

**Anders WEIHE - Andreas MODIG**İsveç Mühendislik Sanayicileri Sendikası (Teknikföretagen)  
Baş Hukuk Müşaviri Hukuk Müşaviri

## İsveç'te Toplu Pazarlık Prosedürü

### İsveç'te Toplu İş Sözleşmelerinin Kökeni

İsveç'te sanayileşmenin doğduğu 18. yüzyılın sonlarından 19. yüzyılın ilk yarısına kadar, çalışma yaşındaki herkes, iş bulmak zorundaydı. İş bulmakta başarısız olanlar “boşta gezen” olarak nitelendirilmekte ve bu kişiler toplum kontrolünde zorla çalışmaya tabi tutulmaktaydı. İşçilerin, çalışma koşullarını iyileştirme amacıyla toplantılar düzenleme veya örgütlenme hakları yoktu.

19. Yüzyılın ortalarında işçilerin iş sözleşmelerine girebilmelerini ve tarafların çalışma koşullarını serbestçe kararlaştırmalarını sağlayan daha liberal bir politika benimsendi. 1870'ler ve sonrasında, grevler düzenlendi ve belirli bazı fabrikalardaki belirli bazı işçi gruplarına ilişkin toplu sözleşmeler yürürlüğe girdi.

20. Yüzyılın başında, bölgesel ya da işletmesel düzeydeki toplu sözleşmeler vasıtasıyla, çalışma şartları ve koşullarına ilişkin düzenlemeler tüm ülkede uygulanmaya başlanmıştır. İşçi sendikaları geliştiği ve güçlendiği için, işverenler de kendi sendikalarını kurdular. Bu gelişim ulusal işçi ve işveren sendikaları arasında imzalanan ilk ulusal toplu sözleşmelerin yolunu açtı. Bu toplu sözleşmeler, sadece tek bir işyerinde veya işveren bünyesinde değil, belirli bir işkolu içerisindeki tüm sendika üyeleri için ülke çapında uygulanabilir koşullar ve şartlar içermektedir.

İsveç'te ulusal düzeydeki ilk toplu sözleşme, metal işçileri için bağitlanmış olan 1905 tarihli top-

lu sözleşmedir. Sosyal tarafların ardı ardına yaptıkları toplu görüşmeler sonucunda 1905 tarihli toplu iş sözleşmesinin bugün halefinin, İsveç Mühendislik Sanayicileri Sendikası ile İsveç Metal ve Sanayi İşçileri Sendikası arasında imzalanan “Ücretliler İçin 2007 Yılı Toplu Sözleşmesi” olduğu söylenebilir. Bu sözleşmeden bundan böyle “2007 Metal Sanayi Toplu İş Sözleşmesi” olarak bahsedilecektir.

Bu makale, İsveç'teki toplu pazarlık prosedürünü anlatmayı amaçlamaktadır. Bunu anlatabilmek için de, İsveç'teki toplu sözleşmelerin güçlü konununun sebebi ve geçmişi ile toplu sözleşme hukuku hakkında bilgi verilmesi gereklidir.

### Mevzuat Karşısında Toplu İş Sözleşmeleri

1905 tarihli toplu iş sözleşmesinden bir yıl sonra, İsveç özel sektörünün iki merkezi kuruluşu İsveç İşverenleri Konfederasyonu (SAF) ile işçileri örgütleyen 15 sendikanın üst kuruluşu olan LO arasında imzalanan ve işçilerin sendikal örgütlenme hakkını düzenleyen bir sözleşme yürürlüğe girmiştir. “Aralık Uzlaşması” olarak da bilinen sözleşme aynı zamanda, işverenlerin işi ve işyerini yönetim hakkı ile işçilerin serbestçe işe alınması ve işten çıkarılması konularını da düzenlemektedir.

Özel sektördeki merkez taraflar arasındaki bu uzlaşmaya rağmen, işverenler ve işveren sendikaları arasındaki ilişkilerle, işçiler ve işçi sendikaları arasın-

## Toplu iş sözleşmesi ile aksi düzenlenmedikçe, sözleşmenin tarafı olan sendika üyesi işçilerin iş sözleşmeleriyle toplu iş sözleşmesi arasındaki farklılıklar geçersizdir.

daki ilişkiler, yaşanan uyuşmazlıklarla şekillenmiştir. Özellikle 1930'lu yıllarda toplumun çalışmasını ve istikrarını tehdit eden büyük ölçekli grevler meydana gelmiştir. Bu noktada İsveç hükümeti, mevzuat aracılığıyla müdahale edip etmemesi gerektiğini düşünmeye başlamıştır. Hükümet açısından en önemli konu, üçüncü kişilerin zararlarıyla ilgili ve sanayileşmenin öncelikleri ile ilgili düzenlemelerdir. Buna rağmen, işgücü piyasasının tarafları, hükümetin müdahalesinin zararlı olacağını ileri sürmüşlerdir.

Bu çerçevede, SAF ve LO 1938 yılında bir araya gelerek müzakere prosedürleri, uyuşmazlıkların çözümü, sanayi hareketinin sınırları ve toplum için önemli fonksiyonları olan çatışmaların sona erdirilmesi hususlarında anlaşmışlardır. Halen yürürlükte olan sözleşme, 1938 Ana Sözleşmesi ya da Saltsjöbaden Anlaşması olarak da anılmaktadır. Sözleşmenin temeli, iş mevzuatının uygulanmasından toplu iş sözleşmeleri lehine kaçınılabilmesi yönündeki taraflar arasındaki ortak anlayıştı.

Bununla birlikte, 1970'lerin ortalarından itibaren, yürürlüğe giren işgücü piyasasına ilişkin düzenlemelerin sayısı giderek artmıştır. Bu gelişme, çoğunlukla işçi sendikalarının istekleri doğrultusunda olmuş ve bu yüzden İsveç Modeli olarak da adlandırılan ortak anlayıştan ve temelden ayrılmıştır. Konuyla ilgili mevzuatın artmasının bir başka nedeni de, Avrupa Birliği'nin etkisi ve mevzuat vasıtasıyla birbiri ardına çeşitli direktiflerin uygulanmasıdır. Bugün İsveç'te işçiler, işverenler ve onların örgütleri giderek daha karmaşık hale gelen bir mevzuat tarafından düzenlenmektedir.

1976 yılında hükümetçe, işçilerin işverenlerin karar süreçlerine katılımına ilişkin bundan böyle 1976 tarihli Ortak Karar Kanunu olarak bahsedilecek olan "İşyerinde Ortak Karar Kanunu (MBL)"nu çıkarılmıştır. 1976 tarihli Ortak Karar Kanunu, işçi ve işverenlerin ilişkilerini kendi sendikaları aracılığıyla düzenliyor ve bu nedenle, işçilere bireysel olarak spesifik haklar tanımıyordu.

1976 tarihli Ortak Karar Kanunu'nun en önemli bölümleri toplu sözleşmeler ve uzlaşma yükümlülüğü, işçi sendikalarının müzakere, bilgi alma, yorum yapma ve veto haklarıdır.

İşyerinde Ortak Karar Kanunu'nun bazı hükümleri toplu sözleşmeler ile değiştirilebildiğinden ve ya ek maddeler getirilebildiğinden, bu sözleşmeler "ortak karar sözleşmeleri" olarak adlandırılmıştır. Böyle bir sözleşme olmaksızın ortak karardan bahsetmek biraz yanıltıcı olur: Şirket yönetimi ve yönetim hakkı halen işverenin sorumluluğundadır. İşyerinde Ortak Karar Kanunu'ndan ilk bahsedildiğinde, bu ortak karar sözleşmelerinin, ortak çözüm olacağı düşünülmüştür. Oysa ki bu beklenti karşılanamamıştır. Sosyal taraflar, piyasa ekonomisinin şirketlerin toplu yönetimi ile birleştirilemeyeceğini anlamışlardır.

### Toplu İş Sözleşmelerinin Şartları

Toplu iş sözleşmeleri yazılı yapılmak zorundadır ve bir yanda işveren ya da işveren örgütleri, diğer yanda da işçi sendikaları tarafından bağtlanmalıdır. Ayrıca, çalışma koşullarıyla veya işçi-işveren ilişkileriyle ilgili olmalıdır. Eğer bu gereksinimler karşılanmazsa, o sözleşme bir toplu sözleşme olarak dikkate alınmaz ve bu nitelikteki bir sözleşmenin hukuki durumu da belirsiz olur.

Toplu iş sözleşmelerinin iki özelliği önemlidir:

- Toplu iş sözleşmesi ile aksi düzenlenmedikçe, sözleşmenin tarafı olan sendika üyesi işçilerin iş sözleşmeleriyle toplu iş sözleşmesi arasındaki farklılıklar geçersizdir.

- Geçerli bir toplu sözleşme olduğu sürece; konusu sözleşmeyi değiştirmek ya da toplu sözleşmenin yorumundaki bir uyuşmazlıkla ilgili baskı yapmak olan bir endüstriyel eyleme genelde izin verilmez. Buna uzlaşma yükümlülüğü denilmektedir.

Toplu iş sözleşmeleri sözleşmenin her iki tarafı ve bunların üyeleri için bağlayıcıdır. Her ne kadar toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayan sendikalara üye olan ya da herhangi bir sendikaya üye olmayan işçiler açısından bağlayıcı değilse de, bazı belirli çalışma biçimlerine ilişkin bir toplu sözleşme

**Bir tarafı toplu sözleşmeye yapmaya zorlamak amacıyla diğer taraf endüstriyel eylem yapabilir.**

## Endüstriyel eylem, toplu sözleşmeyi değiştirmek ya da bir tarafın toplu sözleşmeye ilişkin yorumunu diğer tarafa zorla kabul ettirmek amacıyla başlatılamaz.

genelde bu çalışma biçimleriyle çalışan işçilere de uygulanmaktadır. Toplu sözleşmenin uygulaması yurt çapında olabilir ya da belirli bir işkoluna, işyerine veya sektöre uygulanabilir.

### Toplu Sözleşme Bağtılamak İçin Genel Prosedürler

Toplu iş sözleşmeleri müzakerelerle sonucunda bağtlanır. 1976 tarihli İşyerinde Ortak Karar Kanunu, işçilerle işverenler arasındaki ilişkileri etkileyen tüm alanlarda müzakere hakkına sahip olan işçi ve işveren sendikalarıyla bunu açık şekilde gerçekleştirdi. Bu, önceki düzenlemelerin yerine yenisini getirmek ya da çözümlenmemiş konuları düzenlemek amacıyla sözleşmeye girmeyi kapsar.

Toplu sözleşme yapmak yasal bir zorunluluk değildir. Bununla birlikte, bir tarafı toplu sözleşmeye yapmaya zorlamak amacıyla diğer taraf endüstriyel eylem yapabilir. Buna, İşyerinde Ortak Karar Kanunu'nda son çare olarak izin verilmiştir.

Toplu iş sözleşmesi bir kere bağtılandıktan sonra, uzlaşma yükümlülüğü yürürlüğe girer. Endüstriyel eylem, toplu sözleşmeyi değiştirmek ya da bir tarafın toplu sözleşmeye ilişkin yorumunu diğer tarafa zorla kabul ettirmek amacıyla başlatılamaz. Uzlaşma yükümlülüğüne uymayan taraf zararını tazminle yükümlüdür.

Bunun anlamı; eğer her iki taraf da kendilerine uzlaşma yükümlülüğü getiren toplu sözleşmeyle bağlıysa, yerel işyeri düzeyinde tartışılan sorunların endüstriyel eyleme yol açamayacak olmasıdır.

Genellikle, yabancı toplu iş sözleşmeler İsveç'te uzlaşma yükümlülüğü üzerinde etkili değildir. Bununla birlikte, bu ilkeye önce Letonya şirketlerine ilişkin olarak Lüksemburg'daki Avrupa Topluluğu Mahkemesi'ne başvurulmuştur. Mahkeme'nin, 2007 yılı sonunda kararını vermesi beklenmektedir (Laval un Partneri Ltd. ile Svenska Byggnadsarbetareförbundet and Others arasındaki C-341/05 sayılı dava.).

## Sanayide Toplu İş Sözleşmesi Prosedürü

Mart 1997'de sanayi sektöründeki işgücü piyasasının tarafları bundan böyle "1997 Sanayi Sözleşmesi" olarak bahsedilecek olan "Ücret Biçimlendirme ve Sanayinin Kalkınması Hakkında Sözleşme"yi (Industriavtalet) imzaladılar. Sözleşmenin ekine göre taraflar, sanayi içerisinde toplu iş sözleşmesinin müzakere kurallarını belirleyebileceklerdir. Müzakere sözleşmelerinin amacı taraflara, endüstriyel eyleme başvurmaksızın, dengeli bir sonuçla yapıcı müzakereler gerçekleştirmeleri için gerekli koşulları sağlamaktır.

Müzakere sözleşmesi, diğer başka şeylerle beraber arasında, müzakerelerin takvimini, tarafsız bir makam aracılığıyla müzakerelerin başlatılmasını ve müzakerelerden çıkar sağlamak amacıyla endüstriyel eylem yapan tarafa bu eylemini geçici olarak durdurması için talimat verme gücüne sahip olan Sanayi Komitesi'nin yetkilerini belirler.

1997 Sanayi Sözleşmesi'nin tarafları, İsveç ekonomisi ve sanayisi için uluslararası perspektifin çok önemli olduğunda anlaştılar. Uygulamada, imal edilen tüm ürünler ulusal ve uluslararası pazarda, küresel rekabet kuralları içinde satılmaktadır. İsveç sanayisinin başarısı uluslararası rekabet koşullarına bağlıdır. Bu, enflasyon oranının düşük olmasını; yani her yıl % 2'nin altına düşmesini gerektirir. Bu çerçevede taraflar ayrıca, diğer ülkelere nazaran yüksek ücret artış oranının İsveç'te istihdamın azalmasına yol açacağı hususunda ve bu artırılmış gerçek ücretlerin, nominal ücretlerden daha az artması gerektiği konularında da anlaşmışlardır.

Bu açıdan, İsveç'te toplu sözleşme prosedürü doğal olarak ulusal bazda gerçekleşmekte olmasına ve kısmen politika ve ekonominin gereklerine dayanmaktadır. Toplu sözleşmeler işletme düzeyinde uygulanabilir, böylece en azından belirli bir sanayi kolunda, ücretlerin rekabet edebilirlikte önemli bir faktör olmaları engellenebilir. Bu bakımdan, işçi sendikaları da işgücünde ulusal belirlemesi karteli yaratmak için çabalamaktadırlar. Onların yükümlülüğü de, örneğin mevcut toplu sözleşme yürürlükte olduğu sürece endüstriyel eyleme başvurmama yönündeki taahhütleri gibi, uzlaşma yükümlülüğüdür.

**1997 Sanayi Sözleşmesi'nin ekine göre taraflar, sanayi içerisinde toplu iş sözleşmesinin müzakere kurallarını belirleyebileceklerdir. Müzakere sözleşmelerinin amacı taraflara, endüstriyel eyleme başvurmaksızın, dengeli bir sonuçla yapıcı müzakereler gerçekleştirilmesi için gerekli koşulları sağlamaktır.**

Toplu sözleşmeye ulaşmak için müzakerelerle ilgili pratikteki uzlaşma, burada detaylı olarak incelenmeyecektir. Kısaca, müzakerelerin daha önce yukarıda anlatılan tarafsız makama gerek kalmaksızın, toplu sözleşmeye ulaşma arzusuyla, iki ay boyunca uzman komiteleriyle, alt komitelerle, çalışma gruplarıyla, üst düzey grupları gibi gruplarla çok sayıda toplantıdan oluştuğu söylenebilir. Ancak tarafsız makama gerek kalmadan sözleşme bağlanması isteği henüz hiç gerçekleşmemiştir ve Ocak-Şubat 2007 tarihlerindeki müzakereler de bunun istisnası olmamıştır. Nitekim, 2007 Mart ayının başlangıcında tarafsız makam oluşturulmuş, tarafsız makamın gayretleri ile sonuca gidilmiş ve endüstriyel eyleminin başlamasına yaklaşık bir hafta kala 2007 metal sanayi sözleşmesi imzalanmıştır.

### **İsveç'te Toplu Pazarlığın Geleceğindeki Zorluklar**

Yukarıda anlatılan toplu sözleşme prosedürü, 1997 Sanayi Sözleşmesi'nin müzakere anlaşmasında belirtilen modeli ortaya koymaktadır. Usul açısından model, başarılı olarak değerlendirilmelidir. 2007 Metal Sanayi Sözleşmesi, diğer tarafı ödün vermeye zorlamak ya da sözleşmeyi imzalamak amacıyla bir endüstriyel eylem kararı alınmadan yapılan dördüncü üç yıllık sözleşmedir. Metal sanayinde işgücü piyasası son on yıldır sakindir ve bu durum en az üç yıl daha devam edecek gibi görünmektedir.

Bugüne kadar İsveç'te yapılan toplu sözleşme-

ler, işçi sendikalarının güçlü silahı olan endüstriyel eylemler ışığında değerlendirilmelidir. Sanayinin, karışıklıktan daima kolayca zarar gören bir yapısı vardır. Uzun zaman önce, endüstriyel eylem, işçiler ve işverenler açısından etkili bir silah olarak dikkate alınıyordu. Şimdi ise ulusal toplu sözleşmeler, işçi sendikalarının güç gösterisi yapabilmeleri ve işverenlerin de çatışmalardan kaçınabilme arzusu ilkesi üzerine şekillenmektedir. Ancak bu temel koşulların değişmesi olasılığı bulunmaktadır.

Küreselleşme, sermayenin serbest dolaşımı ve teknoloji, işletmelerin toplu sözleşmelerle oluşturulan ulusal ücret belirleme kartelinden kaçınmada daha büyük fırsatlara sahip olduğu anlamına gelmektedir. Bir başka anlamda, işletmeler başka seçeneklere sahip olmadıkça, ulusal işgücü piyasası artık işletmeler için bir işgücü piyasası olamayacaktır. Ücretler ve diğer çalışma şartları, bugün dünyada işletmeler arasındaki rekabetin bir kez daha esaslı unsurları haline gelmiştir. Bu gelişme, ulusal toplu sözleşmelerin artık sadece ücret belirleme kartel araçları olarak etkin olamayacakları, başka işlevleri de üstlenmelerinin zorunlu olduğu gibi kaçınılmaz bir sonuca sebep olmaktadır.

Batı dünyasındaki sanayi, yüksek fiyatlarla maliyet artışlarını telafi etmede gittikçe zorlanmaktadır. Ticari markalar, ülkelerle daha az özdeşleşmiştir, "İsveç'te üretilmiştir" ya da "Alman kalitesi" gibi etiketlerle daha yüksek fiyatları cazip kılmak mümkün olmamaktadır. Uluslararası rekabet, yeni piyasaların gelişmesi ve işletmeler üzerinde maliyetleri daha aşağı çekme yönündeki giderek artan baskı, sürekli yeniden yapılandırmaya yol açmaktadır. Küreselleşmenin sonucu olarak işletmelerin yapabilecekleri şey, rekabet edebilmek için işlerini düşük maliyetli -ücret maliyetleri dahil- ülkelere taşımaktır. Fakat bu tek başına işletmenin başarıya ulaşması için yeterli değildir; esnek olmaya, yeni durumlara ve müşteri isteklerine uyum sağlamaya sürekli hazır olmaya da ihtiyaç vardır (AIAO- "Uyarla, Çaresini Bul ve Üstesinden Gel"). Bir işletme başarılı olsa dahi, başlangıçta kendi üretimini yapmadıkça ya da işletmenin kendi tasarımı olmadıkça, muhakkak ki bu başarı ülkeye yarar sağlamayacaktır. İsveç dahil batı ülkelerinde, yatırım düzeyleri düşüktür. Üretim için ilave hacim ve yeni kapasiteler çoğunlukla işletmenin kendi üretimini dışındadır.

Bu açıdan, İsveç toplu iş sözleşmeleri esnek olmalı ve işletmelerin ihtiyaçlarına göre uyarlanmalıdır. Aksi halde toplu sözleşme sistemi, işletmelerin işgücünü dışarıya taşımalarına, uzun vadede de, İsveç'teki fabrikalarını kapatmalarına sebep olacaktır. Bu yeni çevrede geniş bakış açısı nedeniyle toplu sözleşmeler, işçiler için temel güvenliği sağlamada kısıtlanmak zorunda kalacak ve taraflar arasındaki makul denge bozulacaktır. Bu nedenle toplu sözleşmeler taraflara kendileriyle ilgili belirli olguları işletme düzeyinde değerlendirme ve öngörebildikleri her koşulda anlaşmaya varabilmeleri imkânı vermelidir.

Ulusal toplu sözleşmelerin işlevi bugünün ücret belirleme kartel aracı olmaktan birtakım temel kurallara doğru bir değişim göstermelidir. Fakat bu olursa, toplu sözleşme yapmak için hangi nedenler kalacaktır? Acaba temel kuralları mevzuatla belirlemek ve tarafların - merkez sosyal taraflar karışmadan - uygun bazı farklılıklar konusunda anlaşmalarını sağlamak daha iyi olmayacak mıdır?

Böyle bir çerçevenin büyük ölçüde biçimlendirilebilmesi veya değiştirilebilmesi yerel taraflarca mümkün iken, iş piyasasında hukuki bir çerçeve oluşturmak stresli bir görevdir. Bunun için iyi ekonomik sebeplerin varlığı gerekir. Bir düzenleme aracı olarak ulusal toplu sözleşme, mevzuata nazaran daha esnektir. Bundan başka, düzenleme süreci, toplumsal yasama sürecini sıklıkla etkileyen rolünden ziyade, verimli çalışma amacıyla ortaya çıkabilir. İşletmeler ve işçilerin merkez sosyal tarafların onların istekleri doğrultusunda hazırladıkları ana hususların bu örgütlere üyelik için yeterli sebep teşkil edip etmeyeceği bu safhada tahmin edilemeyecektir. Bunun cevabı evet olsa bile, ekonomik problemler ortaya çıkacaktır. Taraf olmayanların ihtiyaçları doğrultusunda üyelik aidatı ödemek sisteme oynamalarını engellemek, imkânsız değilse de, zor olacaktır. Eğer işçi sendikaları artık işletmeler arasında rekabete dayalı olarak ücretlerdeki farklılıkları ortadan kaldırmayı kendi işleri gibi görmezlerse, görevleri ne olacaktır? İşçi ve işveren sendikaları hiçbir amaca hizmet edemeyecekler midir?

Bu makaledeki birçok soru cevapsız kalarak artacaktır. Cevaplar kısmen, İsveç iş hukukunun modern dünya ekonomisinin gerçeklerine tama-

men uyum sağlayıp sağlamamasına bağlı olacaktır. Tek bir şey kesindir ki; o da, İsveç'teki toplu sözleşme prosedürünün gelecekte daha az merkezi bir yapıya kavuşacağı ve belirli işletmelerin karlılığı ve sürdürülebilirliğini daha yüksek derecede dikkate alacağıdır. Bundan sonra da, İsveç mühendislik sanayi ve diğer ihracatçı işletmeler küresel piyasada başarıyla rekabet etmek için daha gerçekçi fırsatlara sahip olacaklardır. Bu yüzden, İsveç'te gelecekte istihdam ve ticaret de güven altına alınacaktır.