



topl u pazarlık

Albert HAMMERTON

ULUSLARARASI HÜR SENDİKALAR KONFEDERASYONU (ICFTU) EĞİTİM MÜDÜRÜ



TÜRK-İŞ YAYINLARI NO. 20

Türk-İş bugüne kadar toplu pazarlıkla ilgili birçok seminerler düzenleyerek , sendika yöneticilerini bu konuda yeteri kadar aydınlatmaya çalışmaktadır. Bir taraftan bu kabil seminerlerle sendika yöneticileri eğitilirken, diğer taraftan toplu pazarlık düzeninde yöneticilerin her zaman başvurabilecekleri ve kendilerine rehber olacak nitelikte yayınlar hazırlanarak teşkilatın istifadesine sunulmaktadır.

Bilhassa bu yayınınız toplu sözleşme konusunda büyük bir otorite olan ICFTU (Millletlerarası Aır Sendikalar Konfederasyonu) Eğitim Müdürü Mr. Albert HASEBTON tarafından, 24-29/6/1963 tarihlerinde Ankara'da düzenlenen Milli Seminerde verilen derslerden faydalanarak hazırlanan kıymetli bir dokümandır.

Sendika yöneticilerinin başarılı ve tesirli bir toplu pazarlık yapabilmeleri için bu kabil yayınlardan yeteri kadar istifade etmeleri gerekmektedir. TÜRK-İ önümüzdeki günlerde daha çok sayıda konuyla ilgili yayınlarını teşkilatın hizmetine sunmakla vazifesini yapmaya çalışacaktır.

İcra Heyeti

GİRİŞ

İş ve işveren teşkilatları her memlekette çok değişik durumlar göstermektedir. Bu fark, bir memleketin ekonomik gelişmesine, iş gücü ve materyal eksikliği veya stokuna, politik ve sosyal teşkilatlarına, adet ve geleneklerine dayanmaktadır. Teşkilat içinden çıktığı ortamı, teşkilatlanma ve toplu pazarlığı düzenleyen nizanları aksettirir. Sendikalar endüstrileşme ile beraber kuvvetlenmişler ve her memlekette üretimin gelişmesiyle birbirine benzer sosyal problemlerin ortaya çıkmasına sebep olmuşlardır.

Üniversel bir prensip olan, birlik kuvvet doğurur fikrini en kuvvetli mânâsıyla sendikacılıkta buluyoruz. Sendikalar kurarak işçiler ilk önce tek işverene karşı, endüstriye ve işkollarına karşı daha sonra milli ve milletlerarası çapta haklarını koruyor ve geliştiriyorlar.

Birçok sendika faaliyetleri vardır ve bunlardan en mühim de toplu pazarlıktır. İşçi ve işveren arasındaki toplu sözleşmeler işçinin haklarını en iyi koruyan vasıtalarlardır. Bu yazıda daha sonra da göreceğiniz gibi tek şahsi kontrata bağlı bir işçi çok ümitsiz bir duruma düşebilir. Aynı zamanda, hukuk ve kurucu nizamnamelerin zamanında yardımcı olduğu kadar ilerlemeyi önleyecek bir durum teşkil ettiklerini de göreceğiz. Hür ve mesuliyetini idrak etmiş kimseler arasında yapılan sözleşmeler herhangi bir kanuni nizamnameden daha tesirli olmaktadır. Toplu sözleşmeler karşılıklı anlaşmanın mahsulüdür. İşçilerin makul isteklerini imzalayan bir işveren kendisi veya temsilcisinin kanun ve nizamnamelere uygun hareket etmesini sağlayacaktır. Sendika temsilcisi de aynı şekilde hareket edecektir. Her iki taraf da uzun pazarlıklardan sonra yapılmış bu sözleşmenin içinde bulundukları şartlar altında en iyi netice olduğunu söylemektedir.

İş hukukunu daha sonraki müzakerelerde de görüleceği gibi işçilerin haklarını korumakta önemli bir yer tutmakla beraber toplu pazarlığın yerini tutamaz. Çalışma hayatının en büyük başarıları -daha iyi ücretler, kısa saatler, ücretli tatiller, sanat derecesine göre terfi, sağlık ve korunma tedbirleri, kadın ve çocuklar için hususi korunma- işverenin kuvvetine karşılık iyi teşkilatlanmış, sabırlı, becerikli ve mesuliyetli pazarlıkçılar tarafından elde edilmiştir. Bazen yapılan sözleşmeye riayet etmesi için endüstriyel hareketlere başvurulur. (Bunu daha sonra göreceğiz) Bazen işverenin silahı lokavtı işçiler aralarındaki dayanışma sayesinde kararlaştırabilirler. Bazı şartlarda kanunlar pazarlığa başlamak için zemin teşkil edebilir. Fakat çoğunlukla pazarlıklardan elde edilen sonuçlar kanunları daha ileri kararlar vermeye zorlamıştır.

İşçilerin elli yıl evvelkine göre iyi durumda oldukları yerlerde bunu kendileri toplu pazarlık sayesinde ve kendi iyi teşkilatlanmaları ile elde etmişlerdir. Kendi yaptıklarını, dışardan ne hükümet ve ne de yardım sevenler vasıtasıyla elde edebilirlerdi.

Toplu pazarlık sendikaların hayat kaynağıdır, teşkilatlanmalarının gayesidir. Sendikalar diğer faaliyetlerinde başarısızlığa uğrasalar vazifelerini yapamamış olurlar. Ama haklarını koruyamazlarsa ölmeye mahkumdurlar. Totaliter memleketlerde sendikacılığın muvaffak olmaması pazarlıkta hür olmalarından, endüstriyel hareketlere müsaade edilmediğindendir. Toplu pazarlık prensibinin işçi ve işveren münasebetlerinde başlıca rolü oynaması iyi organize edilmiş sendikacılık faaliyetlerine bağlıdır. Faal bir sendikacı sahip olduğu mesuliyetler yanında daha bir takım vasıflara da sahip olmaya çalışmalıdır. Dinamik bir çitine ve iyi bir organizatör olması yanında maharetli bir hatip, iyi bir diplomat olması gerekir.

Toplu sözleşme mevzuunun bütün hatlarıyla incelenmesi hayli zor olduğundan bu net toplu pazarlığın lüzumu, mahiyeti ve uygulanış şekilleri hakkında bir fikir vermek gayesiyle ve muhtelif memleketlerde elde edilen tecrübelere dayanarak hazırlanmıştır.

I. Meden toplu pazarlık İlk sendikaların mücadelesi

Endüstrileşme hareketlerinin başlangıcında bir işçi hakkını korumak için işverenle yalnız mücadeleye mecbur kalıyordu. Sendikalar ya henüz kurulmamış veya hatta kafi derecede kuvvete erişmemiş vaziyetteydiler. İş mevzuunda çıkan anlaşmazlıklarda boykota dahil olmamış işçileri harekete dahil etmek için gazete, mecnua ve afiş gibi vasıtaların kullanılması ihtilafa karışan firmaların mallarına karşı boykot hareketleri hakkında bazı bölgelerin malumatı bile olmadığı gibi bazı yerlerde de çalışma hürriyetini tahdit eden unsurlar olarak kabul edilmiştir.

İş mevzuunda çıkan anlaşmazlıkları halletmek için işçilerin giriştiği hareketler gayre kanuni olarak tefsir ediliyor, işverenler ücret ve çalışma şartları hakkında hiçbir müzakereye girişmiyor ve ekseriya işçi ücretlerini 'Al veya bırak' prensibiyle dağıtma yoluna gidiyorlardı. Satışlara karşı (tecavüz, tehdit, suiistimal) gibi hareketlerle mala karşı (sabotaj, makinelere hasar vermek ve arzusu hilafına bir kimsenin evine girmek gibi) hareketler sık sık karşılaşılan olaylardı.

Mühayet işçiler birleşmeye böylece kuvvetlenmeye ve işverenlerin tek taraflı hükümlerine karşı koymaya karar verdiler. Politik partiler ve parlamentoya yaptıkları tesirlerle toplu pazarlık hakkını korumak için kanunların koyulmasını sağladılar. 19. asrın sonlarına doğru birleşmeyi önleyici kanunların hepsi endüstriyel memleketlerde ilga edilmiştir. İşçilerin toplanması ve ücretle çalışma şartlarını tekamül ettirmek için topluca hareket etmeleri sağlanmıştır. Artık istedikleri gibi hareket edemeyeceklerini anlayan işverenlerin işçi mümessilleriyle karşılaştırılmaları ve onları tanımaları hayli zor olmuştur. Bazı memleketlerde işçi organizasyonları toplu pazarlık hakkını elde etmek için uğraşırken bazı memleketler bu hakkı temin etmiş olup daha fazla hakların tanınması için uğraşmışlardır. Bazı memleketlerde iki taraf oturup anlaşmaları yapmışlar bu vaziyette muhtelif memleketlerde ayrı yollardan aynı neticeler elde etmişlerdir.

Toplu Pazarlığın tarifi

Toplu pazarlık, işverme ve çalışma şartlarına görüşüp anlaşmak üzere işveren organizasyonları ile işçi temsilcileri organizasyonları arasında yapılan müzakerelerdir. İşçi temsilcileri organizasyonları mevcut olmayan yerlerde kanun ve tüzükler çerçevesinde işçiler tarafından seçilen temsilciler bu müzakerelere katılır. İşverenler tarafından teşkilatlandırılıp ve gene işverenler tarafından malî yardımlar gören işçi organizasyonları işçileri temsil etmek üzere toplu pazarlığa dahil olamazlar.

Bu tarifte açıklanması icabeden bazı noktalar var. Birincisi pazarlığın, anlaşmaya varmak için yapılması sonunda anlaşmaya varılmasa da, bu yüzden lokavt veya grev yapılmasa bile, iki taraf hüsnüniyetle çalışmış olduğu takdirde müzakereler toplu pazarlık tarifine girer.

İkinci nokta toplu pazarlık guruplarına aittir. Tek bir işveren ki çoğunlukla böyledir, guruplardan birisidir. Mesela USA ve Kanada'da bu çeşit pazarlıklar sık sık görülmektedir. Aksine olarak Avrupa memleketlerinde pazarlık masasına oturanlar yüzlerce işveren üyeli bir teşkilatın temsilciliğini yapmaktadır. Tek işverenle pazarlık az gelişmiş devletlerde de çok görülmektedir. Bu memleketlerde endüstrileşmiş işyerleri çok azdır ve işverenler teşkilatlanmamıştır.

Bir işyeri 10-20 kişilik küçük bir yer veya birçok fabrikalarda 50.000 veya daha fazla işçi çalıştıran büyük bir şirket olabilir. İşveren pazarlık için bir hükümet dairesi veya demiryolları gibi bir endüstriye idare için seçilmiş bir heyet olabilir.

Bundan başka, pazarlık bir işverenler gurubu ile yapılabilir. Bunlar devamlı bir teşkilat değil de geçici bir siyaset birliği yapmış başka başka işyerlerinin başı olabilirler. Bir işverenler gurubu ile yapılan pazarlık toplulukla yapılmaktadır. Tek işverenle yapılanda ise topluluk yalnız işçilerin tarafında mevcuttur.

Diğer şekillerde ise pazarlık ya memlekette birçok firmaların üyesi olduğu bir işveren teşkilatı temsilcisi ile veya birkaç teşkilatın temsilcileri ile yapılabilir. İşverenler federasyon veya konfederasyonu ile yapılan pazarlıklar bu geçittir.

İşçiler tarafından pazarlık kontratçı bir grup tarafından yapılmaktadır. Bu grup genellikle bir sendikadır. Sendikaların kuruluş safhasında olduğu memleketlerde kanunlar bir grup işçiye veya grev komitesine pazarlık hakkı vermektedir. Fakat bu sözleşmeler tatbikatta pek ehemmiyetli olmamaktadır. Böyle teşkilatlanmamış gruplar sözleşmenin şartlarını tasbit edemez. İsmaz diğer işçilerin fikrini almak üzere konuları tayin edebilirler.

İşveren için pazarlık grubu müzakereler bitince değilse de birşey değiştirmes. Güncü herhangi bir işveren üzerinde anlaşılan maddeleri yerine getirmekle mükelleftir. Pazarlık grubu sayılabilmeleri için durumu gördücek bir veya birkaç kategorideki işçilere temsil etmeleri lazımdır.

Son olarak çoğunluğunu işverenlerin teşkil ettiği bir sendika bu kimselerin tesiri altında olacağı ve kontrol edileceği için işçi haklarını koruyacak şartlar elde edemezler.

2. Toplu pazarlık işverenle eşitlik demektir.

A. Toplu pazarlık teşkilatlanmış bir sendikanın işveren ile, ücretler, iş şartları ve işçilerin emekleri karşılığı verilecek haklar gibi diğer meselelerle üzerinde anlaşması olaydır.

Toplu pazarlıkta ele alınan konu memleketten memlekete ve endüstriden endüstriye değişir fakat esas olarak bir insanı bir insan otomobil veya ev satarken yaptığı pazarlıkla aynıdır. İstenen yüksek bir fiyatla satmaya çalışacak, "landa ucuz alabilme" için elinden geleni yapacaktır. Eğer anlaşmazlarsa satış olmaz. İşçi ve işveren meselesinde ise işçiler emeklerini satmazlarsa, çalışmaya reddederler ve grev yaparlar.

"Toplu" kelimesi "beraber" veya "gururda" manasına gelir. İşçiler toplu pazarlık yapabilmek için sendikaları kururlar, çünkü tek kişinin işverenle pazarlık yapamayacağını bilirler. Tek başına grev yapamayacaktır. Çünkü işveren onun yerine başkasını alır.

B. Toplu pazarlık gruplarının kuvvetlerinde eşitlik olmadığı müddetçe başarılı ve tatminkar olamaz.

İşveren işçilerin %100 grev yapabilecek kudrette olduklarını bilirse, pazarlıkla bir anlaşmaya varmayı tercih eder. Eğer sendika iyi birleşmemiş veya zayıfsa işveren pazarlık yapmayı reddeder veya temsilciyi yetersiz bir sözleşmeye razı eder.

B. şartlar altında tesirli bir pazarlık olamaz:

a) Eğer sendikanın kuvvetli bir teşkilatlanması yoksa. (İşverene karşı kuvvetli olmayan bir sendika pazarlık yapamaz.) Sadece dilerse valvarır. Dilenciler daima verilenle iktifa etmek mecburiyetindedirler, benden de hiçbir şey verilmez.

B) Eğer sendika işveren tarafından kontrol veya finanse ediliyorsa (bu geçit sendika sayılmaz. Çünkü, işçinin değil işverenin gayelerine hizmet ediyordur.)

c) Eğer o memleketin kanun ve nizamları bir grubu destekleyip öbürünü baltalayacak şekildeyse. Mesela:

- i) Eğer işveren sendika taraflarını suçlandırırsa veya pazarlığı reddetmesin kanunen bir mahsur yoksa, işçilerin de bütün bunlara karşılık işvereni pazarlığa zorlama veya yaptıklarına protesto için grev hakkı yoksa.
- ii) Eğer işçiler grev müddetince işverenin zararını tazmin etmekle cezalandırılabilirse.
- iii) Eğer sendika liderleri veya üyeleri mahkeme edilmeden cezalandırılabilirse.
- iv) Eğer endüstrideki işçiler veya büyük bir kitle kanunen sendika temsilcileri ile dan nedilme ise.

Ücret ve iş şartlarını düzenlemenin başka pazarlıkta başka yolları da vardır. Arabuluculuğa, arabuluculuk ücretleri, müdahetinin birini etti i heyetler veya komisyonlar istekli veya kanun zoruyla ücretlerin tesbiti m.v.s. gibi işleri yapmaya yetkilidir.

Bütün bu metodlar bazı şartlar da içinde pazarlığın yerini tutucu ya da takdire tesiri olabilir. Fakat mecburiyet olduğu takdirde pazarlık ortadan kalkar.

Sendikalar bünye itibarıyla değişme ve kalkınmaya çalışmaları için bir pazarlık kısıtlayan maddeler -işçi ve işveren farklı -özetmeden de olsa- sendikalara zorluk çıkarır.

d) Sendikalar pazarlığı realist bir şekilde düşünmek mecburiyetindedirler. Yaptıkları vasıfe işçiler ve toplum için mühtindir, eğer zamanında ve tesirli bir şekilde ve geniş ekonomik sarsıntıya sebep olmadan yapılsa kaydağı olur.

Bunun için, sendika liderleri yüzde yüz ödemeli üyeliğin çok mühtim olduğunu bil-melidirler. Zayıf bir mevkiye olursanız başarılı bir pazarlık yapamazsınız.

II. Toplu pazarlıktan elde etmek istediğiniz.

Dünyadaki bütün sendikaların gayesi üyelerinin menfaatlerini korumaktır. Sendika toplumun enstürümünü olmalı, sade ücret alan değil bütünüyle toplumu temsil etmelidir.

Bunun için sendikaların esas gayeleri şunlar olmalıdır:

- A. İşçi ve çiftçilerin maddi hayat şartlarını memleketin ekonomik durumunu. imkân verdiği kadar çabuk yükseltmek,
- B. Milli zenginliği muntazam arttırmak için mühtim mahir ve kuvvetli işçiyi yaratmak.
- C. Çalışmanın kıymetini ve millet üzerindeki rolünü mühtim bir işçi cemati meydana getirmek. Din, ırk ve politik inançların ayırmayacağı ve bütün üyelerinin tamamen bağılı olduğu bir cemate.
- D. Bir fert olarak işçinin kendine olan güven ve kuvvetini arttırmak.
- E. Cehaleti ortadan kaldırarak işçinin kendi memleketinde mahrum kalmasını önlemek.
- F. Bütün bu işleri takli edecek işçi ve millete karşı mesuliyetlerini mühtim kuvvetli sendikalar kurmak.

Bu hedeflerden hiçbirine yalnız toplu pazarlık sayesinde ulaşılmas, yalnız toplu pazarlık bünyesinde bu gayelerin hepsine birer nobat yer vermiştir. Mesela:

1. Yüksek yaşama şartları ve iş emniyeti
2. Ekonomik bir sarsıntıya maruz kalmamak için münakaşaları hakkıyla kararlı ol-
luyacak.
3. Ekonomi ve endüstri gayelerinin olınlanması için mühtimlere iştirak,

İşte bütün bu hususlar toplu pazarlığın bünyesinden doğmuş düzenleyici bir bir-
letin ayakta durabilmesi için işçilerin faal ve mesuliyet hissini benimsemiş kimseler
olmasını sağlayıcı hususlardır. Millete bağılı, mesut bir ordu esirlerden mühtim
bir ordudan çok daha iyi döğüşür ve kazanır. Bütün bu hususlara ulaşmak çalıışma or-
nizasyonunu bencil ve muhafazakar bir birakot çekline döktüğü gibi bu hususlara idrak
edeniyen işçi başkanlarının hatalara asla düşülecek şekilde yapılabilir.

III. Hazırlıklı ol

A. Kuvvetsiz teneller üzerine kurulan bir bir ayakta durmaz. Aynı hal toplu
pazarlığa giren sendikalar için de doğurur. Başarılı ve tesirli bir toplu pazarlık
için sendikanın tenelleri işverenle mühtim bir birakot çekline döktüğü gibi bu hususlara idrak
edeniyen işçi başkanlarının hatalara asla düşülecek şekilde yapılabilir.

Bu hazırlıkların en mûhimerleri şöyledir:

1. Kuvvetli bir sendika kurmak

Sendika kuvveti işverenlerin daha mantıklı şekilde pazarlık yapmalarını sağlar. Hakikaten kuvvetli olan bir sendika nadiren grev yapma ihtiyacını hisseder.

2. İşçi ihtiyaçlarını bilmek

a) Bazı sendikacılar toplu pazarlığın tek mevzusunun ücretlerin teşkil ettiğini sanar. Onun için yalnız ücretler üzerine mûhakaza ederek diğer hususlarda işçiyi işverenin merhanetine bırakır. (İstisna, emeklilik gibi hallerde.) Eğer bu hususlarda nazarı itibare almasanız işverenlerin dik tasarı kabul etmiş olursunuz. İşçilere haksız cezalar verilerek daimi bir korku altında yaşamları temin edilmiş olabilir. İşveren işçiye ücret vermeden fazla mesai yaptırmağa devam edebilir.

Onun için toplu pazarlık işçiye işinde tesir edebilecek herşeyi nazarı itibare almalı ve sendika idarecilerini de koruyacak mahiyette olmalıdır.

b) Bir genel sekreter düşünün. Toplu pazarlık görüşü yalnız işçilerin problemlerini işverenlere sunmaktan ibaret olsun. Problemlerin mahiyetini bilsin fakat işverene ne yapacağı hakkında bir fikir vermede cesareti olmasın. Sadece problemleri işret ederek işverenin bu problemleri gözönüne almasını beklesin. Ne tembelliğinden veya aptallığından dolayı kendisinin bu konuda bir arzusu bir tavsiyesi olmasın. İşte işveren bu tarife tam manasıyla ayran bir kimsa ile karşılaşmak ister. Çünkü vadeleri ile onu kandıracak ve hiçbir zaman yazılı bir anlaşma yapma yoluna gitmeyecektir.

Sendika müzakerecileri toplu pazarlık masasına

1. İşçi ihtiyaçlarını ve problemlerini tam manasıyla bilerek,
2. Bu ihtiyaç ve problemleri giderecek yazılı tasarılarla sahip olarak,
3. Bu tasarılar üzerinde bütün işçilerin desteği ile oturmuş olmalıdır

3. Yazılı olmalı

Sözlü anlaşmalar ekseriya unutulmağa mahkumdur. Size borcu olan bir arkadaşınızdan yazılı bir kağıt almadığınız takdirde muhteli sebeplerle tahayyüyle size olan borcunu unutabilir. Verginizi ödediğiniz zaman bir makbuz alırsınız ki sonradan ödemediğinizi ortaya sürmesinler.

Bütün bunlar gözönüne alındığında zaman sendika sözcüklerinin işverenlerin şifhî vaadlerine inandığını görmek insanı hayretler içinde bırakmaktadır. Arzanan için işveren bu şekilde yapılan anlaşmaları unutabilir veya değiştirebilir. Böyle hallerde sendikalar işverenin sözünü tutmadığını ispatlayacak bir kuvvete sahip değildir. Veya anlaşmayı yapan işveren sözcüsü tayin edilebilir, emekliye ayrılabilir ve hatta ölebilir. Bu durumda anlaşma ne olacaktır?

Müzakerelere girilmeden önce hatırlanması gereken bazı kaideler şunlardır.

- a. İşçi ihtiyaçlarını ve problemlerini giderecek bazı kaideler hazırlanmalı ve bunlar yazılı olmalıdır.
- b. İşçiler arasından bu mevzu için seçilecek bir komitede bu tasarıları müzakere etmeli sonra da tasarıları union işçinin reyine sunmalı ve ancak kabul edildiği takdirde işverenin karşısına tasarı olarak çıkarılmalıdır.
- c. Bu tasarıların birden fazla maddeli cümleliklerine izin olmalıdır.

Mesela:

1. Bir günde çalışma müddeti 8 saat olup bir buçuk saat öyle yemeği tatili verilecektir.

II. Bir günlük çalışma 8 saat olup sabah 8 den öğleden sonra 4 e kadar devam edecek ücretten kesilmeksizin öğleyin bir buçuk saatlik yemek tatili verilecektir.

Birinci misal görüleceği gibi birkaç manaya çekilebilir. Temel tatili 8 saatlik çalışma saatinden haric tutulabilir, veya bu zaman için işçiye ücret verilmiyebilir, aynı zamanda buradan ikinci misaldeki manada çıkarılabilir. Dolayısıyla işveren bütün bunların arasından kendisine en faydalı olan şekli tatbika kalkışacaktır. Halbuki ikinci misalde kastedilen husus açıkça görülmekte ve başka şekilde tefsiri mümkün olmamaktadır.

- d) Anlaşmadaki terimler işvereni bağlayacak şekilde olmalıdır. Misal:
1. İşveren işçiye kalacağı yeri bedava temin edebilir.
 2. İşveren işçiye kalacağı yeri bedava temin etmelidir.

Birinci misalde işveren isterse işçisine bedava ev temin eder, istemezse temin etmez. Halbuki ikinci misalde işveren mecbur tutulmakta ve edata bağlanmaktadır.

e) Hatırlamak lazımdır ki mühasabettler işçi tasarımlarının müzakeresi ile başlar ve işçi ile işverenin imzalayacağı bir mukavele ile son bulur.

Aksi halde toplu pazarlıklar ya neticeye ulaşamaz yahut da işçiye çok az bir avantaj sağlamış olur. Sözlü diğer bir adıyla "centilmen anlaşmalar" işverenin hafızasına şeref ve namusuna dayanır.

4. Teşirsiz ve lüzumsuz pazarlık metodlarını kaldırmak

Bazen kuvvetli sendikalar bile toplu pazarlıkta başarıya ulaşamazlar. Gündü işverenle hem sendikanın ve hem de bütün işçilerin arzusunu ihtiva eden tam ve kati bir yazılı anlaşma yapılmamıştır.

Başarısızlığa uğramanın başlıca sebeplerinden birisi de, işverenle esas konularda ayrı ayrı müzakereye girismektir. Bu esas konulara misal olarak, tanın, şikâyetler ihtilâfı halletme usulleri, ücretler, çalışma şartları, meskenler vesaire gösterebiliriz.

Bu şekilde neticesiz ve tamamen yalną bir sistemle müzakerelere girişen sendikalar bir taraftan toplu pazarlık faaliyetlerini bölmekte, diğer taraftan da çok zaman kaybetmektedirler. Şimdi aşağıdaki örneği inceleyelim:

İşçileri teşkilâtlandırdıktan sonra, senlika işverenle tanın için uzun müzakerelere girismektedir. Çok kıymetli olan zaman, neticesiz olarak harcanır uzun bir süre sonra işverenle bir tanına sözleşmesi imzalayabilir.

Bu sözleşmeyle işveren sendikayı resmen tanır. Bundan sonra işverenle kati bir yazışmalardan sonra, müterek toplantı için yer ve tarih tesbit edilir. Aynı zamanda toplantıların ne şekilde yürütüleceği ve ihtilâfların halletinde hangi usullerin tatbik edileceğinde bazı esaslara bağlanması icap etmektedir. Bunlar üzerinde bir anlaşma olursa ikinci olarak Usul Sözleşmesi imzalanır. Bazı işyerlerinde bu sözleşmeye, sendika yetkililerinin hangi şartlar altında ve ne şekilde işverene girecekleri de dahil edilir. Bundan sonra, sendika ile işverenlerin yapacakları müteaddit toplantılar ücretler, çalışma şartları ve diğer bazı hususlarda bir anlaşmaya varılır. Fakat bunlar yazılı ve muteber bir toplu sözleşme niteliğinde değildir. Daha ziyade müterek toplantılar sırasında işveren tarafından tutulmuş zabıtlar şeklindedir.

Bu zabıtlar, kesin hükümleri ihtiva etmez. Ekseriya genel olarak vazılmıştır. Bilhassa bazı maddelerde kullanılan kelimelerden, birçok manalar çıkartmak mümkün olur.

İşveren, bu anlaşmaları "işyeri yönetmenliği" veya buna benzer diğer adlar altında yayınlatabilir. Fakat yayınlanan bu maddeler işveren tarafından zaman zaman yayınlanacak ve sendika ile müzakere edilmeden tek taraflı hazırlanacak, diğer hükümlerle karıştırılabilir. Diğer taraftan yayınlanan bu yönetmenlikte, "olacaktır", "yapacaktır" gibi kesin hüküm ifade eden kelimeler yerine, "olabilir", "yapabilir" gibi elastiki kelimeler kullanılır.

Bu şekilde hazırlanan anlaşmalar, ve işyeri yönetmenlikleri, işçilerin haklarına gözetmeden, sadece işverenlerin haklarından bahseder. Müsterek anlaşmadan sonra işveren tek taraflı olarak, bu hükümleri ifade eden yönetmenlikler çıkartabilir: "Sigara içen işçiler derhal isten çıkarılacaktır", "İşçiler giriz ve çıkışlarında aramalıdır", "Üstabaşına cevap veren işçinin ücreti veya primi kesilecektir", "Eğitim ve terfi için işçi seçme hakkı işverene aittir", "İşçiler bir sene içinde azami bir derece terfi ederler."

Bu şekildeki toplu pazarlık metodunda sendika bir esas üzerinde anlaşma imzalamak için haftalarla hatta aylarla uğraşır. Bu metod sadece işverenin avantajındadır. İşçilerin haklarını koruyan açık ve kesin bir toplu sözleşme imzalanmadıkça gibi sendikanın birliği bozulur, üyelerin sendikaya olan güven ve inançları sarsılır.

Notice:

1. Yapılan anlaşmalar işçilerin haklarını tam olarak koruyamadıkları ve şikâyet ile ihtilafları hal için belirli esaslar tesbit edilmediğinden, birçok işsizlik ve başıbozuk grevler olacak, verimlilik düşecektir.

2. Fert olarak işçilerin şikâyetleri hiçbir zaman ele alınamayacaktır.

3. Sendika, birlik ve kuvvetini kaybedecektir.

4. İşveren, sendikaya ve işçilere verdiği sözleri yerine getirmeyecektir.

Bir tek bütün olarak bütün talepleri bir anda müzakere etmek, gerek sendikaya ve gerekse işverene, "pazarlık serbestisi" vermektedir. Bu ise, herhangi bir tarafın bazı isteklerinden, diğer önemli taleplerin yerine getirilmesi ve kabul edilmesi için sarfınazar etmesi demektir. Zaten aslında "Pazarlık" kelimesinin ifade ettiği manada budur.

Fakat işveren, ilk müzakerelerde, sendika taleplerini bir bütün olarak şiddetle muhalefet ederse, o zaman pazarlığı ve sözleşmeyi ikiye bölmek lazımdır. Sendika, herşeyden evvel üyeleri için güvenlik, ve daha iyi ücretlerle çalışma şartları istemektedir. Bu hususları, toplu sözleşmeyi ikiye bölerek daha iyi yerine getirebileceğini inanırsa, taleplerin ikiye bölünmesinde bir mahsur yoktur. Yalnız işveren bu şekilde tutumu ile sendikayı yıpratmaya ve müzakereleri uzatarak neticeyi geciktirmeye çalışırsa o zaman sendika yetkilileri taleplerinde bir bütün olarak ısrar etmelidirler.

Talepler ikiye bölünürse, o zaman sendika ilk anlaşmaya, ikinci sözleşmenin, ne zaman, nerede ve ne şekilde yapılacağını da derç etmelidir. Bu şekilde tanıma ve müzakere usullerinden hemen sonra, ücretler, çalışma şartları gibi diğer konuları da kapsayan ikinci bir sözleşme imzalanmalıdır.

Bu esaslar dahilinde, talepler iki kısma ayrılır ve iki ayrı anlaşma imzalanır. Bu usulün tatbik edildiği yerlerde genel olarak ayarın şu şekilde yapılır:

1) Birinci sözleşme, tanıma, şikâyetler ve ihtilaflar, müzakere usulleri, işverenin yetkilerini, sendikanın yetkilerini maddelerden oluşur müsterek komiteleri kapsamına alır.

2) İkinci sözleşme ise, ücretler, çalışma şartları, çalışma şartları, tazminatlar izinler gibi diğer hususları kapsamına alır.

Geniş işkolları veya demiryolları, telekomünikasyon şirketleri, genel hizmetler ve büyük işveren teşekkülleri gibi taraflarla bu sistem tatbik edilerek toplu sözleşme imzalanmak yerinde olur. Bu hallerde ikinci de daha fazla toplu sözleşme yapılması zaruri olur. Mesela müsterek komitelerin teşkili, hakları usulleri, sendika idatlarının bordrolardan kesilmesi, (dok-ef), tanıma ve müzakere usulleri, ücretler ve çalışma şartları gibi konularda, ayrı ayrı toplu sözleşmeler imzalanır.

Önemli olan ve sendikanın bilmesi zordur olan husus bütün ayrı sözleşmelerin bir bütün olarak hiç boşluk bırakmadan gayet şeffaflıkla hazırlanması ve her sözleşme arasında uzun bir zaman aralıklıdır. Bu hususlar anlaşıldıkça takdire ayrı konularda ayrı ayrı toplu sözleşmeler imzalanması hiçbir tehlike yoktur.

5. Şuullu ve sağlam temellere dayanan bir toplu sözleşmenin hazırlanması.

a) Sendikalar, hergıtylen avdıl ayrı ayrı konularda uzun zaman müzakere ederek boşuna zaman harcanmağa dikkat etmelidir.

Eğer sendika, işverene kendisini resmen tanıtıp kabul ettirecek kadar kuvvetliyse aynı anda veya gayet kısa bir müddet sonra daha yüksek ücretler ve daha iyi galışma şartlarını da elde edebileceğ kuvvettedir.

Başarıya ulaşmak için de yazılı talepler üzerinden müzakere etmeli ve önemli olan her hususu yazılı olarak toplu sözleşmeye derğ etmelisiniz.

b) Sağlam temel ve şuullu bir toplu sözleşme şu on maddeyi muhakkak kapsamalıdır:

1) Sendikaların tanınması:

Sendikaların nerelerde, ne şekilde temsil edileceği; sendikaların hangi işçileri temsil ettiği; sözleşmenin gayesi.

2) Sendika teminatı:

Aidatların bordrolardan kesilmesi (Çek-Of), sendika idarecilerinin, sendika temsilcilerinin, sendika faaliyetlerinden dolayı işten çıkarılmamalarının terini, sendika idareci ve yetkililerine, toplantı, sendika idaresi ve vazifeleri için izin verilmesi.

3) Eşitlik:

İşe alınmada terfide, eğitimde, vesairede, ırk, renk, kabile, din, politika ve sendika üyeliği veya faaliyetleri yüzünden terfrik ya nılmaması

4) İdarenin hakları:

Sendika ile müzakere etmeden, işçileri alakadar eden hangi hususlarda işveren veya idarenin hangi şekilde hareket edeceğinin açıkça belirtilmesi.

5) Sıkâyet sistemi:

Sendika ile işveren arasındaki ihtilâflar ile bir grup işçinin, veya bir tek işçinin şikâyetlerinin ne şekilde takkik, takip edilerek grev veya lokavta başvurulmadan karara bağlanmasını kesin olarak belirten usuller.

6) Kıdem:

Tensikat veya işçi çıkarılmasında son gelen, ilk gider prensibini kabul ettirme kabiliyetli ve ehliyetli olmak şartıyla, kıdemli işçilerin terfi ve eğitimde tercih edilmeleri.

7) Galışma şartları:

Galışma şartları, fazla mesai, tatiller, yıllık izinler, hastalık izinleri, tazminatlar, yapılacak işin miktarı ve şekli gibi hususların tesbiti.

8) Ücretler, iş sınıflandırılması, dereceler ve primler:

İşyerindeki işlerin sınıflandırılması, işçilerin derecelere ayrılması, her tip iş ile her derece işçiye ve ücret ödeneceğini tesbiti. Ücretlerin saat, gün, hafta, aylık, parça başına olarak tesbiti ve diğer tatbik ediliyorsa prim ve teşvik ikramiyeleri ne şekilde ödeneceği.

9) Müşterek komiteler:

İlk olarak işyerinin gelişmesinde ve ekonomide sendikaların rolünün işverene kabul ettirilmesi, bundan sonra işyerlerindeki müşterek komitelerin inđası, bunların galışma şekilleri.

10) Sözleşmenin müddeti:

Sözleşmenin yürürlükte kalacağı zaman (aksariya bir sene tesbit edilmelidir), hitam anında sözleşmeyi yenilerek için ne şekilde hareket edileceği.

Yukarıda bahsettiğiniz hususlar, yazılı ve kesin olarak tesbit edilir. Sözleşmeye derğ edilmeden, işçilerin ve sendikaların haklarını koruyan, sağlam temelli ve şuullu bir toplu sözleşme imzalanmazsa idam yoktur.

Bu arada yapacağınız ilk sözleşmelerde ücretler, çalışma şartları ve sendika teminatı gibi esas talepleri kabul ettirmeye çalışmak ve bu esas konularda tam bir başarıya ulaşmak için, diğer taleplerinizin bazılarını da sarfı nazar etmelisiniz.

B. Taleplerinizi savunmaya hazırlanmak

Bağarılı bir pazarlığın ilk şartı kuvvetli ve disiplinli bir sendikaya sahip olmak ve tekliflerinizle taleplerinizi iyice etraflıca düşünerek hazırlanmaktır. İkinci şart ise, taleplerinize işveren karşısında savunmaya hazırlanmaktır.

Birçok sendika liderleri toplu pazarlığın:

- a) İstediklerini elde etmek için konilerini acındırmak ve yalvarmak, yalvarma-derler.
- b) Taleplerini küstahça söyleyerek işvereni grevle tesbit etmek, olduğunu zanned-derler.

Toplu pazarlıkta, bu iki usulde başarısızlığa uğrar.

1) Zeki bir sendika yetkilisi, toplu pazarlık sonunda greve başvurma zorunda kalabileceğini hiçbir zaman aklından çıkarmaz. Fakat greve başvurmadan da işverene birçok taleplerini kabul ettirebileceğini bilir.

- a) Taleplerini savunurken mantığa ve esaslı bilgilere, rakamlara dayanır,
- b) Sendikanın taleplerine karşı işverenlerin ne şekilde müdafa yapacaklarını tasarlar ve ona göre hazırlanır. Ne zaman, hangi talepten sarfınazar edeceğini bilir.

2) Bilgiler toplu pazarlıkta sendikayı temsilen taleplerin savunmasını yaparken, birçok bilgileri kavramış elde etmiş ve toplamış olmanız lazımdır. Bu bilgiler arasında şu hususlar bulunmalıdır:

- a) Milletlerarası ticaret
- b) O işkolunun ekonomik durumu
- c) İşveren

İş hayatında, aynı işkolundaki diğer bütün işverenler iyi bir kar sağlarken birkaç işverenin hiç kazanç yapmadığı ve hatta zarar bile ettiği bilinen bir şeydir. Aynı şekilde aynı işkolunda, diğerleri zarar ederken, bazı işverenlerin muazzam karlar sağladığı da görülen olaylardır. Bu bakımdan işvereninizin durumu hakkında mümkün olduğu kadar bilgi sahibi olmanız lazımdır. İşverenin işinin durumu hakkında kendisinin bildiği kadar, sizin de bilgi sahibi olmanız, gayeniz olmalıdır. Bilhassa işçilerin maliyete tesirleri ile net karı muhakkak bilmeniz lazımdır. Bu bilgileri iki bakımdan bilmeniz gerekmektedir: Birincisi, o iyi geliştirmek ve daha iyi bir duruma getirerek karı arttırmak, ikincisi ise bu kardan işçilere mümkün olduğu kadar fazla hisse almaktır.

d) İşçi istatistikleri

Toplu pazarlığın gayelerinden birisi de memleket ekonomisinin müsaade ettiği nisbette ve hızda işçilerin hayat seviyesini yükseltmektir. Bunu sağlamak için de sendikanın toplu pazarlık temsilcisinin ekonomi ve işgücü hakkında bazı hakikatleri bilmesi gerekir. İlkimetten veya diğer bazı kaynaklardan temin edilebilecek işçi istatistikleri şu konularda bilgi verir:

- 1) Millî istihsal veya millî gelirde meydana gelen senelik değişimler (Artış veya eksilme)
- 2) Memleketteki nüfus: Çeşitli işkollarında istihdam edilen işçilerin sayıları.
- 3) Memlekette fert başına düşen ortalama millî gelir.
- 4) İşkollarına ve bölgelere göre ücret seviyeleri.
- 5) Ücretlerin satın alma gücüne tesir eden hayat seviyesindeki değişiklikler

Bunlardan başka, besi maddelerinin istatistikleri; tasarruflar, istatistikler, v.s. gibi konulardaki istatistikler, memleketteki durumu sendikaya açıkça belli eder. Bütün bu istatistiklerden elde edilen bilgiler, hayat mahsulü olmayıp tamamen ragırtmaya dayanan kesin ve nispet bilgilerdir. Birçok sendika yetkilisi bu kıymetli ve hayatı istatistikî bilgileri elde etmeden toplu pazarlık masasına oturur ve neticede, aksini ispat edecek bilgilere ve imkânlara sahip olmadığı için memleket ekonomisi işkolundaki durum ve kendi mali vaziyeti hakkında işverenin söylediklerine inanmak ve onları kabul etmek zorunda kalır.

İstatistikî ekonomik bilgiye dayanmadan sadece hayat mahsulü bilgilerle müzakeraya GİRİŞEN ve taleplerini savunmaya çalışan sendika yetkililerini dinlemek bile utanç vericidir.

Bu şekildeki sendikacıları aldatmak ve kandırmak, işveren için çok kolay ve basit meseledir. Müzakerenin neticesinde işverenin rahatlıkla verebileceğinden çok daha uzun derpiş eden ve işçilerin haklarını korumaktan çok uzak olan bir toplu sözleşme imzalanır. Esaslı bir toplu sözleşme imzalanmak için bütün imkânlara sahipken bunlardan faydalanmadan ve bütün üyelerini alakadar eden taleplerde kendi bildikleri şekilde savunma ve müzakerelerde bulunan sendika liderleri, kendilerini hiçbir şekilde masur gösteremezler. Aynı zamanda bu sendika liderlerini, üyeler hiçbir zaman affetmemelidirler.

Mesela, ücretlerle asgari ücret indeksleri ve asgari sağlık standartları arasında ve istihsal ile üretivite arasında bazı bağlar mevcuttur. Bu bağlantıları, istatistiklerden elde etmek her zaman mümkündür.

Bu bilgiler, herhangi bir pazarlıkta işçilerin ücret artışı taleplerini savunmak için kullanılabilir. Mesela, ücret artışının sadece işçilerin hayat seviyelerinin yükseleceği ve kendileri ile ailelerinin sağlık ve geçiminin daha kolaylaşacağı değil aynı zamanda üretivite ile istihsalin de artışında rol oynayacağı ispat edilebilir.

3. Müzuumlu bilgileri nasıl ve nereden alınmalı?

a) Yukarıda bahsettiğimiz bilgilerin alınması, her memlekekte göre değişir fakat her ülkede bu bilgileri toplayan ve istatistik yapan resmi müesseseler vardır. Bunlara ilâve olarak diğer kardeş sendikalarından da bu bilgiler elde edilir. Bilhassa diğer sendikaların yakın zamanda imzaladıkları toplu sözleşmeler ile, bunların bunlar imzalanmadan evvel cereyan eden toplu pazarlık zabıtlarından çok kıymetli bilgiler elde edilir.

b) Mensubu olduğumuz işkolunda

Kaynaklar: Yıkarda (a bendinde) zikredilen istatistiklerden başka, kendi işkolundaki şirket ve müesseselerin senelik hisse sahipleri veya ortaklar toplantısında başkanın yaptığı konuşmaları ve nutukları dikkatle dinlemeliyiz.

c) Sizi istihdam eden işverenin hakkında

Bundan evvelki bilgilerin genel olması itibarıyla bu konuda toplayacağımız bilgiler açık ve detaylı olmayacaktır. İşvereninizin kati maliyetini bilmelisiniz. Geçmiş senelerin maliyet hesaplarını ve gelecek yıllar için yapılan ilmi tahminlere dayanarak, işverenin ne kadar fazla ödeyebileceğini hesaplamalısınız.

1) Birçok memleketlerde anonim ve diğer şirketlerin bilançolarını ve mali durumlarını Ticaret Sicil Dairesine veya diğer başka bir resmi müesseseyi bildirmeleri mecburidir.

2) İstihdam ve ücret bordrolarından

0 işyerinde veya şirkette kaç işçi istihdam edilmektedir? Bu işçilerin bir aylık, veya bir senelik maaşları maliyeti ne kadardır?

3) İstihsal ve satış

Şirket veya işyeri maddelerinin ne kadarını, bir hafta, ay veya sene içinde istihsal ediyor? Bunları ne kadarını satıyor?

Mesela işveren istihsalden daha ziyade, hizmet sahalarında galıgıyorsa -oteller, lokantalar- bir hafta, ay veya sene içinde nekadar müşteri geliyor?

4) Zenginlik ve işaretleri işverenin zenginliği önemli bir faktördür. Karla ve zengin bir işveren veya şirket şu işaretlerden anlaşılır:

i) Mali bilanço ve kar zarar hesabı:

- Fazla bir istihsal karı (istihsal masrafları ödendikten sonra, ücretler dahil vergiler hariç kalan kar). Bu, müessesenin veya işverenin zengin olduğuna gösterir. Kazanç masraflardan daha çoktur.
- Şirkete yatırım ya en hisse sahiplerine, hisse senetlerinin büyük bir yüzdesi kar payı dağıtırsa (memlekette bulunan bankaların aldıkları yüzle faizden daha fazla bir kar dağıtım o şirketin veya işverenin çok zengin olduğuna gösterir.)
- Hisse sahiplerine, başka birçok işkanlar, mesela fazla ürün gibi sağlanırsa.
- Şirket veya işveren, yeni binalar, müesseseler veya makineler için fazla bir para harcarsa. (Böyle bir durum, işsahasının iyi olması dolayısıyla, işveren istihsalı arttırmaya çalıştığını veya diğer firmalarla olan rekabetini avantajlı bir duruma getirmek istediğini veya maliyetini düşürmeye çalıştığını gösterir.)
- Şirket veya işveren, borç, kredi, hisse senedi satışı veya diğer yollarda sermayesini arttıırırsa (böyle bir durumda borç veya kredi verenler, yahut hisse senedini satın alanlar, işverenin durumunun sağlam olduğuna ve verilen paraları, faizi ile geri ödeyeceğine emin olmadan harekete geçmezler).
- Sermayeye ihtiyaçlarının veya diğer ihtiyat akçelerinin artması (bu şirketin veya işverenin, normal ve hesaplarda kardan çok daha fazla bir kar sağladığını gösterir.)

ii) İstihdam ve bordrolar ile istihsal ve satış rakamları şunları gösterir:

- İşveren daha fazla işçi istihdam ederek işgücünü arttırmıştır. (işveren istihsalı arttırmayı düşünmektedir.)
- İşverenin yahut şirketin mürullerine veya hizmetlerine karşı talep artmıştır, satış da artacaktır.
- İşveren veya şirket, artan maliyete nazaran fiyatlarını çok daha fazla artmıştır.
- İşçiler normalin üstünde maaş almaya başlıyorlar.
- İşçiler için ödenen teşvik primi daha azaltılmamıştır.

iii) Günlük gazetelerin mali ve iş sayıalarının ifadesine göre:

- Şirketin hisse senetlerini daha fazla kıymet verilmeli (böylece senetleri alanlar daha fazla kânaeye sahip olacak böylece şirketin mevcutları artmış olup karının çoğalmasa sağlanıyor olacaktır.)

d) İşçi istatistikleri

Asgari ve normal ücretler, galıgıya gartları ve işsizlik mevzuları hakkındaki malûmatlar istatistikî şekillerde Galıgıya Bakanlıı tarafından toplanmaktadır. Prodüksiyon artış ve azalışları hakkındaki malûmatlar ise Ticaret Bakanlığında toplanır.

Aile bütçelerinin ihtiyaçları ve gıca gartları hakkındaki malûmatlar zaman zaman Birleşmiş Milletlerin üç ayrı teşkilatının raporlarında neşredilir.

U.N.E.S.C.O - Birleşmiş Milletler Eğitim ve Kültür Organizasyonu

F.A.O - Kiycek ve zirai mamuller organizasyonu

W.H.O - Dünya Sağlık Organizasyonu

Neşredilen raporların kopyeleri ile araştırma üzerindeki malûmatları elde etmek isteyenler için bu organizasyonlar bir takım adreslerde neşretmektedirler.

Kuvvetli bir sendikanın işi bir araştırma dairesi vardır. Bu daire toplu pazarlık hakkında malûmatları toplayarak bu malûmatları mesul kimselere ve sendika temsilcilerine nakleder. Sendikanızda böyle bir işkan mevcut değilse toplu pazarlık mevzuunda yardımcı olacak malûmatları toplayacak en yakın enstitü ve şirketleri hakkında malûmat edinmek size düşer.

IV- Sendika taleplerinin bedeli hakkında fikir edinmek: Toplu Pazarlıkta işverenler unumiyetle sendika isteklerini karşılayacak kudrete haiz olmadıklarını ifadeyle bu istekleri karşıladıkları takdirde iflâs edeceklerini veya mali durumlarının müthiş sarsılacağını iddia ederler.

Bu iddianın doğruluk derecesini bilmek için sendikaların işverenin mali durumunu çok iyi bilmesi lâzım olduğu gibi taleplerinin bedelini de bilmiş olması elzemdir. İşverenin ödeme kudretini bilmek için hatırlayacağımız hususlar şöyledir.

- 1- Ücretler ödeme kudretinin en mühim faktörlerindendir.
- 2- Çalışma saatlerinin kısılması (ücret kesilmeden) bu da mühim bir faktördür çünkü aynı ücretle işçiler daha az çalışmış olurlar.
- 3- İşçinin mevcut olmadığı hallerde aldığı ücrette bir faktör olabilir, çünkü işçi istihsal yapmadan para almaktadır.

Misel: Senelik izin esnesinde ödenen ücretler umumî bayramların artmasıyla ödenen ücretler hastalık esnasında ödenen ücretler.

- 4- Hususi menfaatler .. İşçilere hususi menfaatlerden ötürü verilen ücretler işverenlerin masraflarını arttırır.

Misal: Emeklilik ücretleri
Ayrılma ikramiyeleri
Lojman masrafları
Sigorta ve benzeri için ödenen meblâğlar.

NOT:

- 1- Fazla mesai ücretleriyle bayramlardaki çift yevmiyeler işveren masrafları sayılmayıp bunlar işverenin işçisini fazla çalıştırması sebebiyle ödemeye mecbur olduğu kıymetlerdir.
- 2- Teşvik primlerinin artmasıyla işveren masraflarının artması demek değildir çünkü bu prim şirketin produktivitesi arttıkça zaman verilir.
- 3- İşçinin işe gelmediği halde aldığı ücretler de işveren masraflarını arttırmaz çünkü bu işçini eksikliğiyle produktivite aynı hızda tutulabilir.

C- Kazanmak için Strateji kullanınız:

Toplu Pazarlıkta strateji demek sendikanın kuvveti, mahareti, bilgisi ve mücadele gücünü en iyi şekilde kullanmak demektir.

İşverenle pazarlığın sendikaya en uygun şartlar ve zaman içinde olması için planlar yapılmalıdır.

Toplu Pazarlık stratejinizi yaparken şu hususları akıldan çıkarmamalısınız.

1- Sendikanın kuvvet ve mücadele gücünü tesis etmek:

Bir sendika her zaman bilhassa toplu pazarlık müzakereleri esnasında kuvvetli olmalıdır. Sendika talepleri müzakerelerden evvel yapılan işçiler arası bir kongrede umumî işçinin reyine sunulup kabul ettirilmiş olmalıdır.

Bir lider olarak vazifeniz bu talepleri müzakereler esnasında ve daha evvel işçiler tarafından benimsenmesini sağlamaktır. İşveren bir anlaşma yapmadığı takdirde bir grevle karşılaşacağını sendika üyelerinin mücadele gücünden anları olmalıdır.

2- Zamanın tayini mühimdir:

Bir grev anından hemen biraz evvel işverenle girişilerek Toplu Pazarlık işverene en çok tesir edecek zamandır. Bu zaman endüstrinin ve ekonominin gösterdiği değişikliklere bağlıdır. Hasat zamanında, işlerin ağırlaşmış olduğu bir anda, işçiye en çok ihtiyaç hissedildiği zaman ve bazen bayramlardan evvel mesela otellerde otelin tamamen dolu olduğu anlarda yapılacak grevler işverene en çok zarar verecek zamanlardır. İşsizliğin yüksek olduğu veya işverenin işlerinin zayıf bulunduğu bir anda grev yapmağa kalkışmayınız.

Daima hatırlayınız ki kuvvetli ve stratejik bakımdan hazırlıklı olursanız grev yapmadan da istediğiniz anlaşmayı yapabilirsiniz.

3- Makul Pazarlık Metodları Kullanınız:

i- Sendikanız büyük mülî imkânlarla ve çok kuvvetli bir hale gelene kadar bir kaç işverenle birden müzakerelere girişmeyiniz. Bu halde işverenler birleşip sizden kuvvetli olacak ve arzulanmadığınız bir anlaşmaya size imzalatabileceklerdir.

Hepsiyle teker teker karşılaşmaya ve en zayıfından başlamağa (az ücret vererek çok kâr sağlayan) çalışmalısınız. Bu vaziyette umum ve diğer işverenler sizin tarafınızda olabilir.

Bu şekilde elde edilecek bir kaç muvaffakiyet sendikanın mücadele gücünü arttıracak ve diğer işverenlerle daha zorunlu mücadeleler yapması sağlanacaktır.

ii- Taleplerinizde modern ve makul olmalı, bilhassa en mühim mevzular üzerinde durmalısınız - Ücretler ve sendika güvenliği mevzuları gibi.

iii- Fiatların düşmeğe başladığı bir anda ücretlerin fazla derecede arttırılmasını talep etmeyiniz. Ancak prodüktivitenin artması ve diğer haller müsait olduğu anda böyle bir talepte bulunabilirsiniz.

iv- Anlaşacağınız hususu evvelinden kararlaştırınız. Talep edeceğiniz ile anlaşmaya varacağınız hususlar arasında fark vardır.

Aileleri, çocukları ve yakın arkadaşları da dahil olmak üzere pazarlık komitesi üyelerinin hangi hususta anlaşacaklarını kendilerinden başka hiç kimse bilmemelidir.

4- Pazarlık Komitesini dikkatlice seçiniz:

Talepler üzerinde umumî bir anlaşmaya varıldıktan sonra pazarlık komitesi başkanının mes'uliyetleri münakaşa edilmeli ve sendika adına yetkileri ifade olunmalıdır.

Komite üyeleri bir birliğiyle zıt fikirde olamaz, başkanları tarafından işaret edilmedikçe konuşamaz, bir mevzu üzerinde karar vermek için görüşmelere ara verilmesi kanısında olunursa bunu ancak sessizce başkanlarına iletirler. Bu haller dışında hareket etme temayülü gösterenler asla komiteye sokulmamalıdır.

IV- Toplu Pazarlık masasında:

Bütün lüzumlu bilgileri edindikten ve stratejini hazırladıktan sonra işverenle eşit şekilde müzakereye hazır vaziyettesiniz demektir.

Bu anda iyi bir müzakereci olup olmadığınız ortaya çıkar. Her ne kadar bu meziyet daha ziyade tecrübeye dayanırsa da bazı prensiplerin de göz önüne getirilmesi faydalıdır.

- 1- İşçilere yüksek ücretler ve diğer menfaatler sağlamanın kuvvetli bir toplu pazarlığa ve kuvvetli bir sendikanın desteğine muhtaç olduğuna inanmalısınız.
- 2- Anlaşmayı ve zaman yapacağınızı, ne zaman en büyük menfaatler sağlayabileceğinizi ve ne zaman bir grevin daha iyi anlaşmalara yol açacağını bilmelisiniz.
- 3- İsrar edeceğiniz zaman, grev anında bile bilmelisiniz.
- 4- Ücretlerdeki artışların fiatlarda da bir takım artışlar göstereceği hakkındaki söylentilere kulak asmamayı bilmelisiniz.

b) İşveren kâr haddi kâr hadleri endüstri veya işverene göre değişir. Bazıları fazla kazanmak için vazifeleri ve malları için çok para isterler, diğerleri ise çok mal satmak için az kâr haddi koyar. Bu çoğunlukla talebe bağlıdır. Eğer talep çoksa ve monopoli kurulmuşsa satışları düşürmeden fiatları yükseltebilirler ve çok büyük kâr alırlar.

c) Fiat trendleri, düşük veya yüksek. (Eğer fiatlar bir mal stokundan dolayı düşüyorsa işveren işini bozmadan düşen trende karşı fiatları yükseltmez. Fiatların yükseldiği zamanlar tesire uğrayan malların sahipleri fiatları yükseltmekten faydalanırlar çünkü satışlar normal olarak devam edecektir.

Hükümet tarafından yeni vergiler konulduğu zaman stoklar bundan malın fiyatını lüzumundan fazla arttırarak faydalanırlar.

d) Tesirli Pazarlık:

Müzakerelerde yalnız işçinin hakları ve doğru olan için değil aynı zamanda işverenin işine faydalı olarak şekilde konuşunuz. İyi idare edilen, stabil, düşünceli ve mes'ut bir grup işçi endüstriye bir gelecek sağladıkları düşünceyi ile işveren faydalı olurlar. Bunun için ufak bir ücret artışı işverenin yaptığına değecektir. Bazı işverenlerinde halk ve toplum münasebetleri hakkında yapılacak müzakerelere ihtiyaçları olur.

İşverenin ilk cevabı bu arttırmanın kendisini mahvedeceğini ve veremeyeceğidir. Sendikada böyle bir tehlikenin almadığını ve kolayca bu teklifi kabul edebileceğini göstermeye çalışır.

2- İlk önce üzerinde anlaşılabilcek mevzular görüşülür zanları sona bırakılır.

3- Kendi bölgenizdeki işçiler için ırk, milliyet ve kabile ayırt etmeden pazarlığa girişin (Mesela: Bir Endüstride her kes için pazarlık edemiyen bir sendika işçiler üzerinde kontrolünü kaybeder ve zayıf düşer, Eğer sendikalı olmayanlar içinde pazarlık etmezseniz az ücretli üyeleriniz için fayda temin edemezsiniz.)

4- Sendika emniyeti için çok çalışın çok of sistemini kabul ettirin.

(Sendika işçi haklarını korumak ve pazarlık yapabilmek için sağlam ve stable bir şekilde kurulmuş olmalıdır.)

5- İşçinin cebine koyabileceği birşey elde edin. Tercihan ücret artışı.

6- İmzalı bir sözleşme yapın.

C- Ücret Artışlarını Haklılığına İspat edin:

Ücret artışları muhtelif zamanlarda aşağıdaki iddialarla kabul ettirilmiştir.

1a

1- Kâr yüksektir ve ücretlere yapılacak zamlar yatırıma zarar vermiyecektir.

- 2- Mevcut ücretlerin kıymeti istihlak fiat indeksi tarafından indirilmiştir.
- 3- Saat başına yapılan iş artmıştır ve şirket işi ucuza alıyor.
- 4- Şirket alış gücünü arttırarak mahalli iş piyasasına yardım etmelidir.
- 5- Mahalli halkın hayat seviyesi yükseltilmelidir.
- 6- Daha yüksek fiatlar daha stable ve tatminkar bir iş gücü temin eder.

D- Uysal fakat Kuvvetli Olunuz:

En iyi hazırlanmış ve ikna edici müzakereler dahi işverene tekliflerinizi kabul ettiremiyebilir. Davanızın doğruluğu ve mantıklı olmasına rağmen kabul etmek istemeyebilir. Ücret ve diğer meselelerde ikna olmaz veya inat edebilir.

Bundanda anlaşılacağı gibi toplu pazarlık bir münazara değildir. Pazarlığı kazanmanın üç yolu vardır.

- 1- İkna
 - 2- Uzlaşma
 - 3- Grev
- 1- İkna: İşveren yaptığınız teklifleri kabul edebilir veya küçük bir değişiklik yapabilir. Bunun için ilk gayretiniz vermek olacaktır. Bütün tekliflerinizi en iyi ve ikna edici şekilde anlatınız ve işverenin bunlar hakkında neler hissettiğini dikkatle not ediniz.

Bu şekilde, kuvvetle reddettiklerini, istemediklerini ve ilk önce istemediği halde mühim olmayan noktaları öğrenirsiniz.

Son iki gruptaki konularda ilk olarak anlaşabilirsiniz, bunun için hiçbir zaman müzakerelerin başında bir iki mevzu üzerinde takılıp kalmayın. Anlaşmazlığın nerede olduğunu ve derecesini not edip, diğer bir konuya geçiniz. İyi dinlemenin başarılı bir pazarlıkçı olduğunu hatırlatmakta fayda vardır. Eğer sendika veya işveren sadece kendi isteklerini söylerse karşı tarafı dinlemezlerse pazarlık ve anlaşma olmaz.

- 2- Uzlaşma: İkna ile anlaştığınız konular bittikten sonra anlaşmazlığın mühim olduğu konulara sıra gelir ki bütün uysallığınız ve kuvvetinizi kullanmanın zamanıdır. Sendika pazarlıkçısı hangi konuların daha ehemmiyetli olduğunu bilmelidir. Buna göre, bir yerde işverenin isteğine kabul eder diğer kendinizinkini kabul ettirebilirsiniz.

Sendika pazarlıkçısı kısa bir zaman zarfında teklifini değiştirebilmeli, yeniden kelimelendirilmeli, mesela, ücretleri tekrardan hesaplayabilmelidir.

Bir çok pazarlıkçılar gayri uysal ve kuvvetli değildirler. Tekliflerinde değişiklik veya tashihat yapmak istemezler veya yapamazlar. Pazarlık sahası yaratmazlar. Bu iyi hazırlanmadığını gösterir. Unutmayinki ilk isteğinizle kabul ettiğiniz arasında bir fark vardır buda baştan planlanmalıdır.

3- Grev: Marifet, grev yapmadan veya grevle tehdit etmeden anlaşmaya varmaktır. Bunun için ikna ve uzlaşmada maharete ihtiyaç vardır. Bir çok pazarlıkçı anlaşma zemini bulmaya çalışmadan pazarlığı terkederler. Bu yanlış ve yetersizdir. Eğer grev yaparsanız neden yaptığınızı bilmelisiniz.

Yani, ikna ve uzlaşma yolu ile mümkün olduğu kadar çok madde halledin ve büyük meselelerde ihtilaf çıkarın.

Bu son dakikada, grevden evvel veya kısa bir grevden sonra anlaşmaya varma imkanlarını çoğaltır.

Grev ihtimali çok mühim konular (Ücretler, sendika emniyeti) için saklanmalıdır, eğer hazırladığınız iyi ise işverenin uzlaşmasına yol açarsınız.

İşi bırakma ve grev gibi kanuni hareketlerin kullanılması pazarlık için mühim faktörlerdir fakat bütün çaralar bitmeden buna baş vurmak doğru olmaz.

Hemen grev yapmaya kalkan bir sendika lideri kendisini kuvvetli zannedebilir fakat bu onun pazarlık gücünün olmadığından başka birşey göstermez.

Kuvvetli olmak mühimdir, fakat inatçılık demek değildir. Daha evvelde söylediğim gibi pazarlığa hazırlık safhasında realist olarak grevden önce en az nelerin kabul edileceği kararlaştırılmalıdır. Bunlar pazarlığı devam ettirebilmek aklınızda bulunmalıdır.

İşin tuhaf tarafı, en sert ve kuvvetli sendikacılar, haretli bir açış konuşmasından sonra tekliflerini unutup işverenin karşı tekliflerini görüşmektedirler (çünkü işverenin kaç madde ile ve karışık olmayan teklifleri kolay gelmektedir.) Tabii bu şekilde tatminkar olmayan bir anlaşma yapılır.

Hiçbir zaman işverenin karşı tekliflerini dinlemeyi reddetmeyiniz. Onun da teklif yapmasını istersiniz. Fakat bunları kendi konunuzu esas olarak görüşün çünkü esas mevzu odur.

Ihtilaf mevzularında, makul teklifler yapın ve dah. ileri gitmeden işverenin fikirlerini öğrenin.

Mesela; ücretler üzerine yapılan bir pazarlıkta sendika % 20 zam isterse, işverende bunu vereniyeceğini söylerse, sendika bunu % 15'e indirmeden karşılıklı kabul edebilecekleri bir çare bulunmasını işverene teklif etmelidir. İşveren %15 telif edebilir. Buda pazarlığın HİÇ olmazsa % 5 ile % 20 arasında yapılabilceğini ifade eder. Bundan sonra iki tarafta anlaşmaya veya ihtilafa kadar karşılıklı tekliflerde bulunurlar.

Akıllı bir pazarlıkçı karşı taraf iyi niyetle müzakereye devam ettiği ve anlaşma umidi olduğu müddetçe devam eder. Fakat neticeye varmak için herşeyi feda etmez. Makul bir noktaya kadar pazarlık eder.

Bu uysal ve kuvvetli hareket muvaffak bir toplu pazarlık demektir. Pazarlıkçı "Üyelerim için en iyisi nedir? dediği müddetçe bunda muvaffak olamazsa için sebep yoktur.

E- Üyelerle Alâkanızı kesmeyiniz:

Pazarlık komitesinin anlaşmaya varılınca veya yapılınca kadar sendika üye leridehil hiçkimseye bir şey söylememesi doğru olur.

Bazı sendikalarda üye gruplarının pazarlık komitesine ait haberlerden dolayı kavga etmesi yüzünden parçalanmalar görülmüş-
tür. Fakat, üyeleri pazarlığın devamı ve terakki etmekte oldu-
ğundan haberdar etmek lazımdır.

F- Basın Münasebetleri:

Bazı liderler gazeteciler birşey sorduğu zaman dilini tutu-
maz, gazetelerde isimlerinin geçmesinden haşlanırlar.

Sözleşme imzalanmadan veya grev kararı verilmeden evvel pa-
zarlık komitesi gazetecilere hiç birşey söylememelidir. Bir
çok pazarlıkçı yanlış zamanda yanlış beyanat verdiği için işve-
renle anlaşma imkanlarını kaybetmiştir.

Pazarlık bittikten sonra bile işçi ve işveren tarafından ya-
yınlanmış bir bülten hariç hiçbir beyanda bulunulmamalıdır.

