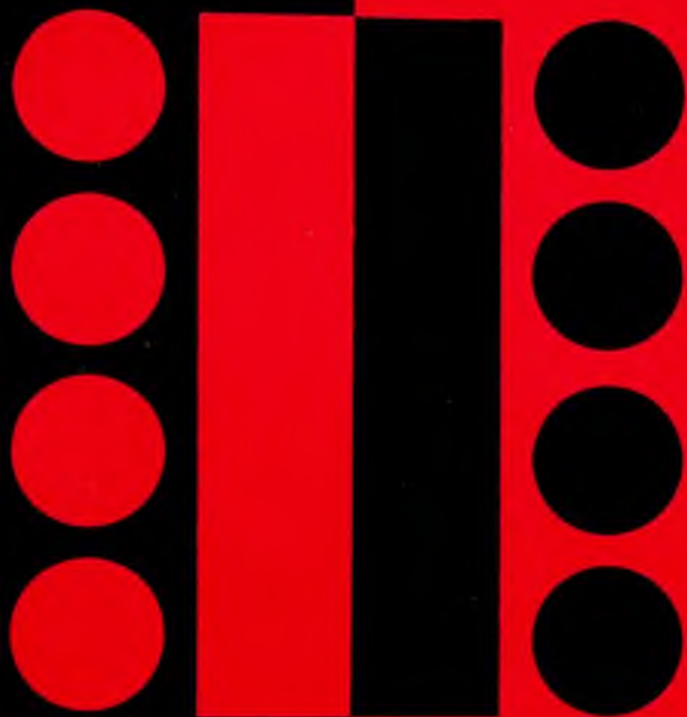


OPLU PAZARLIK



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 tarafa toplu pazarlık düzeninde yöneticilerin her zaman başvurabilecekleri ve kendilerine rehber olacak nitelikte yayınlar hazırlanarak teşkilâtın istifadesine sunulmaktadır.

Bilhassa bu yayınıımız toplu sözleşme konusunda büyük bir otorite olan ICFTU (Milletlerarası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu) Eğitim Müdürü Mr. Albert HAMMERTON tarafından, 24 - 29.6.1963 tarihlerinde Ankara'da düzenlenen Millî Seminerde verilen ve daha evvel teksir halinde bütün teşkilâta dağıtılan derslerden faydalananarak düzeltilmiş ve yeniden hazırlanmış kıymetli bir dökümandır.

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

ICRA HEYETİ

VI. TOPLU PAZARLIK MASASINDA

A) Kâr Haddi

B) Fiat Eğilimleri

C) Tesirli Pazarlık

D) Ücret Artış Hakları

E) Uysallık ve Kuvvet

1) İkna

2) Uzlaşma

3) Grev

F) Üyelerle Alâka

G) Basın Müunaseketleri

VI. TOPLU PAZARLIK MASASINDA

A) Kâr Haddi

B) Fiat Eğilimleri

C) Tesirli Pazarlık

D) Ücret Artış Hakları

E) Uysallık ve Kuvvet

1) İkna

2) Uzlaşma

3) Grev

F) Üyelerle Alâka

G) Basın Müunaseketleri

TOPLU PAZARLIK

Albert HAMMERTON

GİRİŞ

İş ve işveren teşkilâtları her memlekette çok değişik durumlar göstermektedir. Bu fark, o memleketin ekonomik gelişmesine, iş gücü ve maddi eksikliği veya stokuna, politik ve sosyal teşkilâtlarına, adet ve geleneklerine dayanmaktadır. Teşkilâtlar içinden çıktığı ortamı, teşkilâtlanma ve toplu pazarlığı düzenleyen nizamları aksettirir. Sendikalar endüstrileşme ile beraber kuvvetlenmişler ve her memlekette üretimin gelişmesiyle birbirine benzer bazı sosyal prensiplerin ortaya çıkmasına sebep olmuşlardır.

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

Sendikal faaliyetlerin en önemlisi toplu pazarlıktır. İşçi ve işveren arasındaki toplu sözleşmeler işçinin haklarını en iyi koruyan vasıtalar-dır. Bu yazıda daha sonra da göreceğimiz gibi iş akdine 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 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 hukuku, 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 koru-

ları arasında yapılan müzakerelerdir. İşçi temsilcileri, orzanizasyonları mevcut olmayan yerlerde kanun ve tüzükler çerçevesi dâhilinde işçiler tarafından seçilen temsilciler bu müzakerelere katılır. İşverenler tarafından teşkilâtlandırılıp ve gene işverenler tarafından malî yardımlar gören işçi organizasyonları, işçileri temsil etmek üzere toplu pazarlığa dâhil olamazlar.

Bu tarifte açıklanması icabeden bazı noktalar vardır. Birincisi pazarlığın, anlaşmaya varmak için yapılması sonunda anlaşmaya varılmasa, bu yüzden lokavt veya grev yapılırsa bile, tarafların hüsnüniyetle çalışması, müzakerelerin toplu pazarlık tarifine girmesini icap ettirir.

İkinci nokta toplu pazarlık gruplarına aittir. Tek bir işveren, çoğunlukla gruplardan birisidir. Amerika ve Kanada'da olduğu gibi, Avrupa memleketlerinde ise pazarlık masasına oturanlar, yüzlerce işveren üyeli bir teşkilâtın temsilciliğini yapar. Diğer taraftan, tek işverenle pazarlık az gelişmiş devletlerde de çok görülmektedir. Bu memleketlerde endüstrileşmiş işyerleri çok azdır ve işverenler teşkilâtlanmamıştır.

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 demiryolu gibi bir işkolunu idare için seçilmiş bir resmî heyet olabilir.

Bundan başka, pazarlık bir işverenler gurubu ile yapılabilir. Bunlar devamlı bir teşkilât değil de geçici bir siyaset birliği yapmış başka başka işyerlerinin sahibi olabilirler. Bir işverenler gurubuyla 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 teşkilâtı temsilcisi ile veya birkaç teşkilâtın temsilcileri ile yapılabilir. İşverenler federasyon veya konfederasyonu ile yapılan pazarlıklar bu çeşittir.

İşçiler tarafından pazarlık onları temsil eden bir grup tarafından yapılmaktadır. Bu grup genellikle bir sendikadır. Sendikaların kuruluş safhasında olduğu memleketlerde kanunlar bir grup işçiye bir komiteye pazarlık hakkı vermektedir. Fakat bu sözleşmeler tatbikatta pek ehemmi-

yetli olamamaktadır. Böyle teşkilâtlanmamış guruplar sözleşmenin şartlarını tesbit edemez. Yalnız diğer işçilerin fikrini almak üzere konuları tâyin edebilirler.

İşveren için pazarlık gurubu müzakereler bitince dağılsa da birşey değiştirmez. Çünkü herhangi bir işveren, üzerinde anlaşılan maddeleri yerine getirmekle mükelleftir.

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

A) TOPLU PAZARLIK İŞVERENLE EŞİTLİK DEMEKTİR

A. Toplu pazarlık teşkilâtlanmış bir sendikanın işveren ile, ücretler iş şartları ve işçilerin emekleri karşılığı verilecek haklar gibi diğer meseleler üzerinde anlaşması olayıdır.

Toplu pazarlıkta ele alınan konu memleketten memlekete ve endüstriden endüstriye değişir fakat esas olarak bir insanı bir insana otomobil veya ev satarken yaptığı pazarlıkla aynıdır. Satan yüksek bir fiyatla satmağa çalışacak, alanda ucuz alabilmek için elinden geleni yapacaktır. Eğer anlaşmazlarsa, çalışmayı reddederler ve grev yaparlar.

“Toplu” kelimesi “beraber” veya “gurupla” mânasına gelir. İşçiler toplu pazarlık yapabilmek için sendikaları kurarlar, çünkü tek kişinin işverenle pazarlık yapamayacağını bilirler. Tek başına grev yapamayacaktır. Çünkü böyle bir hareketin mânası kalmaz.

B. Toplu Pazarlık gurupların kuvvetlerinde eşitlik olmadığı müddetçe başarılı ve tatminkâr 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.

Bu şartlar altında tesirli bir pazarlık olamaz :

a) Eğer sendikanın kuvvetli bir teşkilâtlanması yoksa. (İşverene karşı kuvveti olmayan bir sendika pazarlık yapamaz.) Sadece dilenir yalvarır. Dilenciler daima verilenle iktifa etmek mecburiyetindedirler, bâzan da hiçbir şey verilmez.

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

c) Eğer o memleketin kanun ve nizamları bir grubu destekleyip öbürünü baltalayacak şekildeyse, meselâ :

- i) Eğer işveren sendika taraflarını suçlandırırsa veya pazarlığı reddetmesinde kanunen bir mahzur yoksa, işçilerin de bütün bunlara karşılık işvereni pazarlığa zorlama veya mecbur etmek için grev yapma hakkı yoksa;
- ii) Eğer işçiler grev müddetince işverenin ziyanını tazmin etmekle cezalandırılabiliriyorsa.
- iv) Eğer endüstrideki işçiler veya büyük bir kütle kanunen sendika üyeliğinden menedilmişse.

Ücret ve iş şartlarını düzenlemenin toplu pazarlıktan başka yolları da vardır. Bâzı ülkelerde arabulucular, uzlaştırıcı heyetler, hükûmetin tâyin ettiği komisyonlar özel veya mecburî tahkim zoruyla ücretlerin tesbiti v.s. gibi işleri yapmaya yetkilidir.

Bütün bu metodlar bâzı şartlar dâhilinde pazarlığın yerini tuttuğu takdirde tesirli olabilir. Fakat mecburiyet olduğu takdirde pazarlık ortadan kalkar.

Sendikalar bünye itibariyle değişme ve kalkınmaya çalıştıkları için hür pazarlığı kısıtlayan maddeler -işçi ve işveren farkı gözetmeden de olsa- sendikalara zorluk çıkarır.

d) Sendikalar pazarlığı realist bir şekilde düşünmek mecburiyetindedirler. Yaptıkları vazife işçiler ve toplum için mühimdir, eğer zamanında ve tesirli bir şekilde ve geniş ekonomik sarsıntıya sebep olmadan yapılırsa çok daha faydalı olur.

Bunun için, sendika liderleri yüzde yüz mes'ul üyeliğin çok mühim olduğunu bilmemelidir Zayıf bir mevkide olursanız başarılı bir pazarlık yapamazsınız.

II. TOPLU PAZARLIK İLKELERİ

Dünyadaki bütün sendikaların gayesi üyelerinin menfaatlerini koru-

maktır. Sendika toplumun eseri olmalı, sade ücret alan değil bütünüyle toplumu temsil etmelidirler.

Bunun için sendikaların esas gâyeleri şunlar olmalıdır :

A. İşçi ve çiftçilerin maddî hayat şartlarını memleketin ekonomik durumunun imkân verdiği kadar çabuk yükseltmek,

B. Millî zenginliği muntazam arttırmak için lüzumlu kalifiye ve kuvvetli iş gücünü yaratmak.

C. Çalışmanın kıymetini ve millet üzerindeki rolünü müdrük bir işçi toplumu meydana getirmek. Din, ırk ve politik inançların ayırmayacağı ve bütün üyelerinin tamamen bağlı olduğu bir toplum yaratmak.

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 takip edecek işçiyi ve milletine karşı mesuliyetlerini müdrük kuvvetli sendikalar kurmak,

Bu hedeflerden hiçbirine yalnız toplu pazarlık sayesinde ulaşılmaz, yalnız toplu pazarlık bünyesinde bu gayelerin hepsine birer parça yer vermiştir. Meselâ :

1. Yüksek yaşama şartları ve işemniyeti;

2. Ekonomik bir sarsıntıya maruz kalmamak için münakaşaları hakkıyla karara bağlamak;

3. Ekonomi ve endüstri gayelerinin plânlanması için müzakerelere iştirâk,

İşte bütün bu hususlar toplu pazarlığın bünyesinden doğmuş düzenleyici hür bir milletin ayakta durabilmesi için işçilerin faal ve mesuliyet hissini benimsemiş kimseler olmasını sağlayıcı hususlardır. Milletine bağlı, mesut fakat küçük bir ordu esirlerden müteşekkil büyük bir ordudan çok daha iyi döğüşür ve kazanır. Bütün bu hususları görememek, çalışma organizasyonunu bencil ve muhafazakâr bir hareket şekline döktüğü gibi bu hususları idrak edemiyen işçi başkanlarının hatâları da as'â affedilecek şekilde değıldir.

III. TOPLU PAZARLIĞA HAZIRLIK

Kuvvetsiz temeller üzerine kurulmuş bir bina ayakta duramaz. Aynı

hal toplu pazarlığa giren sendikalar için de doğrudur. Başarılı ve tesirli bir toplu pazarlık için sendikanın temelleri işverenle müzakereye girişmeden çok daha evvel atılmış olmalıdır. Bâzı sendikalar kendilerine hakkın sağlanması için çok büyük çalışmalar yaparlar. Fakat müzakereler başlayınca da adetâ çöktükleri görülür. Buna sebep de basit hazırlıkları bile yapmamış olmalarıdır.

Bu hazırlıkların en mühimleri şöyledir :

A) KUVVETLİ BİR SENDİKA KURMAK

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

B) İŞÇİ İHTİYAÇLARINI BİLMEK

a) Bâzı sendikacılar toplu pazarlığın tek mevzuunun ücretlerin teşkil ettiğini sanır. Onun için yalnız ücretler üzerine münakaşa ederek diğer hususlarda işçiyi işverenin merhametine bırakır. (Hastalık, emeklilik gibi hallerde.) Eğer bu hususlarda nazarı itibara almazsanız işverenlerin diktasını kabul etmiş olursunuz. İşçilere haksız cezalar verilerek daimi bir korku altında yaşamaları temin edilmiş olabilir. İşveren işçiye ücret vermeden fazla mesai yaptırmaya devam edebilir.

Onun için toplu pazarlık, işçiye içinde tesir edebilecek herşeyi nazarı itibara almalı ve sendika idarelerini de koruyacak mahiyette olmalıdır.

b) Bir sendika lideri düşünün. Toplu pazarlık görüşü yalnız işçilerin problemlerini işverenlere sunmaktan ibâret olsun. Problemlerin mahiyetini bilsin fakat işverene ne yapacağı hakkında bir fikir vermeğe cesareti olmasın. Sadece problemleri söyleyecek işverenin bu problemleri çözümlemesini beklesin. Ya tembelliğinden veya aptallığından dolayı kendisinin bu konuda bir arzusu bir tavsiyesi olmasın. İşte işveren bu tarife tam mânasiyle uyan bir kimse ile karşılaşmak ister. Çünkü vaadleri ile onu kandırarak ve hiçbir zaman yazılı , iyi bir anlaşma yapma yoluna gitmeyecektir.

Sendika müzakerecileri toplu pazarlık masasına

1. İşçi ihtiyaçlarını ve problemlerini tam mânasiyle bilerek

2. Bu ihtiyaç ve problemleri giderecek yazılı tasarımlara sahip olarak,
3. Bu tasarımlar üzerinde bütün işçilerin desteğini sağlayarak oturmuş olmalıdır.

C) YAZILI ANLAŞMALAR YAPMAK

Sözlü anlaşmalar ekseriya unutulmağa mahkûmdur. Size borcu olan bir arkadaşınızdan yazılı bir kâğıt almadığınız takdirde muhtelif sebepler dolayısıyla size olan borcunu unutabilir. Verginizi ödediğiniz zaman bir makbuz alırsınız ki sonradan ödemediğinizi iddia edemesinler.

Bütün bunlar gözönüne alındığı zaman sendika sözcülerinin işverenlerin şifahi vaadlerine inandığını görmek insanı hayretler içinde bırakmaktadır. Herzaman 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 başka yere tâyin edilebilir, emekliye ayrılabilir ve hattâ ölebilir. Bu durumda sözlü anlaşma ne olacaktır?

Müzakerelere girilmeden önce hatırlanması gereken bâzı kurallar aşağıdadır.

a) İşçi ihtiyaçlarını ve problemlerini giderecek bâzı esaslar hazırlanmalı ve bunlar yazılı olmalıdır.

b) İşçiler arasında bu mevzuu için seçilecek bir komitede bu tasarımları müzakere etmeli sonra da tasarımları umum işçinin reyine sunmalı ve ancak şekil kabul edildiği takdirde işverenim karşısına esas olarak çıkarılmalıdır.

c) Bu tasarımların birden fazla anlam ifade etmediklerine emin olmalıdır.

Meselâ :

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

2. Bir günlük çalışma 8 saat olup sabah 8 den öğleden sonra 4 e kadar devam edecek ücretten kesilmeksizin öğleyn saat 1200 . 1.30 arası bir buçuk saatlik yemek tatili verilecektir.

Birinci misal görüleceği gibi birkaç mânaya çekilebilir. Yemek tatili 8 saatlik çalışma saatinden hariç tutulabilir, veya bu zaman için işçiye

ücret verilmeyebilir, aynı zamanda buradan ikinci misaldeki mânada çıkarılabilir. Dolayısıyla işveren bütün bunların arasında kendisine en faydalı olan şekli tatbik kalkışacaktır. Halbuki ikinci misalde kasdedilen husus açık görülmekte ve başka şekilde tefsiri mümkün olmamaktadır.

d) Anlaşmadaki terimler işvereni bağlayacak şekilde olmalıdır. Misâl :

1. İşveren işçiye kalacağı yeri bedava temin edebilir.
2. İşveren işçiye kalacağı yeri bedava temin edecektir.

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

e) Hatırlamak lâzımdır ki münasebetler işçi tasarılarının 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 anlaşmalar diğer bir adıyla "censilmen anlaşmalar", işverenin hafızasına, şeref ve namusuna dayanır.

IV. TESİRSİZ VE LÜZUMSUZ PAZARLIK METODLARINDAN KAÇININIZ

Bâzan kuvvetli sendikalar bile toplu pazarlıkta başarıya ulaşamazlar. Çünkü 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 girişmektir. Bu esas konulara, misal olarak, tanım, şikâyetler ihtilâfı halletme usulleri, ücretler, çalışma şartları meskenler vesaire gösterebiliriz.

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

İşçileri teşkilâtlandırdıktan sonra, sendika işverenle tanım için uzun müzakerelere girişmektedir. Çok kıymetli olan zamanı, neticesiz olarak harcıyıp uzun bir süre sonra işverenle bir **tanım sözleşmesi** imzalayabilir.

Bu sözleşmeyle işveren sendikayı resmen tanır. Bundan sonra işve-

renle karşılıklı yazışmalardan sonra, müşterek toplantı için yer ve tarih tesbit edilir. Aynı zamanda toplantıların ne şekilde yürütüleceği ve ihtilafların hallinde 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 işyerine girecekleri de dâhil edilir. Bundan sonra, sendika ile işverenlerin yapacakları müteaddit toplantılarda ücretler, çalışma şartları ve diğer bazı hususlarda bir anlaşmaya varılır. Fakat bunlar yazılı ve muteber bir toplu sözleşme niteliğinde değildir. Daha ziyade müşterek toplantılar sırasında taraflarca tutulmuş zabıtlar şeklindedir.

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

İşveren, bu anlaşmaları “işyeri yönetmeliği” 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 yönetmelikte, “olacaktır”, “yapacaktır” gibi kesin hüküm ifade eden kelimeler yerine, “olabilir”, “yapılabilir” gibi elâstiki kelimeler kullanılır.

Bu şekilde hazırlanan anlaşmalar ve işyeri yönetmelikleri, işçilerin haklarını gözetmeden, sadece işverenlerin haklarından bahseder. Müşterek anlaşmadan sonra işveren tek taraflı olarak, şu hükümleri ifade eden yönetmelikler çıkartabilir :

“Sigara içen işçiler derhal işten çıkarılacaktır”, “İşçiler giriş ve çıkışlarda aranacaktır”, “Ustabaşına cevap veren işçinin ücretli veya primi kesilecektir”, “Eğitim ve terfi için işçi seçme hakkı işverene aittir”, “İşçiler bir sene içinde azamî bir derece terfi ederler”.

Bu şekilde toplu pazarlık metodunda sendika bir esas üzerinde anlaşma imzalamak için haftalarca hattâ aylarca uğraşır. Bu metod sadece işverenin avantajıdır. İşçilerin haklarını koruyan açık ve kesin bir toplu

sözleşme imzalanmadığı gibi, sendikanın birliği bozulur, üyelerin sendikaya olan güven ve inançları sarsılır.

Netice :

1. Yapılan anlaşmalar işçilerin haklarını tam olarak koruyamadığından ve şikâyet, ihtilâfları hal için belirli esaslar tesbit edilmediğinden, birçok lüzumsuz ve düzensiz hareketler olacak, verimlilik düşecektir.

2. Fert olarak işçilerin şikâyetleri hiçbir zaman ele alınmayacaktır.

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" verecektir. Bu ise, herhangi bir tarafın bâzı isteklerinden, diğer önemli taleplerin yerine getirilmesi ve kabul edilmesi için sarfınazar etmesi demektir. Zaten aslında "Pazarlık" kelimesinin ifade ettiği mânada budur.

Fakat işveren, ilk müzakerelerde, sendika taleplerine bir bütün olarak şiddetle muhalefet ederse, o zaman pazarlığı ve sözleşmeyi ikiye bölmek lüzumludur. Sendika, herşeyden evvel üyeleri için güvenlik ve daha iyi ücretlerle çalışma şartları istemektedir. Bu hususları, toplu sözleşmeyi ikiye bölerek daha iyi yerine getirebileceğine inanırsa, taleplerin ikiye bölünmesinde bir mahzur yoktur. Yalnız işveren bu şekilde tutumu ile sendikayı yıpratmağa 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 tanım ve müzakere usullerinden hemen sonra, ücretler, çalışma şartları gibi diğer konuları da kapsayan ikinci bir sözleşme imzalanmalıdır.

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

1) Birinci sözleşme, tanım, şikâyetler ve ihtilâflar, müzakere usul-

sözleşme imzalanmadığı gibi, sendikanın birliği bozulur, üyelerin sendikaya olan güven ve inançları sarsılır.

Netice :

1. Yapılan anlaşmalar işçilerin haklarını tam olarak koruyamadığından ve şikâyet, ihtilâfları hal için belirli esaslar tesbit edilmediğinden, birçok lüzumsuz ve düzensiz hareketler olacak, verimlilik düşecektir.

2. Fert olarak işçilerin şikâyetleri hiçbir zaman ele alınmayacaktır.

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" verecektir. Bu ise, herhangi bir tarafın bâzı isteklerinden, diğer önemli taleplerin yerine getirilmesi ve kabul edilmesi için sarfınazar etmesi demektir. Zaten aslında "Pazarlık" kelimesinin ifade ettiği mânada budur.

Fakat işveren, ilk müzakerelerde, sendika taleplerine bir bütün olarak şiddetle muhalefet ederse, o zaman pazarlığı ve sözleşmeyi ikiye bölmek lüzumludur. Sendika, herşeyden evvel üyeleri için güvenlik ve daha iyi ücretlerle çalışma şartları istemektedir. Bu hususları, toplu sözleşmeyi ikiye bölerek daha iyi yerine getirebileceği ne inanırsa, taleplerin ikiye bölünmesinde bir mahzur yoktur. Yalnız işveren bu şekilde tutumu ile sendikayı yıpratmağa 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 tanım ve müzakere usullerinden hemen sonra, ücretler, çalışma şartları gibi diğer konuları da kapsayan ikinci bir sözleşme imzalanmalıdır.

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

1) Birinci sözleşme, tanım, şikâyetler ve ihtilâflar, müzakere usul-

leri, işverenin yetkilerini, sendikanın yetkilerini mümkün olursa müşterek komiteleri kapsamına alır.

2) İkinci sözleşme ise, ücretler çalışma saatleri, çalışma şartları tazminatlar ve 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 imzalamak yerinde olur. Bu hallerde ikiden de daha fazla toplu sözleşme yapılması zaruri olur. Meselâ müşterek komitelerin tüzüğü, hakem usulleri, ücretler ve çalışma şartları gibi konularda, ayrı ayrı toplu sözleşmeler imzalanır.

Önemli olan ve sendikanın bilhassa dikkat edeceği husus bütün ayrı sözleşmelerin bir bütün olarak hiç boşluk bırakmadan gayet şumullü olarak hazırlanması ve her sözleşme arasında uzun bir zaman bırakılmamasıdır. Bu hususlar sağlandığı takdirde ayrı ayrı konularda ayrı ayrı toplu sözleşmeler imzalamanın hiçbir tehlikesi kalmaz.

V. ŞUMULLÜ VE SAĞLAM TEMELLERE DAYANAN BİR TOPLU SÖZLEŞMENİN MUHTEVASI

Sendikalar, herşeyden evvel ayrı ayrı konularda uzun zaman müzakere ederek boşuna zaman harcamamağa dikkat etmelidir.

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

Başarıya ulaşmak için de yazılı talepler üzerinde müzakere etmeli ve önemli olan her hususu yazılı olarak toplu sözleşmede dercetmelisiniz.

A) ON MADDE ESASI

Sağlam temel ve şumullü bir toplu sözleşme şu on maddeyi muhakkak kapsamalıdır :

1) Sendikanın tanınması :

Sendikanın nerelerde, ne şekilde temsil edileceği; sendikanın hangi işçileri temsil ettiği; sözleşmenin gayesi.

2) Sendika teminatı :

Sendika idarecilerinin, sendika temsilcilerinin, sendika faaliyetlerinden dolayı işten çıkarılmamalarının temini, 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 tefrik yapılmaması

4) İdarenin hakları :

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

5) Şikâyet sistemi :

Sendika ile işveren arasındaki ihtilâflar ile bir gurup işçinin, veya bir tek işçinin şikâyetlerinin ne şekilde tahkik, tâkip edilerek grev ve lokavta başvurulmadan karara bağlanmasını kesin olarak belirten usuller.

6) Kıdem :

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

7) Çalışma saatleri :

Çalışma saatleri, fazla mesai, tatiller, yıllık izinler, hastalık izinleri, tazminatlar, yapılacak işin miktar ve şekli gibi hususların tesbiti.

8) Ücretler, iş sınıflandırılması, dereceler ve primler :

İşyerindeki işlerin sınıflandırılması, işçilerin derecelere ayrılması, her tıp iş ile her derece işçiye ne ücret ödeneceğinin tesbiti. Ücretlerin saat, gün, hafta, aylık, parça başı olarak tesbiti ve eğer tatbik ediliyorsa prim ve teşvik ikramiyelerinin ne şekilde ödeneceği.

9) Müşterek komiteler :

İlk olarak işyerinin gelişmesinde ve ekonomide sendikaların rolünün işverene kabul ettirilmesi, bundan sonra işyerlerindeki müşterek komitelerin ihdası, bunların çalışma şekilleri, yetkileri. (İşletme komiteleri gibi)

10) Sözleşmenin süresi :

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

Yukarıda bahsettiğimiz hususlar, yazılı ve kesin olarak tesbit edilir. Bunlar sözleşmeye dercedilmeden işçilerin ve sendikanın haklarını ko-

ruyan, sağlam temelli ve şumullü bir toplu sözleşme imzalamamıza imkân yoktur.

Bu arada yapacağınız ilk sözleşmelerde ücretler, çalışma şartları ve sendika teminatı gibi esas talepleri kabul ettirmeğe çalışmak ve bu esas konularda tam bir başarıya ulaşmak için, diğer taleplerinizin bázılarından sarfınazar etmek üzere bir taktik takip etmelisiniz.

B) TALEPLERİNİZİ SAVUNMAGA HAZIRLANMAK

Başarılı bir pazarlığın ilk şartı kuvvetli ve disiplinli bir sendikaya sahip olmak ve tekliflerinizle, taleplerinizi iyice, etraflıca düşünerek hazırlamaktır. İkinci şart ise, taleplerinizi işveren karşısında savunmağa hazırlanmaktır.

Birçok sendika liderleri toplu pazarlığın :

a) İstediklerini elde etmek için kendilerini acındırmak ve yalvarmak, yahut da

b) Taleplerini küstahça söyliyerek işvereni grevle tehdit etmek, olduğunu zannederler.

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 ettireceğini bilir.

a) Taleplerini savunurken mantığa ve esaslı bilgilere, rakamlara dayanır,

b) Sendikanın taleplerine karşı işverenlerin ne şekilde müdafaa 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 lâzımdır. 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 kâr sağlarken birkaç işverenin hiç kazanç yapmadığı ve hattâ zarar bile ettiği

bilinen bir şeydir. Aynı şekilde aynı işkolunda, diğerleri zarar ederken, bazı işverenlerin muazzam kâr sağladığı da görülen olaylardandır. Bu bakımdan işverenin durumu hakkında mümkün olduğu kadar bilgi sahibi olmanız, gâyeniz olmalıdır. Bilhassa işçilerin maliyete tesirleri ile net kârı muhakkak bilmeniz lâzımdır. Bu bilgileri iki bakımdan bilmeniz gerekmektedir : Birincisi, o işi geliştirmek ve daha iyi bir duruma getirerek kârı arttırmak, ikincisi ise bu kârdan işçilere mümkün olduğu kadar fazla hisse almaktır.

d) İşçi istatistikleri

Toplu pazarlığın gâyelerinden 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 bâzı hakikatleri bilmesi gerekir. «Hükûmetten veya diğer bâzı kaynaklardan temin edilebilecek işçi istatistikleri şu konularda bilgi verir :

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

Bunlardan başka, besî maddelerinin istihlâkı; tasarruflar, hastalıklar, eğitim v.s. gibi konulardaki istatistikler, memleketteki durumu sendikaya açıkça belli eder. Bütün bu istatistiklerden elde edilen bilgiler, hayal mahsulü olmayıp tamamen araştırmaya dayanan kesin ve müsbet bilgilerdir. Birçok sendika yetkilisi bu kıymetli ve hayatî 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 malî vaziyeti hakkında işverenin söylediklerine inanmak ve onları kabul etmek zorunda kalır.

İstatistikî ekonomik bilgiye dayanmadan sadece hayal mahsulü bil-

gilerle müzakereye GİRİŞEN ve taleplerini savunmaya çalışan sendika yetkililerini dinlemek bile utanç verici olur.

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

Meselâ, ücretlerle asgarî geçim indeksleri ve asgarî sağlık standartları arasında ve istihsal ile prodüktivite arasında bazı bağlar mevcuttur. Bu bağıntıları, istatistiklerden elde etmek her zaman mümkündür.

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

C) LÜZUMLU BİLGİLERİ NASIL VE NEREDEN ALMALI?

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

b) Mensubu olduğunuz işkolunda

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

c) Sizi istihdam eden işveren hakkında

Bundan evvelki bilgilerin genel olmasına mukabil bu konuda topla-

yacağınız bilgiler açık ve detaylı olmalıdır. İşvereninizin katı 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 bilâncolarını ve mali durumlarını Ticaret Sicil Dairesine veya diğer başka bir resmî müesseseye bildirmeleri mecburidir.

2) İstihdam ve ücret bordrolarından

O işyerinde veya şirkette kaç kişi istihdam edilmektedir? Bu işçilerin bir aylık, veya bir senelik maliyeti ne kadardır?

3) İstihsal ve satış

Şirket veya işyeri mamullerinden ne kadarını, bir hafta, ay veya sene içinde istihsal ediyor? Bunun ne kadarını satıyor?

Meselâ işveren istihsalden daha ziyade, hizmet sahasında çalışıyorsa -oteller, lokantalar- bir hafta, ay veya sene içinde ne kadar müşteri geliyor?

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

i) Mali bilânço ve kâr zarar hesabı :

— Fazla bir istihsal kârı (istihsal masrafları ödendikten sonra, ücretler dâhil vergiler hariç kalan kâr). Bu, müessesenin veya işverenin zengin olduğunu gösterir. Kazanç, masraflarından daha çoktur.

— Şirkete yatırım yapan hisse sahiplerine, hisse senetlerinin büyük bir yüzdesi kâr payı dağıtırsa (memlekette bulunan bankaların aldıkları yüzde faizden daha fazla kâr dağıtımı o şirketin veya işverenin çok zengin olduğunu gösterir.)

— Hisse sahiplerine, başka birçok imkânlar sağlanırsa, meselâ fazla prim gibi.

— Şirket veya işveren, yeni binalar, malzemeler veya makineler için fazla bir para harcarsa. (Böyle bir durum, iş sahasının iyi olması dolayısıyla, işverenin istihsali arttırmağa çalıştığını veya diğer firmalarla olan rekabetini avantajlı bir du-

ruma getirmek istediğini veya maliyeti düşürmeğe çalıştığını gösterir.)

- Şirket veya işveren, borç, hisse senedi satışı veya diğer yollarda sermayesini arttırırsa (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).
- Sermaye ihtiyaçlarının veya diğer ihtiyat akçelerinin artması (bu şirketin veya işverenin, normal ve hesapladığı kârdan çok daha fazla bir kâr 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 mamullerine veya hizmetlerine karşı talep artmıştır, satış da artacaktır.
- İşveren veya şirket, artan maliyete nazaran fiyatlarını çok daha fazla arttırmıştır.
- İşçiler normalin üstünde fazla mesai yapıyorlar.
- İşçiler için ödenen teşvik primi daha fazlalaştırılmıştır.

iii) Günlük gazetelerin mali ve iş sayfalarının ifadesine göre :

- Şirketin hisse senetlerine daha fazla kıymet verilmesi (böylece senetleri alanlar daha fazla ödemeye hazır olacak ve şirketin mevcutları artmış olup kârının çoğalması sağlanmış olacaktır.)

d) İşçi istatistikleri

Asgari ve normal ücretler, çalışma şartları ve işsizlik mevzuları hakkındaki malûmatlar istatistikî şekillerde Çalışma Bakanlığı tarafından toplanmaktadır. Prodüktivite artış ve azalışları hakkındaki malûmatlar ise Ticaret Bakanlığında toplanır.

Aile bütçelerinin ihtiyaçları ve geçim şartları hakkında malûmatlar zaman zaman Birleşmiş Milletlerin üç ayrı teşkilâtının raporlarında neşredilir

U.N.E.S.C.O	— B. Milletler Eğitim ve Kültür Organizasyonu
F.A.O	— Yiyecek ve zirai mamüller organizasyonu
W.H.O	— Dünya Sağlık organizasyonu

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

Kuvvetli bir sendikanın iyi bir araştırma dairesi vardır. Bu daire toplu pazarlık hakkında malûmatları toplayarak bu malûmatları mesul kimselere ve sendika temsilcilerine nakleder. Sendikanızda böyle bir imkân mevcut değilse toplu pazarlık mevzuunda yardımcı olacak malûmatları toplayarak memleket endüstrisi ve şirketleri hakkında malûmat edinmek size düşer.

Bütün bu istatistikler, tam bir cilt halinde, her yıl Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı (ILO) tarafından "İşçi İstatistikleri" adı altında yayınlanmaktadır.

D) SENDİKA TALEPLERİNİN MALİYETİ HAKKINDA FİKİR EDİNMEK

Toplu Pazarlıkta işverenler umumiyetle sendika isteklerini karşılayacak kudrete haiz olmadıklarını ifadeyle bu istekleri karşıladıkları takdirde iflâs edeceklerini veya malî durumlarının müthiş sarsılacağını iddia ederler.

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

1 — Ücretler ödeme kudretinin en mühim faktörlerindendir.

2 — Çalış saatlerinin kısaltılması (ücret kesilmeden) buda mühim 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.

Misal : Senelik izin esnasında 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

Sigorta ve benzeri için ödenen meblâğlar.

NOT :

- a) Fazla mesai ücretleriyle bayramlardaki çift yevmiyeler işveren masrafları sayılmayıp bunlar işverenin işçisini fazla çalıştırması sebebiyle ödemeye mecbur olduğu kıymetlerdir.
- b) Teşvik primlerinin artmasında işveren masraflarının artması demek değildir çünkü bu prim şirketin prodüktivitesi arttığı zaman verilir.
- c) İşçinin işe gelmediği halde aldığı ücretler de işveren masraflarını arttırmaz çünkü bu işçinin eksikliğiyle prodüktivite aynı hızda tutulabilir.

E) KAZANMAK İÇİN STRATEJİ KULLANINIZ

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

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

Toplu Pazarlık stratejinizi yaparken şu hususları akıldan çıkarmalısınız.

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 umumi işçinin reyine sunulup kabul ettirilmiş olmalıdır.

Bir lider olarak vazifeniz bu talepleri müzakereler esnasında ve daha evvel işçiler tarafından benimsenmesini sağlamaktır. İşveren bir anlaş-

ma yapmadığı takdirde bir grevle karşılaşacağını sendika üyelerinin mücadeleye gücünden anlamış olmalıdır.

2 — Zamanın tâyini mühimdir :

İşgücüne talep anından hemen biraz evvel işverenle girişilecek Toplu Pazarlık İşverene en çok tesir edecek zamandır. Bu zaman endüstrinin ve ekonominin gösterdiği değişikliklere bağlıdır. Hasat zamanında, işlerin açılmış olduğu bir anda, işçiye en çok ihtiyaç hissedildiği zaman ve bazan bayramlardan evvel, meselâ otellerde otelin tamamen dolu olduğu anlarda yapılacak Toplu Pazarlıklar işverene en çok zarar verecek zamanlardır. İşsizliğin yüksek olduğu veya işverenin işlerinin zayıf bulunduğu bir anda Toplu Pazarlık veya Grev yapmağa kalkışmayınız.

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

3 — Makûl Pazarlık Metodları Kullanınız :

i) Sendikanız büyük malî imkânlarla ve çok kuvvetli bir hale gelene kadar bir kaç işverenle birden müzakerelere girişmeyiniz. Bu halde işverenler birleşip sizden kuvvetli olacak ve arzulamadığınız bir anlaşmayı size imzalatırabileceklerdir.

Hepsiyle teker teker karşılaşmaya ve en zayıfından başlamağa (az ücret vererek çok kâr sağlayan işverenden) başlamalısınız. Bu vaziyette umum ve diğer bazı işverenler de sizin tarafınızı tutabilir.

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

ii) Taleplerinizde modern ve makûl olmalı, bilhassa en mühim mevzuatlar üzerinde durmalısınız - Ücretler, iş emniyeti ve sendika güvenliği mevzuatları gibi.

iii) Fiatların düşmeğe başladığı bir anda ücretlerin fazla derecede artırılmasını 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 dâhil 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 ifâde olunmalıdır.

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

VI. TOPLU PAZARLIK MASASINDA :

Bütün lüzumlu bilgileri edindikten ve stratejinizi 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 değer menfaatler sağlamanın kuvvetli bir pazarlığa ve kuvvetli bir sendikanın desteğine muhtaç olduğuna inanmalısınız.
- 2 — Anlaşmayı ne zaman yapacağınızı, ne zaman en büyük menfaatler sağlayabileceğinizi ve ne zaman bir grevin daha iyi anlaşmalara yol açacağını bilmelisiniz.
- 3 — İsrar edeceğiniz zamanı, grev anında bile bilmelisiniz.
- 4 — Ücretlerdeki artışların fiatlarda da bir takım artışlar göstereceği hakkındaki söylentilere kulak asmamayı bilmelisiniz.

A) İŞVEREN KÂR HADDİ

İşkolu veya işverene göre değişir. Bazıları fazla kazanmak için vazifleri 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 fiyatları yükseltebilirler ve çok büyük kâr alırlar.

B) FİAT EĞİLİMLERİ

Düşük veya yüksek : Eğer fiyatlar bir mal stokundan dolayı düşüyorsa işveren işini bozmadan düşen eğilime karşı fiyatları yükseltemez. Fiyatların yükseldiği zamanlar tesire uğrayan malların sahipleri fiyatları yükseltmekten faydalanırlar çünkü satışlar normal olarak devam edecektir.

Hükûmet tarafından yeni vergiler konulduğu zaman istifçiler bundan, malın fiyatını lüzumundan fazla arttıtararak faydalanırlar.

C) TESİRLİ PAZARLIK

Müzakerelerde yalnız işçinin hakları ve menfaati için değil aynı zamanda işverenin işine faydalı olacak şekilde konuşunuz. İyi idare edilen, huzurlu teşkilâtlı ve mes'ut bir grup işçi endüstriye bir gelecek sağladıkları düşüncesiyle işverene faydalı olurlar. Bunun için ufak bir ücret artışı işverenin yaptığına değecektir. Bazı işverenlerin de halk ve toplum münasebetleri hakkında yapılacak müzakerelere ihtiyaçları olur.

İşverenin ilk cevabı bu ücret artışının kendisini mahvedeceği ve veremiyeceği şeklinde olur. Sendika da böyle bir tehlikenin olmadığını ve kolayca bu teklifi kabul edebileceğini göstermeye ispat etmeğe çalışır.

1 — İlk önce üzerinde anlaşılacak mevzuular görüşülür, zorları sona bırakılır.

2 — Kendi bögenizdeki işçiler için ırk, milliyet ve kabîle ayırt etmeden pazarlığa girişin. (Meselâ : Bir endüstride herkes 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.)

3 — Sendika emniyeti için çok çalışın

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

4 — İşçinin cebine koyabileceği birşey elde edin. (Tercihan ücret artışı.)

5 — İmzalı ve yazılı bir sözleşme yapın.

D) ÜCRET ARTIŞLARININ HAKLILIĞINI İSPAT EDİN

Ücret artışları muhtelif zamanlarda aşağıdaki iddialarla kabul ettirilmıştır.

1 — Kâr yüksektir ve ücretlere yapılacak zamlar, yatırıma zarar vermiyecektir.

2 — Mevcut ücretlerin kıymeti istihlâk fiat indeksi tarafından indirilmiştir. (Paranın satınalma gücü azalmıştır)

3 — Saat başına yapılan iş artmıştır ve işveren işi daha ucuza mal etmektedir.

4 — İşveren alış gücünü arttırarak mahalli iş piyasasına yardım etmelidir.

5 — Mahalli halkın hayat seviyesi yükseltilmelidir.

6 — Daha yüksek fiatlar daha huzurlu, verimli ve tatminkâr bir iş gücü temin eder.

E) UYSAL FAKAT KUVVETLİ OLUNUZ

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

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

1 — İknâ

2 — Uzlaşma

3 — Grev

1 — **İknâ** : İşveren yaptığınız teklifleri kabul edebilir veya küçük bir değişiklik yapabilir. Bunun için ilk gayretiniz iknâ etmek 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. Aynı şekilde kabul edebileceği taleplerinizi anlarsınız.

Son iki gruptaki konularda ilk olarak anlaşılabiliyorsunuz, bunun için hiçbir zaman müzakerelerin başında bir iki mevzuu üzerinde takılıp kalmayın, Anlaşmazlığın nerede olduğunu ve derecesini not edip, diğer bir konuya geçiniz. İyi dinleyicinin başarılı pazarlıkçı olduğunu hatırlatmakta fayda vardır. Eğer sendika veya işveren sadece kendi isteklerini söyler ve karşı tarafı dinlemezse, pazarlık ve anlaşma olamaz.

2 — **Uzlaşma** : İkna ile anlaştığınız konular bittikten sonra anlaşmazlığın mühim olduğu konulara sıra gelir ki bütün uysallığınızı ve kuvvetinizi kullanmanın zamanıdır. Sendika pazarlıkçısı hangi konuların daha ehemmiyetli olduğunu bilmelidir. Buna göre, bir yerde işverenin isteğini kabul ederek diğer konularda kendi talebinizi kabul ettirebilirsiniz.

Sendika pazarlıkçısı kısa bir zaman zarfında teklifini değiştirebilmeli, yeniden kelimelendirebilmelidir. Meselâ, ücretleri tekrardan hesaplayabilmelidir.

Birçok pazarlıkçılar uysal bilgili ve kuvvetli değildirler. Tekliflerinde değişiklik veya tashihat yapmak istemezler veya yapamazlar. Pazarlık sahası yaratamazlar. Bu, iyi hazırlanılmadığını gösterir. Unutmayınız ilk isteğinizle kabul ettiğiniz arasında bir fark vardır Bu pazarlık stratejisidir ve baştan plânlanmalıdır.

3 — **Grev** : Toplu Pazarlık'ta esas gaye, grev yapmadan veya grevle tehdit etmeden anlaşmaya varmaktır. Bunun için iknâ ve uzlaşmada maharete ihtiyaç vardır. Bir çok pazarlıkçı anlaşma zemini bulmaya çalışmadan pazarlığı terkeder. Bu yanlış ve yetersizdir. Eğer grev yaparsanız neden yaptığınızı bilmelisiniz.

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

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

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

İşi bırakma ve grev gibi kanuni hareketlerin kullanılması pazarlık için mühim faktörlerdir. Fakat bütün çareler bitmeden buna baş vurmamak doğru olmaz.

Hemen grev yapmaya kalkın bir sendika lideri kendisi ve bilgisini kuvvetli zannedebilir fakat bu onun pazarlık gücünün olmadığından başka birşey göstermez.

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

İşin tuhaf tarafı, en sert ve kuvvetli sendikacılar, hararetli bir açış konuşmasından sonra tekliflerini unutup işverenin karşı tekliflerini görüşmektedirler (çünkü işverenin birkaç madde ve karışık olmayan teklifleri kolay gelmektedir.) Tabii bu şekilde tatmîkâr olmayan bir anlaşma yapılır veya müzakereler uzar.

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

İhtilâf mevzularında, makul teklifler yapın ve daha ileri gitmeden işverenin fikirlerini öğrenin.

Meselâ; ücretler üzerine yapılan bir pazarlıkta sendika % 20 zam isterse, işverende bunu veremeyeceğini söylerse, sendika ilk talebini % 15'e indirmeden, karşılıklı kabul edebilecekleri bir çare bulunmasını işverene teklif, etmelidir. İşveren % 15 teklif edebilir. Bu da pazarlığın HİÇ olmazsa % 15 ile % 20 arasında yapılabileceğini ifade eder. Bundan

şönce taraflar anlaşmaya veya ihtilâfa kadar karşılıklı tekliflerde bulunurlar.

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

Uysal ve kuvvetli hareket başarılı bir toplu pazarlık demektir. Pazarlıkçı "Üyelerim için en iyisi nedir?" dediği müddetçe, müzakerelerde muvaffak olmaması için sebep yoktur.

F) ÜYELERLE ALÂKANIZI KESMEYİNİZ

Pazarlık komitesinin kesin anlaşmaya varılincaya veya toplu sözleşme yapılıncaya kadar sendika üyeleri dâhil, hiçkimseye bir şey söylememesi doğru olur.

Bazı sendikalarda üye gruplarının pazarlık komitesine ait birbirini tutmayan haberlerden dolayı kavga etmesi yüzünden parçalanmalar görülmüştür. Fakat, üyelere pazarlığın devamından ve gelişmekte olduğundan haber vermek lâzımdır.

G) BASIN MÜNASEBETLERİ

Bazı liderler gazeteciler birşey sorduğu zaman dilini tutamaz, gazetelerde isimlerinin geçmesinden hoşlanırlar.

Sözleşme imzalanmadan veya anlaşmazlık neticesi grev kararı verilmeden evvel pazarlık komitesi gazetecilere hiç birşey söylememelidir. Bir çok pazarlıkçı yanlış zamanda yanlış beyanat verdiği için işverenle anlaşma imkânlarını kaybetmiştir.

Pazarlık bittikten sonra bile işçi ve işveren tarafından yayınlanmış müşterek bir bülten hariç hiçbir beyanda bulunulmamalıdır.

