

AVRUPA VE ÜLKEMİZDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMA ORANI VE BU ORANI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

*The Coverage Rate of the Collective Agreement in
Europe and Our Country and the Factors Affecting
This Rate*

Baki Oğuz MÜLAYİM*

Öz

Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, çalışma koşulları bir ya da birden fazla toplu iş sözleşmesi ile düzenlenen işçilerin, diğer işçilere olan oranıdır. Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin gelişmesi açısından toplu iş sözleşmesi kapsama oranının yüksek olması gerekir. Toplu iş hukukunda sendikal yoğunluk oldukça önemlidir. Ancak sendikal işçi sayısı, tek başına toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işçi sayısını göstermez. Zira sendika üyesi olmak, bir işçinin toplu iş sözleşmesinden

* Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, bakioguz.mulayim@gmail.com, ORCID:0000-0002-5472-8414.

Makale Gönderim Tarihi/Received: 02.03.2023.

Makale Kabul Tarihi/Accepted: 20.10.2022.

Atıf/Citation: Mülayim, Baki Oğuz. "Avrupa ve Ülkemizde Toplu İş Sözleşmesi Kapsama Oranı ve Bu Oranı Etkileyen Faktörler." *ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi* 5, no. 1 (2023): 110-153.

"Bu eser, Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License ile lisanslanmıştır. / This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License."



yararlandığını ortaya koyan kesin bir veri değildir. Bir ülkede uygulanan toplu iş hukukuna dair yasal düzenlemeler, bu kapsamda kanun koyucunun tercihleri, toplu iş sözleşmesi kapsama oranını belirlemektedir. Çalışmamızda tarihsel süreçte de yer verilmiş, ülkemiz ve farklı ülkeler hakkında açıklamalar yapılmak sureti ile konu incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Toplu İş Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesi Kapsama Oranı, Sendikal Yoğunluk, Sendika, Teşmil.

Abstract

The collective agreement coverage ratio is the ratio of the workers whose working conditions are regulated by one or more collective bargaining agreements to other workers. In terms of the development of collective bargaining autonomy, the coverage ratio of the collective bargaining should be high. In collective labor law, the union density is very important. However, the number of unionized workers does not indicate the number of workers covered by the collective agreement alone. Because being a union member is not a definite data that reveals that a worker benefits from a collective agreement. The legal regulations regarding the collective labor law applied in a country and the preferences of the legislator in this context determine the coverage rate of the collective agreement. In our study, the subject is examined by making explanations about our country and different countries and the historical process is also included.

Keywords: The Collective Agreement, The Coverage Rate of The Collective Agreement, Union Density, Union, The Collective Labor Law.

GİRİŞ

Toplu pazarlık, endüstriyel demokrasinin temel taşıdır.¹ Çalışanlara, işverenler karşısında kolektif bir ses verir. İstihdam şartlarını düzenlemenin bir yolu olarak toplu pazarlığın somut önemi, genel olarak kapsamı, yani yetkisi altındaki çalışan sayısı ile artar. Toplu pazarlık, yalnızca endüstriyel demokrasinin değil, aynı zamanda sosyo-ekonomik yönetişimin de bir meselesidir.²

Toplu pazarlık, bir müzakere sürecidir. Bağımsız sendikalar ve işverenler ya da işveren örgütleri arasında ücret ve çalışma süresi gibi istihdam koşullarını belirlemek amacı ile toplu pazarlık yapılır. Toplu pazarlığın sonucu, müzakere yapan taraflarca imzalanan toplu iş sözleşmesidir.³

Toplu pazarlık, beklendiği gibi son yirmi beş yılda dünyayı etkileyen büyük değişikliklerin etkisini hissetmiştir. Berlin Duvarı'nın yıkılmasının ardından piyasa ekonomisinin genel kabul görmesi, devletin rolü ve yapısı üzerine tartışmalar, ekonomide yeniden yapılanma ve küreselleşme, enflasyonla mücadele, atipik çalışma biçimlerinin ve geçici iş sözleşmelerinin artması, devam eden siyasi ve sosyal demokratikleşme süreci, sendikaların siyasi partilerden artan özerkliği ve çok sayıda başka faktör bu kapsamda sayılabilir.⁴

¹ Endüstriyel demokrasi kavramı hakkında bkz. Cahit Talas, "Endüstriyel Demokrasi ve Türkiye'de Uygulanma Olanakları," *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 25, no. 2 (1970): 191-234; Barış Seçer, "Endüstriyel Demokrasi: İşçilerin Yönetime Katılmasından İşçi Katılımına," *Çimento İşveren Dergisi*, Kasım (2009), 19-35.

² Franz Traxler and Bernd Brandl, *The Economic Effects Of Collective Bargaining Coverage: A Cross-National Analysis* (Geneva: ILO 2009), 1.

³ Jelle Visser, Susan Hayter, and Rosina Gammarano, *Trends In Collective Bargaining Coverage: Stability, Erosion Or Decline?* (Geneva: ILO, 2017), 1.

⁴ Bernard Gernigon, Alberto Otero and Horacio Guido, "ILO Principles Concerning Collective Bargaining," *International Labour Review* 139, no. 1 (2000), 33.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun⁵ yürürlüğe girmesinde, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği (AB) tarafından yapılan eleştiriler etkili olmuştur.⁶ Zira 98 nolu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına Dair Sözleşmesi⁷ 1951'de, sendikal haklara ilişkin 87 nolu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi⁸ ile 151 nolu Çalışma İlişkileri Sözleşmesi (Kamu Hizmeti) ise 2003 yılında Türkiye tarafından onaylanmıştır.⁹

ILO, sendikaların işleyişine fazla müdahale edildiği ve sendikalara gereken düzenleme serbestisi bırakılmadığı gerekçesi ile mevzuatımızı eleştirmekte idi. Toplu pazarlığın önüne işkolu barajı engeli konularak bu surette serbest toplu pazarlık ortamının sağlanmaması, grev hakkının önüne çeşitli engeller konularak kapsamlı grev yasaklarının bulunması ve grev ertelemesi sonucu Yüksek Hakem Kurulu'nun devreye

⁵ RG. 07.11.2012, S. 28460.

⁶ "Ancak ILO, Kanunda ILO standartlarını ihlal eden ve özellikle 87 ve 98 sayılı Sözleşmelere odaklanan çok sayıda maddeye işaret eden bir muhtıra kaleme aldı. Avrupa Komisyonu da benzer şekilde temel sendikal hakların yeni Kanunla geliştirilmediğini açıkladı. Tüm bu eleştirilere rağmen, Kasım 2012'de yürürlüğe giren yeni Kanun onaylandı." Banu Uçkan Hekimler, "Two Steps Forward, One Step Back, or Vice Versa: The New Legal Framework of Collective Labour Relations In Turkey," *European Review of Labour and Research* 19, no. 4 (2013), 572.

⁷ Türkiye'de 23.01.1952 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Erişim tarihi Ocak 15, 2023, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang--tr/index.htm.

⁸ Türkiye'de 12.07.1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Erişim tarihi Ocak 15, 2023, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm.

⁹ Türkiye'de 12.07.1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Erişim tarihi Ocak 15, 2023, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377291/lang--tr/index.htm.

girerek zorunlu tahkime gidilmesi de eleştirilen hususlar arasında yer almakta idi.¹⁰

Avrupa Birliği üyelik sürecinde yayımlanan İlerleme Raporları'nda da 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar ile ilgili olarak eleştiriler yer almakta idi.^{11 12} Ancak 6356 sayılı Kanun yürürlüğe konulmasına rağmen, eski kanunlarda esaslı bir değişikliğe gidilmeksizin bazı maddelerin değiştirildiği, sendikalar üzerinde vesayet kaldırılmadığı, tarafların özgür iradesine dayalı bir toplu iş sözleşmesi özerkliğinin oluşturulamadığı ileri sürülmektedir¹³. Sendikaların bu kapsamda bir taleplerinin olmamasından dolayı zamanla etkilerini yitirmiş olmaları da bu duruma gerekçe olarak gösterilmektedir.¹⁴ Bununla birlikte 6356 sayılı Kanun, ILO ve AB eleştirilerini karşılama doğrultusunda önemli bir adım olarak da nitelendirilebilmektedir.¹⁵

¹⁰ Melda Sur, "6356 Sayılı Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi," *Çalışma ve Toplum Dergisi*, no. 39 (2013), 319.

¹¹ Bülent Pirler, "Toplu İş İlişkileri Sistemimizde Yeni Döneme Başlarken Geride Bıraktıklarımız," *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, no. özel sayı (2013), 885.

¹² Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu AB İlerleme Raporları için Bkz. Erişim tarihi Ocak 15, 2023, <https://www.avrupa.info.tr/tr/ilerleme-raporlari-744>.

¹³ "Bununla beraber 6356 Sk. İle önceki mevzuatta bazı yasak ve sınırlamalar kaldırılmış olsa bile bu, ILO'nun eleştirilerini tam olarak karşılamaktan uzak görünmektedir. Kaldı ki, bazı hükümlere yer verilmemiş olması da aslında göstermelik olup değişen fazla bir şey yoktur." A. Can Tuncay, F. Burcu Savaş-Kutsal, *Toplu İş Hukuku* (İstanbul: Beta, 2016), 14.

¹⁴ Devrim Ulucan, "Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Yetki Sorunu," *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, no. 1 (2014), 582.

¹⁵ Ufuk Aydın ve Özlem Keskin, "2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye'de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü," *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, no. 2 (2015), 1.

I. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMA ORANI

A. Kavram Olarak

Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, ücret ve çalışma koşulları, bir veya birden fazla toplu iş sözleşmesi ile belirlenen işçilerin diğer işçilere olan oranıdır. Bu oran, işçilerin istihdam koşullarının toplu iş sözleşmesi müzakerelerinden ne ölçüde etkilendiğinin bir göstergesidir.¹⁶ Ülkemizde ise toplu iş sözleşmesi tek düzeyli olduğundan, toplu iş sözleşmesinin kapsama oranı, ücret ve çalışma koşulları, toplu iş sözleşmesi ile belirlenen işçilerin diğer işçilere olan oranı olarak tanımlanabilir.

Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, bir sendikaya üye olan işçilerin sendikal haklarını kullanıp kullanmadıklarını ortaya koyar. Zira toplu iş sözleşmesinden yararlanamayan sendikalı bir işçinin, gerçek bir sendikal korumadan yararlandığı söylenemez. Toplu iş sözleşmesi kapsamında yer almak, en önemli sendikalaşma ölçütüdür.¹⁷

Bir ülkede toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, çalışma ilişkileri sistemi ve yasal düzenlemelere bağlı olarak sendikal yoğunluğun üstünde ya da altında gerçekleşebilmektedir.¹⁸ Ancak sendikalı işçi sayısının düşük olması, toplu iş sözleşmesi kapsama oranının da bu doğrultuda düşük olması sonucunu doğurmaz. Sendikal yoğunluğun %8 olduğu Fransa'da, toplu iş sözleşmesi kapsama oranı %98'dir.¹⁹ Zira Fransız toplu sözleşme

¹⁶ Wolfgang Ochel, "Collective Bargaining Coverage in the OECD from the 1960s to the 1990s," *CESifo DICE Report Journal For Institutional Comparisons* 2, no. 4 (2016), 62.

¹⁷ Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), *Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019)* (İstanbul: Disk, 2019), 25.

¹⁸ DİSK, "Türkiye'de Sendikalaşma," 7.

¹⁹ Katrin Oesingmann, "The Extension of Collective Agreements in Europe," *CESifo DICE Report Journal For Institutional Comparisons* 14, no. 2 (2016), 60.

geleneği, aktif devlet müdahalesi içermekte, zayıf ve bölünmüş örgütleri, genel uygulanabilirlik sistemi veya toplu iş sözleşmelerinin erga omnes etkisi ile dengelenmesi üzerine kuruludur.²⁰ Sendikal yoğunluğun %50 olduğu Belçika’da, toplu iş sözleşmesi kapsama oranı %96’dır.²¹

Toplu iş sözleşmesi kapsama oranındaki istikrar veya artış, sosyal ortakların stratejilerine ve toplu pazarlığı destekleyen hükümet politikalarına bağlıdır. Bu durum, örgütsel hakların güvence altına alınmasını sağlayan, aynı zamanda bu örgütlerin toplu pazarlık amacıyla etkin bir şekilde tanınmasını kolaylaştıran yasal bir çerçevenin öngörülmesini içerir. Ayrıca hükümetler tarafından toplu pazarlığı teşvik etmek ve geliştirmek için uygun önlem ve politikaların benimsenmesi de gerekir. Güçlü ve temsil kabiliyeti yüksek işçi ve işveren örgütlerinin varlığı ile kapsayıcı toplu pazarlığın temellerinin güçlendirilmeye ihtiyaç bulunmaktadır.²²

Toplu iş sözleşmesi kapsama oranının yüksek olması, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin varlığı ile anlam kazanır.²³ Toplu iş sözleşmesi özerkliği, toplu iş hukuku açısından temel bir kavramdır. Ücret ve çalışma koşullarının, Anayasa ve kanunların emredici hükümlerine aykırı olmamak üzere özgür bir şekilde taraflarca düzenlenmesi, bu kavram ile ifade edilmektedir.²⁴ Gerçek anlamda toplu iş sözleşmesi özerkliğinin varlığı için sendikal özgürlüğün, toplu iş sözleşmesi ve grev

²⁰ Niklas Bruun, *The Autonomy of Collective Agreement*, Report to the VII. European Regional Congress, International Society For Labour Law and Social Security (2002), 30.

²¹ Oesingmann, “The Extension,” 60.

²² Visser, Hayter and Gammarano, *Trends In Collective Bargaining*, 10.

²³ Toplu iş sözleşmesi özerkliği hakkında bkz. Baki Oğuz Mülayim, “Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği,” *Terazi Hukuk Dergisi* 13, no. 146 (2018), 24-39.

²⁴ İbrahim Subaşı, “Toplu İş Sözleşmesi’nin Taraflarca Değiştirilmesi,” *İstanbul Üniversitesi Hukuk Mecmuası* 74, no. Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı (2016), 992.

haklarının Anayasal güvence altına alınmaları tek başına yeterli değildir. Aynı zamanda bu hakları amacına uygun olarak kullanabilen bir işçi sınıfının varlığı da gerekir.²⁵

B. Avrupa Ülkelerinde Toplu İş Sözleşmesi Kapsama Oranı

Dünyada birçok ülkede toplu iş sözleşmesi kapsama oranı düşmektedir.²⁶ Sendikal yoğunluk da azalmaktadır.²⁷ Sendikal yoğunluktaki düşüş, toplu iş sözleşmesi kapsama oranındaki düşüşten on yıl ya da daha önce başlamış olup, sendikal yoğunluk, ortalama olarak toplu iş sözleşmesi kapsama oranının yarısı kadardır.²⁸ Toplu pazarlık, dünyada yaşanan 2008 mali krizinden bu yana birçok ülkede baskı altına girmiştir. Bu durum, sendikal yoğunlukta uzun vadeli bir düşüşe yol açmıştır. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranının sabit kaldığı veya arttığı ülkeler, birtakım önlemler almak sureti ile toplu pazarlığı destekleyen ülkelerdir.²⁹

Avrupa Birliği'nde toplu pazarlık hakkı, endüstri ilişkilerinde anahtar bir rol oynamaktadır.³⁰ Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nin 28. maddesinde de bu hususa işaret

²⁵ Ulucan, "Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği," 593.

²⁶ 1985-2015 tarihleri arasında toplu iş sözleşmesi kapsama oranları hakkında bkz. OECD, *OECD Employment Outlook* (Paris: ILO, 2017), 138.

²⁷ Virginia Doellgast and Chiara Benassi, "Collective Bargaining" in *The Handbook of Research on Employee Voice*, ed. Adrian Wilkinson, Jimmy Donaghey, Tony Dundon and Richard B. Freeman (UK: Edward Elgar 2014), 227-246; Jelle Visser, "What Happened To Collective Bargaining During The Great Recession?," *IZA Journal of Labor Policy*, no. 59 (2016), 4; Jelle Visser, "Can Unions Revitalize Themselves?," *International Journal of Labour Research* 9, no. 1-2 (2019), 19.

²⁸ 1960-2013 yılları arasında toplu iş sözleşmesi kapsama oranı ve sendikal yoğunluk için bkz. Visser, "What Happened to Collective Bargaining During The Great Recession?" 5, tablo 1.

²⁹ Visser, Hayter and Gammarano, *Trends In Collective Bargaining*, 1.

³⁰ Oesingmann, "The Extension," 59-64.

edilmektedir.³¹ Avrupa Birliği ülkeleri ve Norveç'i birlikte değerlendirdiğimizde, toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, ortalama %60 olarak gerçekleşmektedir. Ancak bu oranın, sendikal yoğunluğun oldukça üstüne ulaşarak %90 olarak gerçekleştiği ülkelerin yanı sıra %10 ya da daha az gerçekleştiği ülkeler de bulunmaktadır.³²

Avrupa Birliği, 14.09.2022 tarihinde asgari ücrete ilişkin bir direktif kabul etmiştir.³³ Avrupa Parlamentosu tarafından kabul edilen düzenleme, işçilerin asgari ücretlerinin makul bir yaşam standardını sağlayacak seviyeye yükseltilmesi, toplu pazarlığın güçlendirilmesi amaçlanmaktadır. Zira toplu pazarlık, makul asgari ücrete ulaşmak için temel bir faktör olarak kabul edilmektedir. Toplu iş sözleşmesi kapsamı oranının %80'in altında olduğu ülkelerde toplu pazarlığın güçlendirilmesi, bu doğrultuda sosyal ortakların katılımı ile bir eylem planı oluşturulması da öngörülmüştür. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranında, %80 oran bir önemli eşik olarak kabul edilmektedir.³⁴

³¹ Madde, "İşçiler ve işverenler veya bunların ilgili kuruluşları, topluluk mevzuatı ile ulusal yasalar ve uygulamalara göre uygun düzeylerde toplu sözleşmeler müzakere etme, imzalama ve menfaat ihtilafı olması halinde, grev dahil kendi çıkarlarını korumak için ortak eylem yapma hakkına sahiptir." şeklindedir. Erişim tarihi, Ocak 15, 2023, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>.

³² Erişim tarihi, Ocak 15, 2023, <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>.

³³ Erişim tarihi, Ocak 15, 2023, [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_ATA\(2022\)_733618](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_ATA(2022)_733618).

³⁴ Bu oran, düzenlemenin ilk halinde %70 olarak öngörülmüştü. Konu hakkında bkz. Marketa Pape, "Directive on adequate minimum wages," erişim tarihi, Ocak 15, 2023, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/733535/EPRS_BRI\(2022\)733535_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/733535/EPRS_BRI(2022)733535_EN.pdf).

Avrupa ülkeleri, kuzey, merkez batı, güney, batı ve merkez doğu ülkeleri olarak beş gruba ayrılarak incelendiğinde;

- Kuzey ülkelerinde (Danimarka, Finlandiya ve İsveç) ortalama toplu iş sözleşmesi kapsama oranı %87,1, sendikal yoğunluk %64,7, işverenlerin sendikal yoğunluğu ise %76 olup, toplu iş sözleşmesi düzeyi kural olarak işkolu düzeyidir.
- Merkez batı ülkelerinde (Lüksemburg, Avusturya, Belçika, Almanya, Hollanda, Slovenya) ortalama toplu iş sözleşmesi kapsama oranı %77,3, sendikal yoğunluk %29 ve işverenlerin sendikal yoğunluğu ise %83,6 olup, toplu iş sözleşmesi düzeyi kural olarak işyeri düzeyidir.
- Güney ülkelerinde (Fransa, Yunanistan, İtalya, Portekiz, İspanya) ortalama toplu iş sözleşmesi kapsama oranı %76,3, sendikal yoğunluk %19,1 ve işverenlerin sendikal yoğunluğu ise %67,7 olup, toplu iş sözleşmesi düzeyi farklılık göstermektedir.
- Batı bölümünde (Güney Kıbrıs Rum Kesimi, İrlanda, Malta, İngiltere) ortalama toplu iş sözleşmesi kapsama oranı %37,8, sendikal yoğunluk %36,2 ve işverenlerin sendikal yoğunluğu ise %60 olup, toplu iş sözleşmesi düzeyi kural olarak şirket/işyeri düzeyidir.
- Merkez doğu ülkeleri olan diğer ülkelerde ise ortalama toplu iş sözleşmesi kapsama oranı %27,1, sendikal yoğunluk %13,1 ve işverenlerin sendikal yoğunluğu ise %54,2 olup, toplu iş sözleşmesi düzeyi kural olarak şirket/işyeri düzeyidir.³⁵

³⁵ Torsten, Muller, Collective Bargaining Systems In Europe- Some Stylised Facts (Brussels: UNI Europa Regional Conference Paper, 2021), 2.

OECD ülkeleri ortalaması, 2019 yılı itibarı ile %32,1'dir.³⁶ Nitekim birçok OECD ülkesinde, toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, bir sendikaya üye olan işçilerin oranından önemli ölçüde yüksektir.³⁷ OECD ülkeleri içerisinde toplu iş sözleşmesi kapsama oranının yüksek olduğu ülkeler, İtalya %100, Avusturya %98, Belçika %96, İsveç %88 olarak sayılabilir. Bu oranın düşük olduğu ülkeler ise Polonya %13,4, ABD %12,1, Meksika %10,4, Türkiye %8,5 ve Litvanya %7,9 olarak gösterilebilir.³⁸ Genel olarak, toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, kıta Avrupası ve Avustralya'da yüksektir. İngilizce konuşan ülkeler (Avustralya hariç) ve Japonya'da ise düşüktür.³⁹

C. Ülkemizde Toplu İş Sözleşmesi Kapsama Oranı

Ülkemizde kayıtlı işçi sayısı, 2023 yılı Ocak ayı itibarı ile 16.163.540, sendikalaşma oranı ise %14,42 olarak gerçekleşmiştir.⁴⁰ ⁴¹ 2020 yılı Ocak ayı istatistikleri kapsamında yapılan bir araştırma ile toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, yalnızca %7,8 olarak ortaya konulmuştur. Bu oran, tüm kayıtlı ve kayıtsız işçiler için geçerli olup, sigortalı işçiler esas

³⁶ Erişim tarihi, Ocak 15, 2023, <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>. OECD ülkelerinin 1980-2000 arası kapsama oranları hakkında bkz. Traxler and Brandl, *The Economic Effects*, 14-15.

³⁷ OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work* (Paris: OECD, 2019), 49.

³⁸ Erişim tarihi, Ocak 15, 2023, <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>.

³⁹ Ochel, "Collective Bargaining Coverage," 63.

⁴⁰ 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2023 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, RG. 09.01.2023, S. 32078.

⁴¹ 2022 yılı ocak ayı itibarıyla 15.294.362 işçiden 2.189.645'i sendikalı olup, sendikalı işçilerin oranı, %14,32 olarak gerçekleşmiştir. 2022 yılı temmuz ayında ise bu oran, %14,26'ya gerilemiştir. Erişim tarihi Ocak 15, 2023, <https://www.csgb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/>.

alındığında %8,9 olarak gerçekleşmektedir. Özel sektörde toplu iş sözleşmesi kapsama oranı ise %5,8 düzeyindedir.⁴² Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) kayıtlarına göre ise 2019 yılı itibarı ile Türkiye’de sendikal yoğunluk %9,9 oranında iken, işçilerin ancak %8,5 oranındaki kısmı, bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmaktadır.⁴³

Ülkemizde sendikalı işçilerin dahi önemli bir kısmı, toplu iş sözleşmesi kapsama oranı içerisinde yer almaz. Nitekim 2019 yılı istatistiklerine göre sendikalı işçilerin, ancak %64,1’i bir toplu iş sözleşmesinden yararlanmakta iken, %35,9’u ise herhangi bir toplu iş sözleşmesi kapsamında yer almamaktadır.⁴⁴

6356 sayılı Kanununun 51. maddesinin iki nolu fıkrası gereğince Yüksek Hakem Kurulu kararları kesin olup toplu iş sözleşmesi niteliğindedir. Bu nedenle Yüksek Hakem Kurulu tarafından bağitlanan sözleşmelerden yararlanan işçiler de toplu iş sözleşmesi kapsama oranına dâhildir. Ancak toplu iş sözleşmesi özerkliğinin geliştirilmesi bağlamında Yüksek Hakem Kurulu’nun varlığı tartışılabilir.⁴⁵ Yüksek Hakem Kurulu

⁴² Konu hakkında bkz. DİSK, *Covid-19 Salgını Günlerinde Türkiye’de Sendikalaşmanın Durumu Araştırması* (İstanbul: Disk, 2020), 13, tablo 2-7 (Bu rapor, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-ÇSGB tarafından her yıl ocak ve temmuz aylarından yayımlanan işçi sendikaları istatistiklerine dayalı olarak Ocak 2020 istatistikleri esas alınarak hazırlanmıştır.).

⁴³ İstatistikler için bkz. Erişim tarihi, Ocak 15, 2023, <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>. Konu hakkında ayrıca bkz. Erişim tarihi, Ocak 15, 2023, <https://www.oecd.org/employment/collective-bargaining-database-turkey.pdf>.

⁴⁴ DİSK, “Covid-19 Salgını Günlerinde Türkiye’de Sendikalaşmanın Durumu Araştırması,” 14, tablo 6.

⁴⁵ Yüksek Hakem Kurulu hakkında bkz. Baki Oğuz Mülayim, “Yüksek Hakem Kurulunun Yapısı ve Görevleri ile Kurul Kararlarına Karşı Yargı Yoluna Başvurulması,” *İstanbul Hukuk Fakültesi Armağanlar Dizisi*:2, Prof.

tarafından bağitlanan toplu iş sözleşmeleri giderek artmaktadır. 2012’de 20.000 işçiyi kapsayan toplu iş sözleşmelerini bağitlayan kurul, 2016 yılında 182.000, 2017 yılında ise 287.000 işçinin toplu iş sözleşmesini bağitlamıştır.⁴⁶

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMA ORANINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

A. Sendikal Yoğunluk

Sendikal yoğunluk, bir işçi sendikasına üye olma hakkına sahip olanlardan sendikaya üye olanların oranı olup, sendikaların gücünü değerlendirmek için kullanılan en önemli ölçüttür. Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, maaşlı işçilerin sendika tarafından müzakere edilen istihdam şart ve koşullarına gerçek ölçüde tabi olduklarını ölçerken, sendikal yoğunluk, sendikaların pazarlıktaki potansiyel gücünü ölçer.⁴⁷

Sendikalar, iş hukukunun özgün kurumları arasında yer almakta olup, çalışma hayatında özellikle çalışan taraf açısından önem taşır. Sendikalar, bu amaçlarını, daha çok toplu iş sözleşmesi imzalamak sureti ile gerçekleştirir.⁴⁸ Toplu iş sözleşmesi, çeşitli tarihi, ekonomik ve toplumsal nedenlerden

Dr. Feyzi Necmeddin Feyzioğlu’nun Anısına Armağan içinde, haz. Abuzer Kendigelen, Saibe Oktay-Özdemir (İstanbul: Oniki Levha Yayınevi, 2020), 537-571.

⁴⁶ DİSK, “Covid-19 Salgını Günlerinde Türkiye’de Sendikalaşmanın Durumu Araştırması,” 4.

⁴⁷ Jelle Visser, “Union Membership Statistics In 24 Countries,” *Monthly Labor Review*, January (2006), 38; Dierk Herzer, *Unions and Income Inequality: A Heterogeneous Panel Cointegration and Causality Analysis* (Hamburg: Helmut Schmidt Üniversitesi, 2014), 15.

⁴⁸ Murat Kandemir, “Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı,” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, no. 39 (2013), 168.

dolayı ortaya çıkmıştır.⁴⁹ Ücretler ve çalışma koşulları üzerinde toplu pazarlık, genel olarak sendikaların en temel faaliyetidir.⁵⁰

Dünyada işveren sendikaları yoğunluğu istikrarlı bir görüntü çizerken, işçilerin sendikal yoğunluğu ise son kırk yılda giderek azalmaktadır.⁵¹ Bu oran, 1975 yılında %33 iken, 2018 yılında %16 olarak gerçekleşmiştir. Hatta bazı ülkelerde bu düşüş, daha hızlı gerçekleşmiştir. 1990'lı yıllarda doğu Avrupa ülkeleri, Yeni Zelanda ve İsrail ile 2000'li yıllarda Türkiye, en az %30 oranında düşüş ile bu duruma örnek gösterilebilir.⁵² Ancak bu durum, her ülke için geçerli değildir. Örneğin 1990'larda hiçbir İskandinav ülkesinde sendika üyeliğinde, önemli bir düşüş görülmemiştir. Aksine sendika üyeliği, bazı sektörlerde artmıştır. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, bu ülkelerde yüksektir.⁵³

Konu hakkında yapılan çalışmalar, sendikal yoğunluğun yanı sıra toplu iş sözleşmesi kapsama oranının da çoğu ülkede düştüğünü ortaya koymaktadır. Ancak ülkeler arasında sendikal yoğunluk ve toplu pazarlık göstergeleri arasında önemli farklılıklar da vardır. Sendikal yoğunluğu etkileyen birçok faktör bulunmaktadır.⁵⁴

6356 sayılı Kanun kapsamında toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için sendikal işçi olmak ya da yetkili sendikaya dayanışma aidatı ödemek gerekir. Kanununun 17. maddesi

⁴⁹ Jonas Malmberg, "The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions," *Scandinavian Studies in Law*, January (2002), 190.

⁵⁰ Visser, Hayter and Gammarano, *Trends In Collective Bargaining*, 3.

⁵¹ OECD, *Employment Outlook*, 138; Amerika, Asya, Afrika ve Avrupa bazında tablolar için bkz. Visser, "Can Unions Revitalize Themselves?," 20.

⁵² OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, 33.

⁵³ Bruun, "The Autonomy of Collective Agreement," 11.

⁵⁴ Claus Schnabel, *Union Membership and Collective Bargaining: Trends and Determinant* (Bonn: Institute of Labor Economics, 2020), 1.

gereğince on beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilmektedir. 6356 sayılı Kanunun 42. maddesi gereğince yetkili sendikaların belirlenmesi amacı ile her yıl ocak ve temmuz aylarında istatistikler yayımlanmaktadır.⁵⁵

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2023 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ” e göre 2023 yılı Ocak ayı itibarı ile ülkemizde toplam işçi sayısı, 16.163.540, sendikalaşma oranı ise %14,42 olarak gerçekleşmiştir.⁵⁶

Ancak Türkiye’de 2013 yılı öncesine ait sendikal yoğunluğa dair resmi istatistiklerin gerçekçi olmadığı, bir toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alan işçi sayılarının esas alınması gerektiği ileri sürülmektedir.⁵⁷ Kamu görevlileri dışında 1988-2012 yılları arasında toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alan işçi

⁵⁵ 6356 sayılı Kanunun 41. maddesinin beş nolu fıkrası gereğince bu istatistikler yayımlanmaktadır. Düzenleme, “Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde Bakanlıkça her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanuncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez.” şeklindedir. Tebliğler için bkz. Erişim tarihi, Ocak 15, 2023, <https://www.csgb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler>.

⁵⁶ RG. 09.01.2023, S. 32078.

⁵⁷ ÇSGB’nun, ILO’nun kullandığı yöntemlerden farklı olarak kendine özgü yöntemler kullandığı hakkında bkz. Aziz Çelik ve Kuvvet Lordoğlu, “Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları,” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, no. 9 (2006), 11-30.

sayısı dikkate alındığında, 1980'li yılların sonu ile 1990'lı yılların başlarında %25 oranında olan toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, 2000'li yılların başlarında %10-12 düzeyine, 2010'lu yıllarda ise %6-7 düzeyine gerilemiştir.

Sendikal yoğunluk, 2013 yılından itibaren sayısal ve oransal olarak artış göstermektedir.⁵⁸ Ancak bu durum, daha çok kamu kurumlarında alt işverene bağımlı olarak çalışan işçilerin, sürekli işçi kadrosuna geçirilmesinden kaynaklanmakta ve bütün işkollarını aynı oranda etkilememektedir.⁵⁹ 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname⁶⁰ ile bu kapsamda bir düzenleme yapılmıştır.⁶¹

Sendikal yoğunluk denildiğinde, yalnızca işçilerin sendika üyeliği anlaşılmalıdır. İşverenlerin sendika üyeliği de bu kapsamda değerlendirilebilir. Nitekim Avrupa ülkelerinde işveren sendikalarına zorunlu üyeliğin öngörüldüğü, bu doğrultuda işverenler açısından sendikal yoğunluğun yüksek olduğu ülkeler olan Avusturya ve 2006 yılına kadar Slovenya'da

⁵⁸ Türkiye'de 1985-2015 yılları arasında toplu pazarlık kapsama oranı için bkz. OECD, *Negotiating Our Way*, 46.

⁵⁹ Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi, *Türkiye'de Sendikalaşma*, 34.

⁶⁰ RG. 24.12.2017, S. 30280.

⁶¹ "Sendikalaşmadaki artışın asıl olarak kamuda (yerel yönetimler dâhil) yaşandığını görüyoruz. 2010'lu yıllarda önce kamu taşeron işçilerinin sendikalaşmasının kolaylaştırılması ve ardından 2017 yılında bu işçilerin merkezi idarede kadroya, yerel yönetimlerde ise belediye şirketlerine aktarılması sonucunda sendikalaşmada ciddi bir artış yaşandı. Bunu anlayabilmek için kamu işçisi sayısının son 10 yıldaki artışına bakmak yeterli olacaktır. Eylül 2011'de 410 bin olan yerel yönetimler dâhil kamu işçisi sayısı Eylül 2021'de 1 milyon 253 bine yükseldi. Kamu istihdamında yaşanan 843 bin kişilik artışın temel sebebi taşeron işçilerinin kadroya alınmasıdır. Bu artış doğrudan sendikalaşmaya da yansdı. Toplu iş sözleşmesinden yararlanmada üyelik koşulu nedeniyle kamu işçilerinin neredeyse tamamı sendikalı. Dolayısıyla işin sırrı kamu istihdamındaki artış." Aziz Çelik, "Sendikalaşma İç Açıcı Değil," Birgün Gazetesi, Ocak 31, 2022, <https://www.birgun.net/haber/sendikalasma-ic-acici-degil-375323>.

toplular iş sözleşmesi kapsama oranı yüksektir. Bunun gibi toplular iş sözleşmesinin teşmil yolu ile işkolu alanında uygulanmak üzere genişletildiği ülkelerde de işverenlerin sendikal yoğunluğu artmaktadır.⁶² Bu duruma, Fransa, Lüksemburg ve Hollanda örnek gösterilebilir. Teşmil yolu ile devletin toplular pazarlığa müdahale etmediği ülkelerde, bu kapsamda Almanya, Malta ve Norveç gibi ülkelerde ise işverenlerin sendikal yoğunluğu, toplular iş sözleşmesi kapsamını az ya da çok etkilemektedir.⁶³

Ülkemizde, işverenlerin örgütlenme oranı, %20 ila 30 arasında değişmektedir.⁶⁴ Ancak işverenlerin sendika üyeliği ile toplular iş sözleşmesi kapsama oranı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak oldukça oldukça zordur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından işçi sendikalarına ilişkin olarak tebliğler yayımlanmaktadır. Ancak işveren sendikalarına yönelik veriler ise yayımlanmamaktadır. Bununla birlikte ülkemizde teşmilin yoğun olarak uygulanmadığı, erga omnes kuralı öngörülmediği ve toplular iş sözleşmesi düzeyi işyeri olarak öngörüldüğünden dolayı, işveren sendikalarına üyeliğin az ya da çok olmasının, toplular iş sözleşmesi kapsama oranına önemli bir etkisi olmadığı görüşündeyiz.

B. Toplular İş Sözleşmesi Düzeyi

Bir ülkenin toplular pazarlık ve toplular iş sözleşmesi düzeyinin, daha çok her ülkenin ekonomik koşullarına, tarihi, sosyal ve

⁶² Konu hakkında bkz. Franz Traxler, "Employer Associations, Institutions and Economic Change: A Crossnational Comparison," *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations* 11, no. 1/2 (2004), 42-60.

⁶³ Oesingmann, "Collective Agreements,"⁶³ Ayrıca bkz. 62, tablo 3.

⁶⁴ Gaye Baycık, "Avrupa Birliği Üye Devletlerinde Teşmil Uygulaması ile Ülkemizdeki Teşmil Sistemine Yönelik Uygulama ve Mevzuat Değişikliği Önerileri (Ankara: Yetkin, 2022), 70.

siyasal yapısına göre belirlendiği ileri sürülmektedir.⁶⁵ Toplu iş sözleşmesi düzeyi kavramı, toplu iş sözleşmesinin yapılabileceği ve kapsayacağı alanı ifade eder.⁶⁶ Diğer bir deyişle, toplu iş sözleşmesine esas birimi ifade eder.⁶⁷

Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, sendikal yoğunluktan daha çok toplu iş sözleşmesinin gerçekleştiği düzeye bağlıdır. Çok işverenli pazarlığın olduğu ülkelerde bu oran, tipik olarak yüksek ve istikrarlıdır. Ancak birçok ülkede toplu pazarlık yapılarının merkezîyetçi olmaması, son yıllarda toplu iş sözleşmesi kapsama oranında düşüşe katkıda bulunmuştur.⁶⁸ Tek düzeyli toplu pazarlık, merkezi olsun ya da olmasın tek düzeyde yapılan pazarlık türüdür. Günümüz şartlarında, tek düzeyli toplu pazarlık, toplu pazarlığın kapsamını daraltıcı etkisi nedeniyle yeterli görülmemektedir.⁶⁹

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde toplu iş sözleşmesi kapsama oranı %80 ve üstü olan ülkeler, esas itibarı ile ikiye ayrılmaktadır. Bunlardan ilk grupta yer alan İsveç, Finlandiya ve Danimarka, sendikalaşma yoğunluğunun yüksek olduğu ülkelerdir. İkinci grupta yer alan Avusturya, Belçika, İtalya, Hollanda ve Portekiz'de ise toplu iş sözleşmesi kapsama oranının yüksekliği, yasal düzenlemeler ile bağlantılıdır. Toplu iş sözleşmesi düzeyi, bu bakımdan önem taşımaktadır. Örneğin Avusturya'da işkolu düzeyinde gerçekleşen bir toplu iş sözleşmesi, o işkolunda tüm işçilere uygulanmaktadır. Norveç, İspanya, Slovenya, Hırvatistan, Malta, Lüksemburg, Almanya ve Güney Kıbrıs Rum Kesimi, %50 ila %75 oranında kapsama

⁶⁵ Ali Güzel, "Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Sistemine Eleştirel bir Yaklaşım," *İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası* 2, no. özel (2016), 895.

⁶⁶ Ercan Akyiğit, *Toplu İş Hukuku* (İstanbul: Seçkin, 2022), 397.

⁶⁷ Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: Oniki Levha, 2022), 286.

⁶⁸ Schnabel, *Union Membership and Collective Bargaining: Trends and Determinant*, 31.

⁶⁹ Mehtap Demir, *Çok Düzeyli Toplu Pazarlık ve Türkiye'de Uygulanabilirliği* (İstanbul: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi, 2018), 2.

oranına sahip olup, Malta dışında bu ülkelerde işkolu düzeyinde kapsamlı bir toplu sözleşme düzeyi bulunmaktadır. İngiltere'de giyim, tekstil ve inşaat gibi bazı sektörlerde hâlâ işkolu düzeyinde toplu pazarlık vardır, ancak özel sektörde çoğu durumda pazarlık, işyeri veya şirket düzeyindedir. Kamu sektörü dışında, işkolu düzeyinde pazarlığın olmadığı, İrlanda ve Malta için de aynı husus geçerlidir.⁷⁰

Avrupa Birliği üye ülkelerinde tek işveren ile yapılan işyeri, işletme, şirket düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmeleri, genellikle büyük ve orta ölçekli işletmelerde veya işyerlerinde çalışanlar olmak üzere sınırlı sayıda çalışana kapsama eğilimindedir. Bu ülkelerde toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %1 ila %35 arasında değişmekte olup, ortalama %14'tür. İşletme düzeyinde pazarlığın münhasıran öngörüldüğü ülkelerde ise toplu iş sözleşmesi kapsamı oranı, %25'i geçmemektedir.

İşkolu veya ulusal düzeyde pazarlıkta çok işverenli pazarlıkların hâkim olduğu ülkelerde toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, çeşitlilik göstermekte olup, İsviçre'de %49'dan, Fransa ve Avusturya'da %98'e kadar değişebilmektedir. İşkolu veya ulusal düzeyde ya da her iki düzeyde pazarlığın birlikte öngörüldüğü ülkelerde toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %76,8'dir. İşkolu ve işletme düzeyinin karma şekilde öngörüldüğü, bu düzeylerden biri altında sınıflandırılmayan diğer ülkelerde ise kapsama oranları ortalama değerlerdedir. Toplu iş sözleşmesi kapsamının daha az olduğu ülkelerde, işyeri toplu iş sözleşmesi düzeyleri öne çıkmaktadır. Bu ülkelerde toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, daha çok sendikal yoğunluk ile doğru orantılıdır.⁷¹ Çok işverenli pazarlığın yerini tek işverenle yapılan pazarlığın aldığı her yerde, toplu iş

⁷⁰ Erişim tarihi Ocak 15, 2023, <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>.

⁷¹ Visser, Hayter and Gammarano, *Trends In Collective Bargaining*, 6.

sözleşmesi kapsama oranı, hızlı ve çarpıcı bir şekilde düşüş göstermektedir.⁷²

Ülkemizde, AB'ne üye ülkelerin çoğunda öngörülen işyeri, işletme ve işkolu düzeyinde, duruma göre bölgesel veya yerel düzeyde toplu pazarlık esasının düşünülmesi gerektiği, bu şekilde işçilerin önemli bir bölümünün, toplu iş sözleşmesi hakkında gerçek anlamda yararlanabileceği ileri sürülmektedir.⁷³

6356 sayılı Kanunda da toplu pazarlığa esas temel birim işyeri olup, bazı yenilikler de yapılmıştır.⁷⁴ Kanun ile işyeri toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesinin yanı sıra çerçeve sözleşme yapılabilmesi de öngörülmüştür. İşyeri toplu iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yapılabilen en küçük birim olarak yasal düzenlemede yer almaktadır.⁷⁵

Bir toplu iş sözleşmesi, bir işkolu düzeyinde tüm işyerlerini kapsayabileceği gibi, yalnızca belirli bir ya da daha çok işyerine ilişkin de olabilir. 6356 sayılı Kanun ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda⁷⁶ da öngörülen işyeri düzeyini benimsenmiştir. Bu doğrultuda çerçeve sözleşme dışında, işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılması öngörülmemiştir.⁷⁷

⁷² Visser, Hayter and Gammarano, *Trends In Collective Bargaining*, 5.

⁷³ Güzel, "Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Sistemine Eleştireysel bir Yaklaşım," 911.

⁷⁴ Sur, "6356 Sayılı Kanun," 338; Melda Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler* (Ankara: Turhan, 2017), 268.

⁷⁵ Eyrenci, "6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri," 123.

⁷⁶ RG. 07.05.1983, S. 18040.

⁷⁷ Kandemir, "Toplu İş Sözleşmesi," 171.

6356 sayılı Kanun ile grup toplu iş sözleşmeleri açık bir şekilde düzenlenmiştir.⁷⁸ İşyeri düzeyinde üç türde toplu iş sözleşmesi yapılması mümkündür. Ancak esas olan işyeri toplu iş sözleşmesi yapılmasıdır. Bir toplu iş sözleşmesinin, mutlak olarak bir işyerine ilişkin olarak yapılması da gerekmez. Zira grup toplu iş sözleşmesi, işyerleri toplu iş sözleşmesinin bir türü olarak öngörülmüştür. İşletme toplu iş sözleşmesi ise aynı işkolunda birden çok işyerinin aynı işverene ait olması durumunda söz konusu olur.⁷⁹ ⁸⁰

ILO, toplu iş sözleşmesi düzeyinin, 98 nolu ILO sözleşmesinin 4. maddesinde ifade edildiği üzere tarafların takdirine bırakılması gereken bir konu olduğunu belirtmektedir.⁸¹ Anayasa'nın 53. maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı ve uygulanamayacağına dair düzenleme, 12.09.2010 tarihinde yapılan referandum sonucu gerçekleşen Anayasa değişikliği ile kaldırılmıştır. Bu kapsamda ILO tarafından yapılan eleştirileri karşılamak üzere 6356 sayılı Kanun ile çerçeve sözleşme yürürlüğe konulmuştur.⁸² Bu

⁷⁸ "Fiilen uygulanan grup toplu iş sözleşmelerinin pozitif düzenlemeye kavuşturulması isabetli ise de tarafların anlaşmasına bağlanması isabetli değildir. Diğer tarafın zorlama hakkı olup olmadığına ilişkin tartışmalar devam edecektir," Subaşı, *Toplu İş Sözleşmesi*, 615.

⁷⁹ Kandemir, "Toplu İş Sözleşmesi," 172.

⁸⁰ 6356 sayılı Kanununun 34. maddesinin gerekçesinde toplu iş sözleşmesi düzeyinde kural olarak işyeri esası belirlenmiştir denilmek sureti ile işletme düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmesinin aslında işyeri toplu iş sözleşmesi olduğu hakkında bkz. Güzel, "Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Sistemine Eleştirel bir Yaklaşım," 909.

⁸¹ ILO, *Freedom of Association, Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO Fifth (revised) edition* (Geneva: ILO, 2016), 197.

⁸² Metin Kutsal, "İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri Işığında Türk Hukukunda Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları," *Sicil İş*

duruma uyum sağlamak amacı ile yapılan göstermelik bir düzenleme olduğu ifade edilmektedir.⁸³

Çerçeve sözleşme, 6356 sayılı Kanununun 2. maddesinin birinci fıkrasının “b” alt bendinde “*Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme*”, olarak tanımlanmaktadır. Bu sözleşmenin öncelikleri farklıdır.⁸⁴ Çerçeve sözleşme, Kanununun 33. maddesinin üçüncü fıkrası gereğince “*mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikaları*” konularını içerebilir. Çerçeve sözleşme ile çok düzeyli bir toplu pazarlık sistemine kapı açılmaktadır.⁸⁵ Ancak bu doğrultuda herhangi bir uyuşmazlık çözüm mekanizması, Kanunda yer almamaktadır.⁸⁶

Çerçeve sözleşmenin, toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmadığı gibi normatif etkiye de sahip olmadığı, yeni bir toplu iş sözleşmesi türü olarak nitelendirilemeyeceği ifade

Hukuku Dergisi, no. 29 (2013), 143: Gülsevil Alpagut, “6356 Sayılı Yasanın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum,” Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, no. 35 (2012), 29; Ahmet Nizamettin Aktay ve Olgu Özdemir Ertürk, Toplu İş Hukuku (Ankara: Seçkin, 2022), 157.

⁸³ Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Hukuku* (İstanbul: Oniki Levha, 2020), 342.

⁸⁴ Ekmekçi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 291.

⁸⁵ İbrahim Subaşı, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Toplu İş Sözleşmesi,” *Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 20, no. 1 (2014), 608; Uçkan Hekimler, “Two Steps Forward, One Step Back, or Vice Versa: The New Legal Framework of Collective Labour Relations In Turkey,” 574: Toker Dereli, “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme,” *Çalışma ve Toplum Dergisi*, no. 36 (2013), 54.

⁸⁶ Uçkan Hekimler, “Two Steps Forward, One Step Back, or Vice Versa: The New Legal Framework of Collective Labour Relations In Turkey,” 574.

edilmektedir.⁸⁷ Kanunda çerçeve toplu iş sözleşmesi yerine çerçeve sözleşme ifadesinin kullanmasından dolayı, kanun koyucunun çerçeve sözleşmeyi, toplu iş sözleşmesi olarak kabul etmediği⁸⁸, alt düzey toplu iş sözleşmelerine yönelik genel bir çerçeve belirleyen bir sözleşme olduğu⁸⁹, bir toplu iş hukuku sözleşmesi olduğu⁹⁰, kendine ait bir hukuki rejime tabi bir kolektif sözleşme niteliğinde olduğuna yönelik görüşler de bulunmaktadır.⁹¹ Bununla birlikte kendine özgü bir toplu iş sözleşmesi türü olduğu da ileri sürülmektedir.⁹²

Gerçek anlamda bir toplu iş sözleşmesi olmaması nedeni ile çerçeve sözleşmenin, ILO tarafından yöneltilen eleştirileri karşılayamayacağı, grup toplu iş sözleşmelerinin işkolu düzeyinde toplu pazarlığı sağlayabilecek nitelikte olduğu ileri sürülmektedir.⁹³ Kanımızca da toplu iş sözleşmesi niteliğinde olmaması, yalnızca mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilmesi ve normatif bir etkisi bulunmamasından dolayı çerçeve sözleşmeler, çok düzeyli pazarlığı karşılamaktan

⁸⁷ Talat Canbolat, "6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği," *Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 20, no. 1 (2014), 539: Ekmeççi, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 291: Sayım Yorğun, "Sendikaların Toplu Pazarlık Yetkisi ve Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü'nün Hukuki Boyutu," *Çalışma ve Toplum Dergisi*, no. 76 (2023), 104.

⁸⁸ Öner Eyrenci, "6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri," *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, no. özel sayı (2013), 119: Kutal, "İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri Işığında Türk Hukukunda Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları," 143.

⁸⁹ Güzel, "Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Sistemine Eleştireysel bir Yaklaşım," 908.

⁹⁰ Şahlanan, *Toplu İş Hukuku*, 342.

⁹¹ Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 277.

⁹² Tuncay, Savaş Kutsal, *Toplu İş Hukuku*, 244-249.

⁹³ Sur, "6356 Sayılı Kanun," 262.

uzaktır. Nitekim uygulamada da tercih edilmemesi, görüşümüzü desteklemektedir.⁹⁴

2017 yılında 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin⁹⁵ 112. maddesi ile 6356 sayılı Kanuna ek 2. madde eklenmiş, 7079 Sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanunun⁹⁶ 105. maddesi ile aynen kabul edilmiştir.⁹⁷ Madde gereğince hükümet, kamu işveren sendikaları ile işçi sendikaları konfederasyonları arasında kamu sektöründe çalıştırılan işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere, kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü imzalanabilir. Bu protokol hükümleri, geçerlilik süresi içinde madde kapsamındaki idareler ile taraf konfederasyona üye olan sendikalar için bağlayıcıdır. Düzenleme ile 1989 yılından beri uygulanmakta olan kamu sektörü toplu iş sözleşmesi çerçeve anlaşma protokollerinin yasal bir zemin ve bağlayıcı bir nitelik kazandığı, toplu pazarlık ve grev hakkının kamu sektörü için yeniden şekillendiği, toplu pazarlıkların merkezi düzeyde

⁹⁴ “6356 sayılı Kanunun kabul edildiği 2012 yılından bugüne kadar herhangi bir çerçeve sözleşme imzalanmadığı gibi bu sürecin başlamasına dair hiçbir girişim de olmamıştır... Bir başka deyişle, bu düzenleme ile Türkiye’de endüstri ilişkileri sisteminde, içinde resim olmayan boş bir çerçeve çizilmiş ve çok düzeyli toplu pazarlık sistemi yanılısaması yaratılmaya çalışılmıştır.” Banu Uçkan Hekimler, “Türkiye’de Kamu Sektöründe Yeni Bir Endüstri İlişkileri Sistemine Geçişin Habercisi: Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Anlaşma Protokolleri,” Çalışma ve Toplum Dergisi, no. 61 (2019), 906-907

⁹⁵ RG. 24.12.2017, S. 30280.

⁹⁶ RG. 08.03.2018, S. 30354 (Mükerrer).

⁹⁷ 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 136. maddesi ile 112. maddenin, 02.01.2018 tarihinde yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmış, daha sonra bu hüküm 7079 sayılı Kanunun 124. maddesi ile de aynı doğrultuda 02.01.2018 tarihinde yürürlüğe girmesi öngörülmüştür.

bağıtlanması, işçi konfederasyonlarının bu pazarlığın yasal tarafı olması nedenleri ile sendikaların grev hakkının da kullanılamaz hale gelmesine ve kamu sektöründe, memur sendikalarına benzer bir şekilde, grevsiz toplu pazarlık sisteminin oluşmasına neden olabileceği ifade edilmiştir⁹⁸.

Toplu pazarlık düzeyi ile ilgili kısıtlamanın, 98 nolu ILO Sözleşmesi ile öngörülen tarafların özgür iradesine dayalı toplu pazarlık ilkesinin yanı sıra 87 nolu ILO Sözleşmesi ile öngörülen örgütlenme hakkının kısıtlanmamasına yönelik düzenlemeye de aykırı olduğu ileri sürülmektedir. Bu doğrultuda ülkemizde toplu iş sözleşmesi kapsama oranının artırılması için öncelikle toplu pazarlık düzeyinin çoklu şekilde düzenlenmesi, işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılmasına imkân tanınması gereği ifade edilmektedir.⁹⁹

C. Teşmil

Teşmil, toplu iş sözleşmesi kapsayıcılığının artırılması hususunda önemli bir düzenlemedir.¹⁰⁰ Bu şekilde toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı artmaktadır.¹⁰¹ Toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı, sendikalı işçi sayısını

⁹⁸ Uçkan Hekimler, "Türkiye'de Kamu Sektöründe Yeni Bir Endüstri İlişkileri Sistemine Geçişin Habercisi: Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Anlaşma Protokolleri," 914.

⁹⁹ Baycık, Avrupa Birliği Üye Devletlerinde Teşmil Uygulaması ile Ülkemizdeki Teşmil Sistemine Yönelik Uygulama ve Mevzuat Değişikliği Önerileri, 89. Ayrıca Gaye Baycık, Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler (Ankara: ILO, 2019), 27.

¹⁰⁰ Teşmil ve erga omnes kuralı hakkında bkz. Gaye Baycık, Avrupa Birliği Üye Devletlerinde Teşmil Uygulaması ile Ülkemizdeki Teşmil Sistemine Yönelik Uygulama ve Mevzuat Değişikliği Önerileri (Ankara: Yetkin, 2022); Gaye Baycık, Avrupa Birliği Üye Ülkelerinde Teşmil Uygulaması ve Türkiye İçin Öneriler (Ankara: ILO, 2019).

¹⁰¹ Ancak teşmil uygulamasının, isabetli bir biçimde işletilmediğinde sakıncalar getirdiği hakkında bkz. Sur, *İş Hukuku Toplu İlişkiler*, 357.

aşmaktadır. Nitekim OECD ve AB ülkelerinin çoğunda bu durum görülmektedir. Teşmil ile işçilerin örgütlü ya da örgütsüz olmasına bakılmaksızın çalışma koşullarında uyum sağlanması, işverenler arasında haksız rekabetin önlenmesi ile sosyal alanda gerçekleşen gelişmelerin ülke genelinde uygulanması gerçekleştirilmiş olur.¹⁰²

Teşmil düzenlemesi kapsamında erga omnes kuralından da bahsedilmelidir. Bu kural, sözleşmelerin sadece taraf sendika üyesi işçiler için değil, tüm işçiler için genişletilmesini ifade eder.¹⁰³ Teşmil ile erga omnes kuralı birbiri ile karıştırılmamalıdır. Bu kuralın uygulandığı ülkelerde, toplu iş sözleşmesi, toplu sözleşmeyi imzalayan işveren veya işveren sendikasına üye olunup olunmaması önem taşımaksızın tüm işçilere uygulanır.¹⁰⁴

Teşmile ilişkin düzenlemeler, ülkeler arasında önemli ölçüde farklılık arz etmektedir. Teşmil, herhangi bir toplu iş sözleşmesinin erga omnes ilan edilmesinin yanı sıra yasal bir düzenlemenin gereği olarak kendiliğinden de gerçekleşebilir. Diğer teşmil uygulamaları, toplu iş sözleşmesinin teşmilini, yalnızca belirli hallerle sınırladıkları, gerçekçi olmayan düzeylerde temsil eşikleri öngörebilecekleri için kısıtlayıcı olarak

¹⁰² A. Murat Demircioğlu, "Ulusal ve Uluslararası Hukukta Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulaması," *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 15 (2009), 120-121; Aktay ve Özdemir Ertürk, *Toplu İş Hukuku*, 227.

¹⁰³ OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, 265.

¹⁰⁴ Baycık, *Avrupa Birliği Üye Devletlerinde Teşmil Uygulaması ile Ülkemizdeki Teşmil Sistemine Yönelik Uygulama ve Mevzuat Değişikliği Önerileri*, 9.

tanımlanabilir. Bu hallerin dışında toplu pazarlığı teşvik etmenin bir yolu olarak destekleyici teşmil rejimi de öngörülebilir.¹⁰⁵

Birçok ülkede sınırlı sayıda işveren ve sendika tarafından müzakere edilmek sureti ile belirlenen ücretlere ilişkin düzenlemeler ve çalışma koşulları, devlet tarafından bir işkolundaki tüm çalışanlara ve işverenlere teşmil edilmektedir.¹⁰⁶ Toplu iş sözleşmesi kapsama oranları, Belçika'da¹⁰⁷ %96, Fransa'da %98, İspanya'da %70, Lüksemburg %50 (Veri özel sektörü göstermekte olup, kamu sektöründe ise %100'dür), Hollanda'da %81 ve Finlandiya'da %91'dir.¹⁰⁸ Bu ülkelerde yasal bir düzenlemenin gereği olarak kendiliğinden ya da sıkça kullanılan teşmil uygulaması vardır. Bu ülkeler arasında en düşük toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, %50 ile

¹⁰⁵ Susan Hayter and Jelle Visser, "The Application and Extension of Collective Agreements: Enhancing The Inclusiveness Of Labour Protection" in *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, ed. Susan Hayter and Jelle Visser (Geneva: ILO, 2008), 6.

¹⁰⁶ Oesingmann, "Collective Agreements," 60.

¹⁰⁷ Örneğin Belçika'da 5 Aralık 1968 tarihli Kanunun (Official Gazette, 15 January 1969) 19. maddesi gereğince işçinin sendikalı olup olmaması önem arz etmez. Şirket düzeyinde yapılan anlaşma, kural olarak çalışan herkes için geçerli olmaktadır. Konu hakkında bkz. Chris Engels and Lisa Salas, "Collective Bargaining In Belgium" in *Collective Bargaining in Europe*, ed. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid: Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2005), 52.

¹⁰⁸ Hollanda, Finlandiya, İsviçre, Norveç için bkz. Jelle Visser, "Extension Policies Compared: How the Extension of Collective Agreements Works in the Netherlands, Switzerland, Finland and Norway" in *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, ed. Susan Hayter and Jelle Visser (Geneva: ILO, 2018), 33-64. Norveç ve Finlandiya için ayrıca bkz. Niklas Bruun, "Extension of Collective Agreements: The Nordic situation" in *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, ed. Susan Hayter and Jelle Visser (Geneva: ILO, 2018), 119-178.

Lüksemburg'dadır.¹⁰⁹ Fransa'da sendikal yoğunluk oldukça düşük (%8) olmasına karşın, teşmil etkin şekilde kullanılmaktadır. Belçika'da sendikal yoğunluk %50 olup, bu rakam sırası ile Hollanda'da %20, İspanya'da %19, Lüksemburg'da ise %41'dir. Finlandiya'da ise sendikal yoğunluk da (%74) yüksektir.¹¹⁰ Ancak Batı Avrupa'da toplu iş sözleşmesi kapsama oranı ile sendikal yoğunluk arasındaki uyumsuzluğun uzun vadede sürdürülebilir bir durum olmadığı da ifade edilmektedir.¹¹¹

Teşmilin öngörüldüğü, ancak az ya da nadiren kullanıldığı ülkelerde ise sendikal yoğunluk ve toplu iş sözleşmesi kapsama oranları sırası ile Avusturya (%28-95), Bulgaristan (%20-30), Çek Cumhuriyeti (%17-38), Estonya (%10- 33), Almanya (%18-57), Macaristan (%12-33), İrlanda (%31-44), Letonya (%13-34), Litvanya (%10-15), Norveç (%52-70), Polonya (%15-30), Portekiz¹¹² (%19-92) (2021 yılı öncesinde teşmil, etkin şekilde kullanılmakta idi.¹¹³), Romanya (%33-36), Slovakya (%17-35), Slovenya (%27-90) olarak sayılabilir.¹¹⁴

Almanya'da, toplu iş sözleşmesi kapsama oranı giderek düşmektedir.¹¹⁵ Bu ülkede teşmile ilişkin bir düzenleme olmasına karşın, 2000'li yıllardan itibaren teşmil edilen toplu iş

¹⁰⁹ Oesingmann, "Collective Agreements," 60-62, tablo 1-2.

¹¹⁰ Oesingmann, "Collective Agreements," 62, tablo 2.

¹¹¹ Bruun, "The Autonomy of Collective Agreement," 28.

¹¹² Portekiz'de teşmil uygulaması hakkında bkz. Reinhard Naumann, "Reregulating the Extension of Collective Agreements in Portugal: A case study" in *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, ed. Susan Hayter and Jelle Visser (Geneva: ILO, 2018), 93-118.

¹¹³ Oesingmann, "Collective Agreements," 61.

¹¹⁴ Oesingmann, "Collective Agreements," 62, tablo 2.

¹¹⁵ Uwe Jirjahn, *Research On Trade Unions And Collective Bargaining In Germany: The Contribution of Labor Economics* (Trier: Universität Trier, 2015), 4.

sözleşmesi sayısı, büyük bir düşüş göstermiştir. Norveç'te toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, tüm işçilerin yaklaşık üçte ikisi oranında olup, meslek, işkolu ve sektör bazında farklılıklar göstermektedir. Kamu çalışanlarının tamamı, toplu iş sözleşmesi kapsamında yer almakta iken, özel sektörde bu oran, yaklaşık %50'dir. Bunun gibi küçük şirketler ile karşılaştırıldığında büyük şirketlerde kapsama oranı daha yüksek olup, parkende, otel, restaurant ve benzeri hizmet sektöründe ise daha düşüktür.¹¹⁶

Teşmile ilişkin bir düzenlemenin bulunmadığı ülkeler; İtalya, Danimarka, Kıbrıs Rum Kesimi, Yunanistan (Yunanistan'da 2011 yılından önce etkin şekilde kullanılmakta idi.¹¹⁷), Malta, İsveç ve İngiltere'dir. İsveç'te sendikal yoğunluk %70, toplu iş sözleşmesi kapsama oranı %88 olup, bu rakamlar, Danimarka'da sırası ile %67 ve %80'dir. Bu ülkelerde toplu iş sözleşmesi kapsama oranı yüksek olmakla birlikte, sendikal yoğunluk ile toplu iş sözleşmesi kapsama oranı doğru orantılıdır. Danimarka'da 2000 yılında toplu iş sözleşmesi kapsama oranı %85, sendikal yoğunluk %81 olup, 2012 yılında ise bu oranlar sırası ile %84 ve %77 olarak gerçekleşmiştir.¹¹⁸ 2018 yılı itibarı ile ise bu oran %82'dir. Sendikal yoğunluk ise %67 oranındadır.¹¹⁹ ¹²⁰ Sendikal yoğunluk ve toplu iş sözleşmesi

¹¹⁶ Kristine Nergaard, *Trade Unions in Norway Coordinated Wage Bargaining and Workplace Level Co-determination* (Berlin: Friedrich Ebert Stiftung, 2014), 8.

¹¹⁷ Oesingmann, "Collective Agreements," 61.

¹¹⁸ Jens Lind, "Collective Bargaining In Europe: Towards An Endgame," in *Denmark: The Sacred Cow Of Collective Bargaining Is Still Alive*, ed. Torsten Müller, Kurt Vandaele and Jeremy Waddington (Brussels: ETUI, 2019), 151.

¹¹⁹ Erişim tarihi, Ocak 15, 2023, <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>.

¹²⁰ Oesingmann, "Collective Agreements," 61.

kapsama oranı sırası ile Kıbrıs Rum Kesiminde %55-52, Yunanistan'da %25-65 ve Malta'da ise %51-61 şeklindedir.¹²¹

İtalya'da sendikal yoğunluk %35, toplu iş sözleşmesi kapsama oranı ise %80'dir. Bu ülkede teşmîle ilişkin bir düzenleme bulunmamakta, ancak aynı sonucu doğuran benzer düzenlemeler öngörülmektedir.¹²² Avusturya için de aynı durum söz konusudur. Avusturya, İtalya ve Fransa gibi Avrupa ülkelerinin düşük sendikal yoğunluğa karşın, toplu iş sözleşmesi kapsama oranının yüksek olmasının nedeni, toplu iş sözleşmelerinin yaygınlaştırılmasına yönelik kurumsal mekanizmaların varlığıdır.¹²³

Teşmilin, toplu iş sözleşmesi kapsama oranı üzerindeki doğrudan etkisini belirlemek oldukça zordur. Yalnızca teşmil öncesi ve sonrasında kapsama oranı hakkında paylaşılan verilerden hareketle bazı ülkeler, bu kapsamda yaklaşık olarak değerlendirilebilir. Toplu iş sözleşmesi oranına en büyük katkı, yarı otomatik teşmil rejiminin öngörüldüğü Fransa'da %30, Finlandiya'da ise %16 olarak görülmüştür. Destekleyici teşmil rejiminin öngörüldüğü ülkeler olan Belçika'da %20, İsviçre'de %13, Hollanda'da %9, Slovakiya'da %6 ve Almanya'da %1 olarak bu etki gerçekleşmiştir. Teşmîle yönelik kısıtlayıcı

¹²¹ Oesingmann, "Collective Agreements," 62.

¹²² Ülke bazında teşmîle dair düzenlemeler hakkında bkz. Oesingmann, "Collective Agreements," 60. Ayrıca kapsama oranları, teşmil ve sendikalaşma arasındaki ilişki için tablo, a.g.e. 62. OECD istatistiklerine göre ise bu oran %100 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca konu hakkında bkz. Erişim tarihi, Ocak 15, 2023, <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC>.

¹²³ Espen Løken, Torgeir Aarvaag Stokke and Kristine Nergaard, *Labour Relations in Norway* (Norway: Fafo, 2013), 36.

düzenlemelerin olduğu Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya ve Macaristan'da ise bu etki %1 ila 3 arasında olmuştur.¹²⁴

Türkiye'de zorunlu bir teşmil düzenlemesi öngörülmediği gibi aynı sonucu doğuran yasal bir düzenleme de bulunmamaktadır.¹²⁵ Teşmil, 6356 sayılı Kanununun 40. maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre Cumhurbaşkanı, teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının, ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir. Yüksek Hakem Kurulu, bu konudaki görüşünü on beş iş günü içinde bildirir. Teşmil kararında, teşmilin gerekçesi açıklanır. Teşmil kararı, yürürlüğe gireceği tarih de belirtilmek suretiyle Resmî Gazete'de yayımlanır, ancak yürürlük tarihi, Resmî Gazete'de yayım tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemez. Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkar. Cumhurbaşkanı, teşmil kararını, gerekçesini de açıklayarak gerekli gördüğünde yürürlükten kaldırabilir. Ancak toplu iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilemez.

Yetki için başvurulduktan sonra bu işlem tamamlanuncaya kadar veya yetki belgesi alındıktan sonra yetki devam ettiği sürece, kapsama giren işyerleri için teşmil kararı alınmaz.

¹²⁴ Hayter, Visser and Gammarano, *Trends In Collective Bargaining*, 8. Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ibid. 23, tablo 1.1.

¹²⁵ OECD and AIAS, "Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts" (Paris: OECD, 2021), 2.

Ancak toplu iş sözleşmesinin teşmil edildiği işletme veya işyerinde her zaman yetki için başvurulabilir ve yeni toplu iş sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte teşmil uygulaması kendiliğinden sona erer.

6356 sayılı Kanunda teşmil, 2822 sayılı Kanundan daha farklı düzenlenmiştir. 2822 sayılı Kanunda yer alan düzenlemede Bakanlar Kurulu'nun, bağlı bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından en çok üyeye sahip bulunan sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini teşmil edebileceği hükmü yer alırken, 6356 sayılı Kanunda, toplu iş sözleşmesinin tarafı olacak işçi sendikasının işkolu barajını aşmış olma koşulu kaldırılmış, sadece kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendika olma koşulu aranmıştır.¹²⁶ Teşmil için aranan koşulların hafifletilmesi, toplu iş sözleşmesinin kapsama oranının artırılması doğrultusunda olumlu bir düzenleme olarak değerlendirilmelidir.

Ülkemizde toplu iş sözleşmesi kapsama oranının artırılması için alınacak önlemler kapsamında teşmilin daha uygulanabilir hale getirilmesi gereği ifade edilmektedir.¹²⁷ Ancak toplu iş sözleşmesi kapsama oranının artırılmasında, teşmilden daha çok tarafların özgür iradesine dayalı toplu pazarlığın geliştirilmesi, teşmilin, ancak işçilerin toplu iş sözleşmesi kapsama alınmasına

¹²⁶ Kandemir, "Toplu İş Sözleşmesi," 206.

¹²⁷ Baycık, Avrupa Birliği Üye Devletlerinde Teşmil Uygulaması ile Ülkemizdeki Teşmil Sistemine Yönelik Uygulama ve Mevzuat Değişikliği Önerileri, 70; Baycık, Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler, 42.

yönelik bir alternatif seçenek, diğer bir deyişle, “sonraki adım” niteliğinde bir yol olduğu da vurgulanmaktadır.¹²⁸

Avrupa ülkelerinde toplu iş sözleşmesi kapsama oranının, erga omnes kuralı nedeni ile yüksek bir oranda kaldığı söylenebilir.¹²⁹ 2015 yılı OECD verilerine göre, Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti¹³⁰, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Macaristan, İrlanda, İtalya, Letonya, Lüksemburg, İspanya ve Slovak Cumhuriyeti’nde erga omnes kuralı uygulanmaktadır¹³¹. Almanya¹³², Portekiz, İsveç ve Türkiye’de toplu iş sözleşmesi, yalnızca sendika üyesi işçilere uygulanmakta, ancak dayanışma aidatı gibi bazı koşullarla işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânı bulunmaktadır.¹³³ İzlanda’da ve İspanya’da erga omnes kuralı uygulanmamaktadır, ancak aynı etkiyi doğuran yasal düzenlemeler bulunmaktadır. İtalya’da ise yasal düzenleme bulunmamakla birlikte de facto olarak bu kural uygulanmaktadır.¹³⁴

¹²⁸ Baycık, *Avrupa Birliği*, 113; Baycık, *Sosyal Diyalog*, 44. İşveren örgütlenme yoğunluğu artmadan, çok düzeyli pazarlık yapısına geçilmesi ya da genişletme mekanizmaları yolu ile toplu pazarlık kapsamının artırılmasının güç olduğu, bu doğrultuda öncelikle teşmil uygulamasının sık kullanımı ile işveren örgütlenme yoğunluğunun artması, daha sonra işkolu düzeyinde toplu pazarlıklara geçilmesi de önerilmektedir. Konu hakkında bkz. Ayhan Görmüş, “Toplu Pazarlık Kapsamını Etkileyen Faktörler: Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri Temelinde Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Modernizasyonu,” *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, no. 78 (2020), 105.

¹²⁹ Bruun, “The Autonomy of Collective Agreement,” 27.

¹³⁰ Bu ülkede de facto olarak uygulanmakta ancak yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Konu hakkında bkz. OECD, *Use of Erga Omnes Clauses* (Paris: ILO, 2017), 2.

¹³¹ OECD, *Erga Omnes*, 3.

¹³² Almanya hakkında bkz. Thorsten Schulten, “The Role of Extension in German Collective Bargaining” in *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, ed. Susan Hayter and Jelle Visser (Geneva: ILO, 2018), 65-92.

¹³³ Baycık, *Avrupa Birliği*, 10; OECD, *OECD Employment Outlook*, 140-141.

¹³⁴ OECD, *Erga Omnes*, 2-3.

SONUÇ

Toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, çalışma koşulları, bir ya da birden fazla toplu iş sözleşmesi, ülkemizde ise bir toplu iş sözleşmesi ile düzenlenen işçilerin, diğer işçilere olan oranını ortaya koyar.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2023 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ"e göre ülkemizde işçilerin, ancak %14,42'si sendikalıdır. Sendikalı işçi sayısında, yakın zamanda bir artış görülmektedir. Ancak bu durumun ortaya çıkmasında, kamu kurumlarında alt işverene bağımlı olarak çalışan işçilerin, sürekli işçi kadrolarına geçirilmelerine yönelik 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname etkili olmuştur. Ülkemizde sendikal yoğunluk düşük olup, toplu iş sözleşmesi kapsama oranının güçlü sendikacılık hareketleri ile artırılması çok mümkün görülmemektedir.

2020 Ocak ayı rakamları esas alınmak sureti ile yapılan çalışmalar, ülkemizde toplu iş sözleşmesi kapsama oranının, yalnızca %7,8 olduğunu ortaya koymaktadır. Kayıtlı işçiler, esas alındığında bu oran, %8,9 olarak gerçekleşmektedir. Özel sektörde ise bu oran çok daha düşük olup, %5,8'dir. Ülkemizde sendikalı işçilerin bile yaklaşık üçte ikisi, bir toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaktadır. Bu durum üzerinde durulması, tartışılması ve çözüme kavuşturulması gereken bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi kapsama oranının yüksekliği, bir ülkede kanun koyucunun tercihlerine bağlı olarak değişebilir. Nitekim Kuzey Avrupa ülkelerinde, örneğin Danimarka, İsveç gibi ülkelerde güçlü sendikacılık hareketleri ile toplu iş sözleşmesi kapsamı oranının artırılması amaçlanmakta iken, Fransa'da ise toplu iş sözleşmesinin teşmiline yönelik düzenlemeler ile bu durum sağlanmaya çalışılmaktadır. Sendikal yoğunluğun

yüksek olduğu ülkelerde toplu iş sözleşmesi kapsama oranı ile sendikal yoğunluk doğru orantılıdır.

Toplu iş sözleşmesi kapsama oranının yüksek olmasında, toplu iş sözleşmesinin gerçekleştiği düzey, en önemli husustur. Toplu iş sözleşmesi düzeyinin işyeri düzeyi olması, toplu iş sözleşmesi kapsama oranını olumsuz etkilemektedir. Tek işverenle yapılan toplu pazarlık, bu oranın artmasına katkıda bulunmamaktadır. İşyeri düzeyinde tek işverenle yapılan toplu iş sözleşmelerinin kapsama oranı düşük olmaktadır. Grup toplu iş sözleşmesi de tarafların anlaşmasına bağlı olduğundan, bu durumu değiştirmemektedir.

İşkolu düzeyinde toplu pazarlığın yapıldığı ülkelerde, toplu iş sözleşmesi kapsama oranı yüksektir. Bu doğrultuda ülkemizde işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapılmasının yolu açılmalı, çok işverenle toplu pazarlık da bu kapsamda öngörülmelidir. Zira çok işverenle toplu pazarlığın yapıldığı ülkelerde toplu iş sözleşmesi kapsama oranı, daha yüksek ve istikrarlıdır. 6356 sayılı Kanunda çerçeve sözleşmenin öngörülmüş olması, toplu iş sözleşmesi düzeyinin işyeri toplu iş sözleşmesi olması durumunu değiştirmemiştir. Doktrinde çerçeve sözleşme, esasen genel olarak bir toplu iş sözleşmesi olarak da kabul edilmemektedir. Toplu iş sözleşmesi niteliğini taşıyamaması, normatif olmayan yapısı ve kapsamının sınırlı olmasından dolayı tercih edilmemekte, çok düzeyli pazarlığa yol açacak bir etkisi de uygulamada görülmemektedir.

Toplu iş sözleşmesi kapsama oranının artırılmasında teşmile ilişkin düzenlemeler, bir diğer önemli etkidir. Erga omnes kuralından da bu kapsamda bahsedilebilir. Zira bu kural, bağitlanmış olan bir toplu iş sözleşmesinin, o toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayanlara uygulanması sonucunu doğurduğundan, toplu iş sözleşmesi kapsama oranının artmasında önemli bir rol oynar. Ancak bu doğrultuda bir düzenleme, toplu iş hukuku mevzuatımızda bulunmamaktadır.

Bununla birlikte teşmile ilişkin düzenlemeler, tek başına toplu iş sözleşmesi kapsama oranının artması için yeterli değildir. Bu hususta, kanun koyucunun tercihleri de önemlidir. Nitekim 6356 sayılı Kanununun 40. maddesinde teşmile ilişkin düzenlemeler bulunmakla birlikte bu düzenlemeler, ülkemizde toplu iş sözleşmesi kapsama oranının artmasına olumlu bir etkide bulunmamaktadır. Teşmilin kendiliğinden ya da bir idari veya yargı organının kararına bağlı tutulması ile de facto olarak uygulanması gibi hususlar, ayrıca o ülkenin sosyal ve siyasi yapısı ile çalışma hayatına ilişkin yasal düzenlemeleri, bu uygulamanın kapsama oranına etkisini belirlemektedir.

Toplu iş hukukunda en önemli göstergenin, o ülkede toplu iş sözleşmesi özerkliğinin varlığı koşulu ile toplu iş sözleşmesi kapsama oranı olduğu kanaatindeyiz. Ülkemizde toplu iş sözleşmesi kapsama oranının artırılması, diğer bir deyişle toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilerin sayısının artırılması hayati önemi haizdir. Böylelikle bireysel iş sözleşmeleri ile çalışma koşulları düzenlenen işçilere önemli haklar sağlanacaktır. Düşük sendikal yoğunluğun, kısa vadede yükselmesi mümkün görülmemektedir. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi düzeyinin tek düzeyli olmaktan çıkarılması, öncelikle gerçekleştirilmesi gereken bir hedef olmalıdır.

Son olarak ifade etmek isteriz ki, nihayetinde toplu iş hukukunda yapılan düzenlemeler, işçilerin haklarının farkında olmalarına ve bu hakları özgür bir biçimde kullanabilmelerine bağlıdır. Uluslararası hukuk normları esas alınmak sureti ile toplu iş hukukunda gerçekleştirilecek yasal değişikliklerin, toplu iş sözleşmesi kapsama oranının artmasına katkıda bulunacağı da göz ardı edilmemelidir.

Hakem Değerlendirmesi: Çift kör hakem.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek alıp almadığını belirtmemiştir.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması olmadığını belirtmiştir.

Etik Kurul Onayı: Yazar, etik kurul onayının gerekip gerekmediğini belirtmemiştir.

Peer Review: Double peer-reviewed.

Financial Support: The author did not indicate whether he received financial support for this study.

Conflict of Interest: The author stated that there is no conflict of interest.

Ethics Committee Approval: The author did not specify whether ethics committee approval is required.

KAYNAKÇA

- Aktay, Ahmet Nizamettin ve Olgu Özdemir Ertürk. *Toplu İş Hukuku*. Ankara: Seçkin, 2022.
- Akyiğit, Ercan. *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Seçkin, 2022.
- Alpagut Gülsevil. "6356 Sayılı Yasanın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi - Uluslararası Normlara Uyum." *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, no. 35 (2012): 25-55.
- Aydın, Ufuk ve Özlem Keskin. "2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye'de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü." *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, no. 2 (2015): 1-41.
- Baycık, Gaye. *Avrupa Birliği Üye Devletlerinde Teşmil Uygulaması ile Ülkemizdeki Teşmil Sistemine Yönelik Uygulama ve Mevzuat Değişikliği Önerileri*. Ankara: Yetkin, 2022.
- Baycık, Gaye. *Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler*. Ankara: ILO, 2019.
- Baycık, Gaye. *Avrupa Birliği Üye Ülkelerinde Teşmil Uygulaması ve Türkiye için Öneriler*. Ankara: ILO, 2019.
- Bruun, Niklas. *The Autonomy of Collective Agreement*. Report to the VII European Regional Congress of the International Society for Labour Law and Social Security (2002).
- Bruun, Niklas. "Extension of Collective Agreements: The Nordic situation Agreements: Extending Labour Protection." In *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, edited by Hayter, Susan, Jelle Visser. 119-178. Geneva: ILO, 2018.
- Canbolat, Talat. "6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği." *Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a*

- Armağan,* Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 20, no. 1 (2014): 523-541.
- Çelik, Aziz. "Sendikalaşma İç Açıcı Değil." *Birgün Gazetesi*. Ocak 31, 2022. <https://www.birgun.net/haber/sendikalasma-ic-acici-degil-375323>.
- Çelik, Aziz ve Kuvvet Lordoğlu. "Türkiye'de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları." *Çalışma ve Toplum Dergisi*, no. 9 (2006): 11-30.
- Demir, Mehtap. Çok Düzeyli Toplu Pazarlık ve Türkiye'de Uygulanabilirliği. İstanbul: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayını, 2018.
- Demircioğlu, A. Murat. "Ulusal ve Uluslararası Hukukta Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulaması". *Sicil İş Hukuk Dergisi*, no. 15 (2009): 120-121.
- Dereli, Toker. "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme." *Çalışma ve Toplum Dergisi*, no. 36 (2013): 41-64.
- Doellgast, Virginia and Chiara Benassi. "Collective Bargaining." In *The Handbook of Research on Employee Voice*, edited by Wilkinson, Adrian, Jimmy Donaghey, Tony Dundon and Richard B. Freeman. 227-246. UK: Edward Elgar, 2014.
- Ekmekçi, Ömer. Toplu İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Oniki Levha, 2022.
- Engels, Chris and Lisa Salas, "Collective Bargaining In Belgium." In *Collective Bargaining in Europe*, edited by Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos Collective Bargaining in Europe, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 51-76. Madrid: Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones 2005.
- Eyrenci, Öner. "6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri." *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 15, no. özel sayı (2013): 119-146.

- Gernigon, Bernard, Alberto Otero and Horacio Guido. "ILO Principles Concerning Collective Bargaining." *International Labour Review* 13, no. 1 (2000): 33-55.
- Görmüş, Ayhan. "Toplu Pazarlık Kapsamını Etkileyen Faktörler: Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri Temelinde Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Modernizasyonu." *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, no. 78 (2020): 63-109.
- Güzel, Ali. "Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Sistemine Eleştireysel bir Yaklaşım." *İstanbul Hukuk Fakültesi Mecmuası* 2, no. özel sayı (2016): 887-945.
- Hayter, Susan and Jelle Visser. "The Application and Extension of Collective Agreements: Enhancing The Inclusiveness Of Labour Protection." In *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, edited by Hayter, Susan, Jelle Visser. 1-26. Geneva: ILO, 2018:
- Herzer, Dierk. *Unions and Income Inequality: A Heterogeneous Panel Cointegration And Causality Analysis*. Hamburg: Helmut Schmidt Universität, 2014.
- ILO. Freedom of Association, Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO Fifth (revised) edition. Geneva: ILO, 2016.
- Jirjahn, Uwe. *Research On Trade Unions And Collective Bargaining In Germany: The Contribution of Labor Economics*. Trier: Universität Trier, 2015.
- Kandemir, Murat. "Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı." *Çalışma ve Toplum Dergisi*, no. 39 (2013): 167-214.
- Kutal, Metin. "İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri Işığında Türk Hukukunda Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları." *Sicil İş Hukuku Dergisi*, no. 29 (2013): 135-144.
- Lind, Jens, "Collective Bargaining In Europe: Towards An Endgame." In *Denmark: The Sacred Cow Of Collective Bargaining Is Still Alive*, edited by Torsten Müller, Kurt

- Vandaele and Jeremy Waddington. 151-171. Brussels: ETUI, 2019.
- Løken, Espen, Stokke, Torgeir Aarvaag and Kristine Nergaard. *Labour Relations in Norway*. Norway: Fafo, 2013.
- Malmberg, Jonas. "The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions." *Scandinavian Studies in Law*, January (2002): 189-213.
- Muller, Torsten. "Collective Bargaining Systems In Europe- Some Stylised Facts." Brussels: UNI Europa Regional Conference Paper, 2021.
- Mülayim, Baki Oğuz. "Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği." *Terazi Hukuk Dergisi* 13, no. 146, (2018): 24-39.
- Mülayim, Baki Oğuz. "Yüksek Hakem Kurulunun Yapısı ve Görevleri ile Kurul Kararlarına Karşı Yargı Yoluna Başvurulması." İç. *İstanbul Hukuk Fakültesi Armağanlar Dizisi:2, Prof. Dr. Feyzi Necmeddin Feyzioğlu'nun Anısına Armağan*, editörler Abuzer Kendigelen, Saibe Oktay-Özdemir. 537-571. İstanbul: Oniki Levha Yayınevi, 2020.
- Naumann, Reinhard. "Reregulating The Extension Of Collective Agreements In Portugal: A case study." *In Collective Agreements: Extending Labour Protection*, edited by Hayter, Susan and Jelle Visser. 93-118. Geneva: ILO, 2018.
- Nergaard, Kristine. *Trade Unions in Norway Coordinated Wage Bargaining and Workplace Level Co-determination*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung, 2014.
- Ochel, Wolfgang. "Collective Bargaining Coverage in the OECD from the 1960s to the 1990s." *CESifo DICE Report Journal For Institutional Comparisons* 2, no. 4 (2016): 62-65.
- OECD. *Use of Erga Omnes Clauses*. Paris: ILO, 2017.
- OECD. *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. Paris: OECD, 2019.
- OECD. *OECD Employment Outlook 2017*. Paris: ILO, 2017.

- OECD. OECD Statics on Collective Bargaining Coverage. Erişim tarihi, Ocak 15, 2023. [https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode= CBC](https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC).
- OECD. "OECD Main Indicators And Characteristics Of Collective Bargaining". Erişim Tarihi, Ocak 15, 2023. <<https://www.oecd.org/employment/collective-bargaining-database-turkey.pdf>>
- OECD and AIAS. *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*. Paris: OECD, 2021.
- Oesingmann, Katrin. "The Extension of Collective Agreements in Europe." *CESifo DICE Report Journal For Institutional Comparisons* 14, no. 2 (2016): 59-64.
- Pape, Marketa. "Minimum Wage Directive." (2022). Erişim tarihi, Ocak 15, 2023. [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_ATA\(2022\)733618](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_ATA(2022)733618).
- Pirler, Bülent. "Toplu İş İlişkileri Sistemimizde Yeni Döneme Başlarken Geride Bıraktıklarımız." *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, no. özel sayı (2013): 883-912.
- Schnabel, Claus. *Union Membership and Collective Bargaining: Trends and Determinant*. Bonn: Institute of Labor Economics, 2020.
- Schulten, Thorsten. "The Role of Extension in German Collective Bargaining." In *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, edited by Hayter, Susan and Jelle Visser. 65-92. Geneva: ILO, 2018.
- Seçer, Barış. "Endüstriyel Demokrasi: İşçilerin Yönetime Katılmasından İşçi Katılımına." *Çimento İşveren Dergisi*, Kasım (2009): 19-35.
- Subaşı, İbrahim. "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Toplu İş Sözleşmesi." *Prof. Dr. Ali Rıza*

- Okur'a Armağan*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 20, no. 1 (2014): 596-653.
- Subaşı, İbrahim. "Toplu İş Sözleşmesi'nin Taraflarca Değiştirilmesi." *İstanbul Üniversitesi Hukuk Mecmuası* 74, no. Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı (2016): 993-1024.
- Sur, Melda. "6356 Sayılı Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi." *Çalışma ve Toplum Dergisi*, no. 39 (2013): 317-356.
- Sur, Melda. *İş Hukuku Toplu İlişkiler*. Ankara: Turhan, 2017.
- Şahlanan, Fevzi. *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Oniki Levha, 2020.
- Talas, Cahit. "Endüstriyel Demokrasi ve Türkiye'de Uygulanma Olanakları." *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 25, no. 2 (1970): 191-234.
- The European Trade Union-ETUI. *Collective Bargaining*. Erişim tarihi, Ocak 15, 2023. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>.
- Traxler, Franz and Bernd Brandl. *The Economic Effects of Collective Bargaining Coverage: A Cross-National Analysis*. Geneva: ILO, 2009.
- Traxler, Franz. "Employer Associations, Institutions and Economic Change: A Crossnational Comparison." *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations, Collective Actors in Industrial Relations: Which Future?* 11, no. 1/2 (2004): 42-60.
- Tuncay, A. Can ve F. Burcu Savaş-Kutsal. *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Beta, 2019.
- Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu. *Covid-19 Salgını Günlerinde Türkiye'de Sendikalaşmanın Durumu Araştırması*. İstanbul: Disk, 2020.
- Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu. *Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019)*. İstanbul: Disk, 2019.

- Uçkan Hekimler, Banu. "Two Steps Forward, One Step Back, or Vice Versa: The New Legal Framework of Collective Labour Relations In Turkey." *European Review of Labour and Research* 19, no. 4 (2013): 569-579.
- Uçkan Hekimler, Banu. "Türkiye'de Kamu Sektöründe Yeni Bir Endüstri İlişkileri Sistemine Geçişin Habercisi: Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmesi Çerçeve Anlaşma Protokolleri." *Çalışma ve Toplum Dergisi*, no. 61 (2019): 903-916.
- Ulucan, Devrim. "Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Yetki Sorunu." *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, no.1 (2014): 581-594.
- Visser, Jelle, Susan Hayter and Rosina Gammarano. *Trends In Collective Bargaining Coverage: Stability, Erosion Or Decline?*. Geneva: ILO, 2017.
- Visser, Jelle. "Union Membership Statistics In 24 Countries." *Monthly Labor Review*, January (2006): 38-49.
- Visser, Jelle. "What Happened To Collective Bargaining During The Great Recession?." *IZA Journal of Labor Policy*, no. 59 (2016): 1-35.
- Visser, Jelle. "Can Unions Revitalize Themselves?." *International Journal of Labour Research* 9, no. 1-2 (2019): 17-48.
- Visser, Jelle. "Extension Policies Compared: How the Extension of Collective Agreements Works in the Netherlands, Switzerland, Finland and Norway." In *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, edited by Hayter, Susan and Jelle Visser. 33-64. Geneva: ILO, 2018.
- Yorğun, Sayım. "Sendikaların Toplu Pazarlık Yetkisi ve Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü'nün Hukuki Boyutu." *Çalışma ve Toplum Dergisi*, no. 76 (2023): 97-120.