolaylıkların sağlanması ilgili işletmenin etkili biçimde çalışmasına engel olmamalıdır.

10.(1) İşyeri temsilcilerine; işyerindeki temsil görevlerini yerine getirebilmeleri için, ücret veya sosyal ve yan menfaatleri kayba uğramaksızın, iş saatleri içinde gerekli izin verilmelidir.

(2) Uygun hükümlerin yokluğu durumunda, işçi temsilcisi, iş saatleri içinde izin kullanmadan önce, kendisine en yakın üstü veya bu amaçla atanmış yönetimin uygun bir diğer temsilcisinden izin almak zorunda bırakılabilirse, bu izin talebi makul olmayan bir sebeple reddedilmemelidir.

(3) Bu maddenin (1) inci fıkrasına göre işçi temsilcilerine iş saatleri içinde verilen izin sürelerine makul sınırlar konulabilir.

11.(1) Görevlerini etkin olarak yerine getirebilmelerini sağlamak amacıyla işçi temsilcilerine; sendika toplantılarına, eğitim kurslarına, seminerlere, kongre ve konferanslara katılmaları için iş saatleri içinde yeterli süre izin verilmelidir.

(2) Bu maddenin (1) inci fıkrasına göre verilecek izin, ücret veya sosyal ve yan menfaatlerin kaybına yol açmamalıdır; doğacak mali yükü kimin üstleneceği sorunu bu Tavsiyenin 1 inci maddesindeki uygulama yöntemleriyle belirlenebilir.

12. İşyeri işçi temsilcilerine, temsil görevlerini yerine getirebilmeleri bakımından gerekli olduğunda, işletmedeki iş yapılan bütün yerlere girme imkânı tanınmalıdır.

13. İşçi temsilcilerine; görevlerini uygun biçimde yerine getirmek bakımından gerekli olabilecek, işletme yönetimine veya karar alma yetkisi olan yönetim temsilcilerine, haksız bir erteleme olmaksızın ulaşma imkânı verilmelidir.

14. Sendika aidatlarının toplanmasına ilişkin diğer düzenlemelerin yokluğu halinde, sendika tarafından bu işi yapmakla yetkili kılınan işçi temsilcilerine bu aidatları işyerinde düzenli olarak toplaması için izin verilmelidir.

15.(1) Bir sendika adına hareket eden işçi temsilcileri; yönetimle anlaşarak belirlenmiş ve işçilerin kolayca ulaşabileceği işyerindeki bir yer veya yerlerde, sendika bildirilerini ilân etmeye yetkili kılınmalıdır.

(2) Yönetim; bir sendika adına hareket eden işçi temsilcilerine, işyerindeki işçiler arasında sendikanın haber mektubu, broşür, diğer yayın ve belgelerini dağıtma izni vermelidir.

(3) Bu maddede sözü edilen sendika bildiri ve dokümanları normal sendikal faaliyetlere ilişkin olmalı ve bunların ilânı ve dağıtımı işletmenin disiplin ve düzenini aksatmamalıdır.

(4) Bu Tavsiyenin 2. maddesinin (b) bendi anlamında seçilmiş temsilci olan işçi temsilcilerine de görevlerine uygun benzer kolaylıklar sağlanmalıdır.

16. Yönetim; işçi temsilcilerine , bu Tavsiyenin 1. maddesindeki uygulama yöntemleriyle belirlenebilen şartlarda ve ölçüde, görevlerini yerine getirmeleri için gerekli olabilecek maddi kolaylıklar ve bilgiyi sağlamalıdır.

17.(1) İşyerinde çalışmayan, ancak bağlı bulundukları sendikanın o işyerinde çalışan üyeleri olan sendika temsilcilerine de o işyerine ulaşma imkânı tanınmalıdır.

(2) Anılan ulaşmanın şartlarının belirlenmesi bu Tavsiyenin 1. ve 3. maddelerindeki uygulama yöntemlerine bırakılmalıdır.

.....

Tavsiye 149

Kırsal Kesim İşçi Örgütleri Tavsiyesi, 1975

(Kırsal kesim işçi örgütleri ve bu örgütlerin ekonomik ve sosyal gelişmedeki rolü hakkında Tavsiye, 1975)

.....

II. KIRSAL KESİM İŞÇİ ÖRGÜTLERİNİN ROLÜ

4. Kırsal kesim işçilerinin , ekonomik ve sosyal gelişmeye ve bu gelişmenin yararlı sonuçlarına, Ayırımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesinde (1958) tanımlandığı şekilde ayırım yapılmaksızın katılımını temin etmenin etkin araçları olarak , gönüllü bir temelde güçlü ve bağımsız kırsal kesim işçi örgütlerinin kurulması ve gelişmesini kolaylaştırmak, kırsal kesim kalkınmasıyla ilgili ulusal politikanın bir hedefi olmalıdır.

5. Bu örgütler, uygun şekilde

(a) kırsal kesim işçilerinin çıkarlarını, örneğin topluca bu işçiler adına her düzeyde müzakereler ve danışmanlar yürüterek, temsil edebilmeli, geliştirebilmeli ve savunabilmeli;

(b) kırsal kesim işçilerini; kırsal kesim programlarının oluşturulması, uygulanması ve değerlendirilmesiyle bağlantılı olarak ve ulusal planlamanın bütün aşama ve düzeylerinde temsil edebilmeli;

(c) ilgilerine göre çeşitli kırsal kesim işçi gruplarını; başından itibaren ve aktif olarak

(i) üretim, depolama, işleme, nakil ve pazarlama tekniklerinin geliştirilmesini içeren tarımsal kalkınma programlarının;

(ii) tarımsal reform, arazi yerleşimi ve arazi ıslahı programlarının;

(iii) bayındırlık işleri, kırsal sanayi ve kırsal zenaatlarla ilgili programların;

(iv) Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Örgütü ve diğer uzman kuruluşların işbirliği ile uygulananlar da dahil , kırsal kalkınma programlarının;

(v) bu Tavsiyenin 15. maddesinde belirtilen bilgi eğitim programları ve diğer faaliyetlerin

uygulanmasına dahil edebilmeli;

(d) kırsal kesim işçilerinin kredi, destek, pazarlama ve nakil hizmetleri ile teknolojik hizmetlere ulaşmalarını sağlayabilmeli ve geliştirebilmeli;

(e) kırsal kesimlerdeki genel ve mesleki eğitim ve öğretimin iyileştirilmesinde, toplum kalkınmasına yönelik eğitimde, kırsal kesim işçi örgütlerinin kooperatif ve diğer faaliyetleri ile yönetimlerine yönelik eğitimde aktif rol oynayabilmeli;

(f) mesleki güvenlik ve sağlık da dahil, kırsal kesim işçilerinin çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesine katkıda bulunabilmeli;

(g) sosyal güvenliğin ve konut, sağlık ve rekreasyon gibi alanlardaki temel sosyal hizmetlerin yaygınlaştırılmasını destekleyebilmelidir.

.....

Tavsiye 159

İş İlişkileri (Kamu Hizmeti) Tavsiyesi, 1978

(Kamu hizmetinde istihdam koşullarının belirlenmesine ilişkin usuller hakkında Tavsiye, 1978)

.....

1. (1) Kamu çalışanları örgütlerinin tanınmasına ilişkin usullerin, tercihsel veya inhisari temelde, İş İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesinin (1978) III, IV ve V inci bölümlerinde yer alan hakların verileceği örgütlerin temsil yeteneğine ilişkin tarafsız ve önceden oluşturulmuş ölçütlere dayanmalıdır.

(2) Bu maddenin (1) inci fıkrasında anılan usuller, aynı çalışan gruplarını kapsayan örgütlerin çoğalmasını teşvik edici nitelikte olmamalıdır.

2. (1) İstihdam süresi ve koşullarının, İş İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesinin (1978) IV üncü bölümüne uygun olarak müzakeresi durumunda, ilgili kamusal makam adına müzakere yapmaya yetkili kişi veya diğer uygun araçlarla belirlenmelidir.

(2) Kamu çalışanlarının istihdam süresi ve koşullarının belirlenmesi süresince katılmasına imkân sağlamak için müzakere dışında yöntemler izlendiğinde, anılan katılıma ve yukarıdaki hususlara ilişkin nihai saptamaya ilişkin usul, ulusal kanun, tüzük veya diğer uygun araçlarla yapılmalıdır.

3. Bu Tavsiyenin 2. maddesinin (1) inci fıkrasına uygun olarak bir kamusal makam ve kamu çalışanları örgütü arasında bir anlaşma yapıldığında, uygulanacağı süre ve/veya sona ermesi, yenilenmesi veya değiştirilmesine ilişkin usul, normal olarak ayrıntılı biçimde belirtilmelidir.

4. İş ilişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesinin (1978) 6. maddesinin 3. fıkrasına uygun olarak, kamu çalışanları örgütleri temsilcilerine sağlanması gereken kolaylıkların kapsam ve niteliğini belirlemede, İşçi Temsilcileri Tavsiyesi (1971) dikkate alınmalıdır.

.....

Tavsiye 163

Toplu Pazarlık Tavsiyesi, 1981

(Toplu pazarlığın geliştirilmesi hakkında Tavsiye , 1981)

.....

I. UYGULAMA YÖNTEMLERİ

1. Bu Tavsiye hükümleri; ulusal kanun, tüzük, toplu sözleşme, hakem kararları veya ulusal uygulamaya uygun diğer bir yolla uygulanabilir.

II. TOPLU PAZARLIĞI GELİŞTİRME YOLLARI

2. Gerekli olduğu ölçüde, gönüllü temelde serbest, bağımsız ve temsil yeteneği olan işçi ve işveren örgütlerinin kurulma ve gelişmesini kolaylaştırmak için, ulusal koşullara uygun önlemler alınmalıdır.

3. Uygun ve gerekliyse

(a) toplu pazarlık amaçları doğrultusunda temsile yetkili işçi ve işveren örgütlerinin tanınması;

(b) toplu pazarlık hakkının verileceği örgütleri belirleme amacıyla yetkili makamların tanınma usulleri uyguladığı ülkelerde, anılan belirlemenin; temsil yetkisi olan işçi ve işveren örgütlerine danışılarak, örgütlerin temsil yeteneğine ilişkin önceden oluşturulmuş ve tarafsız ölçütlere dayanması

için, ulusal koşullara uyan önlemler alınmalıdır.

4. (1) Toplu pazarlığın, kuruluş, işletme, faaliyet dalı, sanayii de içeren her düzeyde veya bölgesel veya ulusal düzeylerde mümkün olması için gerekliyse, ulusal koşullara uygun önlemler alınmalıdır.

(2) Toplu pazarlığın birden fazla düzeyde yapıldığı ülkelerde müzakere tarafları, bu düzeyler arasında koordinasyonu sağlamak için çalışmalıdır.

5. (1) Toplu pazarlığa taraf olanlarca, her düzeydeki müzakerecilerinin uygun eğitim fırsatı elde etmeleri için önlemler alınmalıdır.

(2) Kamu makamları ; anılan eğitim için, talepleri üzerine işçi ve işveren örgütlerine yardımcı olabilir.

(3) Anılan eğitim programlarının içeriği ve denetimi, uygun ve ilgili işçi veya işçi örgütü tarafından belirlenmelidir.

(4) Anılan eğitim, işçi ve işveren örgütlerinin, toplu pazarlık amacıyla kendi temsilcilerini seçme hakkına halel getirmemelidir.

6. Toplu pazarlık tarafları; kendi müzakerecilerine , kendi örgütleri içindeki

danışmayla ilgili hükümlere tabi olarak, müzakereleri yürütmek ve sonuçlandırmak için gerekli yetkiyi vermelidir.

7. (1) Tarafların anlamlı müzakerelerde bulunabilmek için gerekli bilgilere ulaşabilmesi bakımından gerekliyse, ulusal koşullara uygun önlemler alınmalıdır.

(2) Bu amaçla,

(a) kamu işverenleri ve özel işverenler, müzakerede bulunan birimin veya bir bütün olarak işletmenin ekonomik ve sosyal durumuna ilişkin bilgiyi, anlamlı müzakereler için gerekliyse, işçi örgütlerinin talebi üzerine, sağlamalıdırlar; anılan bilginin bir kısmının açıklanması işletmeye zarar verebilecekse, bilginin bildirimi, gerektiği ölçüde gizli tutulacağına ilişkin bir taahhütte bulunma şartına bağlı kılınabilir; verilecek bilgi toplu pazarlık tarafları arasında kararlaştırılabilir.

(b) kamu makamları, açıklanması ulusal çıkarları zedelemediği sürece, gerekli olduğunda ilgili faaliyet dalı ve ülkenin ekonomik ve sosyal tüm durumuna ilişkin bilgiyi sağlamalıdır.

8. İster toplu sözleşmelerin müzakeresi sırasında, ister sözleşmenin yorumu veya uygulanmasıyla bağlantılı olarak ortaya çıkar, isterse Şikayetlerin İncelenmesi Tavsiyesinde (1967) kapsanan bir uyuşmazlık olsun, iş uyuşmazlıklarının çözümü usullerinin; tarafların uyuşmazlığa kendi aralarında bir çözüm bulmalarında yardımcı olması bakımından gerekli ise, ulusal koşullara uygun önlemler alınmalıdır.

.....

EK İKİ

BİBLİYOGRAFYA

İşçilerin eğitim elkitapları

Trade unions and ILO (3rd impression, 1983; ISBN 92-2-102003-7)

Wages (3rd edition, 1982; ISBN 92-2-102961-1)

Economics (1983; ISBN 92-2-103265-5)

International labour standards (2nd edition, 1982; 2nd impression, with modifications, 1983; ISBN 92-2-102959-X)

Öğrenci-işçiler için eğitsel yardımlar

A guide to the teaching of collective bargaining .(out of print; ISBN 92-2-102867-7)

Job evaluation and the role of trade unions (2nd impression, 1983; ISBN 92-2-102891-7)

Çalışma eğitimi

Workers' Education Branch tarafından hazırlanan periyodik.

Özellikle örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlıkla ilgili yayınlar

Freedom of association and collective bargaining. General survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Report III. Part 4 B, International Labour Conference, 69th Session, 1983, FSBN 92-2-103128-4)

Freedom of association and procedures for determining conditions of employment in the public service. Report VII (1), International Labour Conference, 63rd Session, 1977; (ISBN 92-2-102409-1)

General report. Report 1, Joint Committee on the Public Service, Third Session. 1983; (ISBN 92-2-103335-X)

Standart başvuru çalışmaları

Constitution of the International Labour Organisation and Standing Orders of the International Labour Conference (latest issue ISBN 92-2-002471-3)

International Labour Conventions and Recommendations. 1919-1981, arranged by subject-matter (ISBN 92-2-102934-4: Conventions and Recommendations adopted subsequently available in leaflet form)

Year Book of Labour Statistics (latest issue 1984;ISBN 92-2-003948-6)

Record of Proceedings of the international Labour Conference (one issue per session)

İncelemeler

Conciliation and arbitration procedures in labour disputes (2nd impression, 1984; ISBN 92-2-102338-9)

How to read a balance sheet (2nd edition, 1985; ISBN 92-2-103898-X)

Introduction to social security (2nd edition, 1984; ISBN 92-2-103638-3)

Job evaluation (1960; out of print, new edition in preparation)

Payment by results (1984; ISBN hard cover 92-2-103651-0, limp cover 92-2-103652-9)

Çalışma-Yönetim İlişkileri Serileri

Evrensel düzeyde ya da belirli bölgelerdeki toplu pazarlık, endüstriyel ilişkiler ve işveren ve işçi örgütlerinin kendi rolleri'ni çeşitli açılardan ele alan The Labour-Management Relations Series (Çalışma-Yönetim İlişkileri Dizileri) şimdi 60'ın üzerinde cildi içermektedir. Dizinin 44 No'lu *International standards and guiding principles* (1975) [Uluslararası standartlar ve yol gösterici ilkeler] başlıklı cildi, kapsamlı bir başvuru çalışmasıdır.

Uygulama kodları (savaş-sonrası kitaplardan bir seçim)

Accident prevention on board ship, at sea and in port (3rd impression, 1983; ISBN 92-2-101837-7)

Occupational exposure to airborne substances harmful to health (1980; ISBN 92-2-102442-3)

Occupational safety and health in the iron and steel industry (1983; ISBN 92-2-103471-2)

Prevention of accidents due to explosions underground in coal mines (1974; ISBN 92-2-101062-7)

Protection of workers against noise and vibration in the working environment (3rd impression, with modifications, 1984; ISBN 92-2-101709-5)

Safety and health in agricultural work (3rd impression, 1979; ISBN 92-2-100194-6)

Safety and healt in building and civil engineering work (1972)

Safety and health in dock work (2nd impression, 1984; ISBN 92-2-101593-9)

Safety and health in shipbuilding and ship repairing (3rd impression, 1984; ISBN 92-2-101199-2)

Diğer ILO yayınları

Uluslararası çalışma standartları. Bir işçilerin eğitim elkitabı

Bu kitap, bazı idari hatta siyasal karmaşıklıkları olan bir konuya kısa fakat yetkin bir giriş sunmaktadır: Çalışma sorunlarında, üzerinde uluslararası düzeyde anlaşılmış iyi uygulama standartlarının hazırlanması, kabulü ve uygulanması ("uluslararası Çalışma Sözleşmeleri ve Tavsiyeleri" olarak bilinen). Başlangıçta işçi sendikacılığı hareketi üyeleri için düşünülmeşse de, bu elkitabı, öğrenci ve çalışma meseleleri ile insan haklarının korunması gibi sosyal meselelerle ilgili genel okuyucunun da kullanımı için tasarlanmıştır.

ISBN 92-2-102959-X

Ekonomi . İşçi eğitimi elkitabı

"Bilgi Kuvvettir", işçi eğitimi hareketinin en eski sloganlarından biridir. İşçi sendikaları için ekonomiyi anlama, bilginin temel biçimlerinden biridir. Bu elkitabı, işçileri ekonomi konusunu araştırmaya yönelmede ilk adımın, ekonominin iş hayatlarıyla doğrudan ilişkili olduğu ve sendikacılar olarak öğrenmelerinin yararlı olacağını öğrenmekten geçtiği inancıyla yayınlanmıştır. Kitap, bu nedenle işler, ücret, fiyatlar ve sosyal yardımlar açısından işçilerin yaşam düzeylerinin gözönüne alınmasıyla başlamıştır. Sonra, daha uzak bir konu gibi görünebilecek olan işçi ve işverenlerin geçimlerini kazandıkları ulusal ve uluslararası ortama yakınlaşmadan evvel, işçiler ve teşebbüsler (teşebbüs tipleri, fiyatlar ve piyasalar, üretim, endüstride kuruluş yeri, yatırım, ücret tespiti ve işçilerin yönetim bilgilerini elde etmeleri) konularına geçilmiştir. Kitap, olabildiğince günlük dille yazılmıştır ve soyut ekonomik terimler kullanıldığında, anlamları metin içinde ve "sık kullanılan ekonomik terimler sözlüğü ekinde" açıkça belirtilmiştir.

ISBN 92-2-103265-5
(Not: Bu kitap, Uluslararası çalışma Örgütü Ankara Temsilciliği tarafından, 1986 yılında Türkçe olarak yayınlanmıştır.) ISBN 92-2-803265-0

Kaza önleme. İşçi eğitimi elkitabı

Dünyada her yıl 15 milyonu aşkın işçi, meslek kazalarının kurbanı olmaktadır. Ölümle sonuçlanan kazalar ve sürekli ya da geçici maluliyete neden olanlar, ilkin ve en başta beşeri ızdıraba yol açar: Aynı zamanda çalışmada zaman kaybı ve ekonomik israfa da neden olur. Dolayısıyla, kaza önleme, beşeri ve ekonomik bakış açılarının her ikisinden de, tüm ilgililer için çok büyük önem taşıyan bir husustur. İşçiler, kendileri ve yönetimin mesleki kazaların azaltılmasında oynayabilecekleri rolün giderek daha fazla farkına varıyorlar ve bu nedenle, sendika liderleri ile üyeleri *Kaza önleme*'yi değer biçilmez bir yardım olarak göreceklerdir.

Elkitabındaki 14 bölüm, örnek ve pratik tavsiyelerle doludur ve hem grup çalışması hem de bireysel çalışmaya uygundur. Kazaların sebep ve etkilerinin tartışılmasından sonra, tüm kazaları rapor etme ve istatistik amaçlarıyla kayıtlarını tutmanın önemi vurgulanmıştır. Kaza önlemenin temel ilkeleri verilmiş ve bu ilkelere riayetin yalnızca beşeri ızdırabı azaltmakla kalmayıp üretim süreçlerini incelterek verimliliği de yükselteceği açıkça gösterilmiştir. Bir işçi sendikasının rolünün,güvenlik komiteleri kurma ve işçilerin eğitimi ve onları "güvenlik-düşünceli" olma ihtiyacının bilincine vardırmadaki rolünün özellikle önemli olduğu gösterilmiştir.

ISBN 92-2-103392-9

Bir bilanço nasıl okunur

İlk baskısında basın tarafından hayli alkışlanan *Bir bilanço nasıl okunur*, sessizce popüler bir eğitim ve kendini geliştirme metni oldu ve 20'den fazla dile çevrildi. Bu yeni baskısı, birinci baskısının temel içerik ve yapısını muhafaza ediyorsa da, kâr ve zarar hesabı ve fonların kaynakları ve kullanım cetveli hakkında yeni malzeme içerirken, enflasyon muhasebesi ve geniş teknik terimler sözlüğü, bir başvuru kitabı olarak yararını arttırmaktadır. Kısa bölümler okumayı kolaylaştırmakta daha doyurucu olmakta; nihai soru temrinleri, tüm programdan elde edilen bilgileri gözden geçirme fırsatı vermektedir. Deneyim, bu kitabın işletmenin mali denetimiyle ilgilenenler ya da sorumlulardan, işçi sendikası üye ve memurlarına, yerel makamlarca istihdam edilenlere ve topluluktaki tüm insanlara kadar farklılaşan bir piyasası olduğunu göstermiştir.

ISBN 92-2-103898-X

TOPLU PAZARLIK

Toplu pazarlıkta başarı birkaç temel alanda bilgi ve beceri gerektirir. Bir talep, işverene nasıl sunulmalıdır? Devletin rolü nedir? Uluslararası çalışma standartları açısından işçilerin kazandıkları haklar nelerdir? Bunlar, işçi çıkarlarının savunulması ve geliştirilmesinde olanak ölçüsünde etkili olmak üzere tasarlanmış bir diziye ait olan bu elkitabında yanıtlanan sorular arasındadır. Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri ve Tavsiyeleri (ekte kısmen sunulmuş olan) ile diğer ILO yayınlarına yapılmış olan atıflar, daha ileri çalışmalar için uygun bir rehberlik sağlamaktadır.