

Doç. Dr. Alpay HEKİMLER

Namık Kemal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

# Federal Almanya'da Teşmil Kurumunun Yasal Çerçevesi ve Uygulaması -Türkiye İçin Gözlemler ve Değerlendirmeler-

Toplu iş sözleşmelerinin kişiler bakımından kapsam alanı esas itibarıyla bağtılan toplu sözleşmeler yoluyla tayin edilmekle birlikte, kapsam alanının genişletilmesine yönelik olarak birçok ülkenin endüstri ilişkiler sistemi içerisinde teşmil mekanizması ihdas edilmiştir. Özellikle Avrupa Birliği üyesi ülkelerin endüstri ilişkiler sistemleri incelendiğinde<sup>1</sup>, teşmil kurumu ortak bir takım temel öğeler içermek ile birlikte, ayrıntılarda ve özellikle uygulamalarda farklılaştığını görmekteyiz.

Avrupa Birliği yasa koyucusunun bireysel iş hukukundan ayrı olarak kolektif iş hukuku alanındaki müdahalesinin farklı faktörlere bağlı olarak sınırlı tutulmuş olmasına rağmen<sup>2</sup> son yıllarda sistemler arasında önemli oranda bir yaklaşma ve harmonizasyon süreci yaşanmıştır<sup>3</sup>. Üye ülkeler toplu iş ilişkilerini şekillendirme konusunda büyük ölçekte serbest bırakılmış olmalarına karşın, bu yaklaşma süreci teşmil uygulaması üzerine de yansıma bulmaktadır.

Bu çalışmada Federal Almanya'da teşmil ku-

rumunun ortaya çıkış süreci kısaca değerlendirildikten sonra spesifik ayrıntılara girmeden, teşmil kurumunun temel özellikleri ve yürürlükteki düzenlemelerin uygulamaya nasıl yansıdığı genel hatlarıyla ele alınmaktadır.

## A. Teşmil Kurumunun Federal Almanya'da Ortaya Çıkış Süreci

Gerek bireysel, gerekse kolektif iş hukuku alanında birçok alanda öncülük etmiş olan Federal Almanya'nın teşmil kurumunun gelişmesinde de, hatta ortaya çıkmasında adeta başrolü oynadığını iddia etmek, herhalde yanlış bir tespit olmasa gerek. Nitekim 23.12.1918 tarihinde kabul edilmiş olan Toplu Sözleşme Tüzüğü'nün (Tarifverordnung) 1. maddesinin 2. fıkrası hükmü uyarınca, yasa koyucusunun organize olmuş ve toplu sözleşme kapsamında istihdam edilen işçilerin, örgütlü olmayan işçilerin kirli rekabeti (Schmutzkonkurrenz) karşısında korumak amacıyla toplu sözleşmelerin teşmil edilme-

si olanağını getirdiği, ifade edilmektedir.<sup>4</sup> Günümüzde Almanya'da iş hukukunun babası olarak kabul edilen 1875-1945 yılları arasında yaşamını sürdürmüş olan Hugo Daniel Sinzheimer<sup>5</sup> tarafından ihdas edilmiş olan teşmil kurumunun getirilmesindeki esas amacın, özellikle işsizliğin arttığı dönemlerde işverenlerin, örgütlü işçiler yerine, organize olmamış olan işçileri istihdam etmesinin engellenmesi ve işgücü piyasasının düzenlenmesine yönelik bir araç olduğu belirtilmektedir.<sup>6</sup>

Tarihsel bir perspektif ile konuya yaklaştığımız zaman, birçok ülkede teşmil kavramı bir yana, özgür toplu sözleşme sisteminin varlığı bile algılanamamış iken, Almanya'da birinci dünya savaşından çok kısa bir süre sonra Weimar Cumhuriyeti döneminde, teşmilin haksız rekabeti engelleme yönünde önemli bir araç olarak uygulamaya alındığını görmekteyiz. Bu yönde bir yapının gelişmesinde şüphesiz olarak yaşanan yüksek düzeydeki işsizlik oranları<sup>7</sup> ve Weimar Cumhuriyeti döneminde siyasi erkin konuya bakış açısı en önemli etkenlerden biri olmuştur.<sup>8</sup>

Federal Almanya, diğer Avrupa Birliği üyesi ülkeler ve Türkiye<sup>9</sup> ile karşılaştırıldığında, teşmil müessesesi oldukça erken bir dönemde yasal düzenleme bulmuş ve uygulamada sıklıkla başvurulan bir araç haline gelmiş olmasına karşın, ilerleyen yıllarda etkinliğini, özellikle 1928 yılından sonra siyasi müdahalelere bağlı olarak yitirdiğini görmekteyiz. Özellikle 1933 yılında Nasyonel Sosyalistlerin iktidara gelmesi ile birlikte endüstri ilişkileri bağlamında yaşanan en önemli gelişme, kolektif iş hukukuna ilişkin o tarihe değin tüm kazanımların kaybedilmesi olmuştur. Faşist Adolf Hitler iktidarı<sup>10</sup> ile tüm sendikaların ve işveren örgütlerinin faaliyetleri durdurulmuş ve kapatılmıştır.

Nazi ideolojisinin temelinde yer alan sınıf mücadelesinin reddi yönündeki temel görüşün yanında, iktidarlarını sağlamlaştırmak isteyen Hitler, sendikalara karşı olumsuz bir tavır sergilemiştir. Çünkü sendikalar, 1920 yılında meydana gelen Kapp İhtilalinde<sup>11</sup> (Kapp Putsch) olduğu gibi bir genel grevi organize etmek yoluyla iktidarlarını tehlikeye düşürebileceklerdi. Bu nedenle de sendikaların gücü daha ilk baş-

larda ellerinden alınmalıydı, bu doğrultuda da yapılması gereken işçilerin örgütlenme haklarını ortadan kaldırmaktı. Böylelikle, Nazi Almanya'sındaki işçi hareketi tarihi konusunda dünya çapında bir otorite olan Michael Schneider'in ifade ettiği gibi, sendikal hareketin hayat damarı da kesilmiş oluyordu.<sup>12</sup>

Teşmil kurumunun gelişim süreci içerisinde oldukça dikkat çeken bir gelişme, teşmilin etkinliğinin anlaşılmış olması sebebiyle, ortaya çıkan müdahalelerin mümkün olduğu ölçüde kısıtlanmasına yönelik olarak, 2. Dünya Savaşı'ndan sonra alınan tedbirler olmuştur. Bu önlemler kapsamında teşmilin örneğin, Baden ve Bavyera Eyaletinde olduğu gibi, Eyalet Anayasalarına<sup>13</sup> da yansıtıldığını ve böylelikle eyalet düzeyinde olsa da, anayasa güvencesi altına alındığını görmekteyiz<sup>14</sup>.

Uygulamaya alındığı ilk yıllarda teşmile oldukça sıklıkla başvurulan bir araç olmasının altında, ifade edildiği üzere, yaşanan yüksek oranlı işsizlik olgusu yatmaktadır. Ancak 2. Dünya Savaşı'ndan sonra Federal Almanya'nın kurulması ve inşası kapsamında yaşanan ve dünya literatürüne "Alman Ekonomik Mucizesi" olarak geçmiş olan kalkınma hamlesinin paralelinde, tam istihdamın gerçekleşmesine bağlı olarak teşmile başvurma gereksiniminin de bir anlamda ortadan kalktığını görmekteyiz.

Ancak ilerleyen yıllarda, bir anlamda ülkenin içinde bulunduğu ekonomik koşullara bağlı olarak atıl durumda kalan teşmil kurumu, değişen ekonomik koşullarla orantılı biçimde, aşağıda daha detaylı olarak ele alınacağı üzere bugün halen gerek orta, gerekse uzun vadeli sosyal politika hedeflerinin gerçekleştirilmesi yönünde etkin bir araç olarak kullanılmaktadır.

## B. Teşmilin Yasal Dayanağı

Federal Almanya'daki endüstri ilişkileri sistemini düzenleyen yasal mevzuat esas itibariyle son derece genel hükümler içeren, en son 8 Aralık 2010 tarihinde değişikliğe uğramış olan 1949 tarihli Toplu Sözleşme Kanunu (Tarifvertragsgesetz)<sup>15</sup> ile şekillenmektedir. Ülkemizden farklı olarak ayrı bir Sendikalar Kanunu da bulunmayan Almanya'da yıllar içerisinde oluşmuş geniş bir yargı içtihadıyla günümüzde büyük

ölçüde sorunsuz işleyen bir sistem ihdas edilmiştir.<sup>16</sup>

Teşmil kurumunun yasal çerçevesi de toplam 13 maddelik Toplu Sözleşme Kanunu'nun 5. maddesi ile çizilmektedir. Kanunun 5. maddesinin 1. fıkrası hükmü uyarınca, Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, toplu sözleşme partnerlerinden gelen talep doğrultusunda, İşçi ve İşveren Üst Örgütlerinin üçer temsilciden oluşan komisyonun kararına dayalı olarak -ki, bu komisyon kısaca Toplu Sözleşme Komisyonu (Tarifausschuss) olarak anılmaktadır- aşağıdaki koşulların varlığı halinde bir toplu sözleşmeyi teşmil edebilmektedir. Buna göre bir toplu sözleşmenin teşmil edilebilmesi için;

1- Teşmil edilecek olan toplu sözleşmeye taraf olan işverenin, kapsam alanına giren işçilerin asgari %50'sini istihdam ediyor olması,

2- Teşmil kararının kamu yararına yönelik olması, gerekir.

Yasa koyucu, Kanunun 5. maddesinin 1. fıkrasının son cümlesi hükmü uyarınca sosyal zorunluluk (sozialer Notstand) halinde yukarıdaki iki koşullun aranma zorunluluğunu ortadan kaldırmaktadır. "Sosyal zorunluluk" ifadesi kapsamında tam olarak neyin anlaşılması gerektiği konusunda yasada bir netlik bulunmamaktadır.

Ancak bu kapsamda da yıllar içersinde gerek doktrinde, gerekse içtihat yoluyla bir çerçeve oluşmuş durumdadır. Bu doğrultuda işçilerin örgütlü bulunmadığı alanlarda veya işkollarında çalışma koşullarının fevkalade kötü olması halinde sosyal zorunluluk durumunun varlığı kabul edilmektedir. Böyle bir durumun özellikle tarım sektöründe ortaya çıkabildiği belirtilmektedir. Esas itibarıyla burada belirleyici olan hususun birinci koşul olduğunun belirtilmesi gerekir. Daha açık bir ifadeyle, sosyal zorunluluğun varlığı halinde toplu sözleşmenin kişiler bakımından kapsam oranı, önemini yitirmektedir. Şüphesiz olarak sosyal zorunluluğun ortadan kaldırılmasına yönelik olarak yapılacak eylemde, kamu yararı da bulunmaktadır. Bu yöndeki teşmil kararını, kararın kapsama alınacak çalışanlar için getireceği avantaj ve dezavantajları değerlendirdikten sonra yine Federal Çalışma Bakanlığı vermektedir.<sup>17</sup>

Buradan görüldüğü üzere bir toplu sözleşmenin teşmil edilebilmesi için temelde beş koşulun gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu koşullardan birincisi, geçerli bir toplu sözleşmenin var olmasıdır. Diğer bir ifadeyle, farklı nedenlere bağlı olarak yürürlükte olmayan bir toplu sözleşmenin teşmil edilebilmesi yolu kapalı olmaktadır.<sup>18</sup> Diğer bir koşul ise, teşmil konusunun toplu sözleşme partnerlerinden en azından biri tarafından talep edilmesi gerekmektedir. Çalışma Bakanlığı'nın, ülkemizdeki uygulamadan farklı olarak kendisine bir talep gelmeden, teşmil konusunda kendiliğinden harekete geçebilmesi mümkün değildir.

Üçüncü bir koşul ise %50 şartının gerçekleşmiş olmasıdır. Yine ülkemizdeki uygulamadan farklı olarak Almanya'da toplu sözleşme düzeyleri konusunda herhangi yasal bir düzelleme bulunmadığından, toplu sözleşme partnerleri bu alanı kendileri tayin edebilmektedirler. Bundan ötürü, taraflar isterlerse işyeri, işletme, bölge düzeyinde veya işkolu ya da işkolları arasında toplu sözleşmelerini bağlayabilmektedirler.<sup>19</sup> Burada teşmil bağlamında önemli olan husus, toplu sözleşmeye taraf olan işverenin kişiler bakımından kapsam alanı içinde de asgari olarak yarısını istihdam ediyor olmasıdır. Yasa koyucunun burada kıstas olarak %50 şartının getirilmesindeki amacı çalışanlar arasında işyerinde kirli bir rekabetin ortaya çıkmasına engel olmak biçiminde açıklanmaktadır.<sup>20</sup>

Dördüncü koşul ise, toplu sözleşme komisyonunun ilgili toplu sözleşmenin teşmil edilmesi yönünde karar vermesi gerekmektedir. Ancak burada teşmili istenen toplu sözleşmenin incelenmesi, üyelerin gerekli kanaatinin oluşabilmesi için yeterli zamanın tanınması gerekir.<sup>21</sup> Bir anlamda bizdeki Yüksek Hakem Kurulundan görüş alma zorunluluğu arasında paralellik kurulması mümkün olsa da, konu ayrıntılarda farklılaşmaktadır. Nihayetinde beşinci ve son koşul teşmil kararının alınmasında kamu yararının var olmasıdır.

Konu bağlamında "kamu yararı" kavramı ile tam olarak neyin anlaşılması gerektiği yasada net bir biçimde tanımlanmamış ve geniş bir yoruma açık kalmış olmasına karşın, yıllar içersinde tartışmalara yer bırakmayacak biçimde

## Teşmil, kararın alınmasıyla birlikte kapsama alınmış ve o tarihe değin toplu sözleşmeye taraf olmayan işçi ve işverenler için geçerli olmaktadır.

bu ifadenin de netleştirildiğini görmekteyiz. Bu doğrultuda genel kabul gören kanı, bir toplu sözleşmeye taraf olanların, bir işkolunda getirdikleri normların ve norm oluşturma güçlerinin, kapsam dışında kalanlar tarafından tehdit edildiği durumlarda, kamu yararının bulunduğu kabul edilmektedir. Böyle bir durum örneğin toplu sözleşmeye taraf olmayanlar tarafından haksız rekabetin yaratılması ve ücretlerin düşürülmesi halinde kendisini gösterebilmektedir.<sup>22</sup>

### 1. Teşmil Kararının Alınması

Bir toplu sözleşmenin teşmil edilmesi yönünde sadece toplu sözleşme partnerleri talepte bulunabilirler.<sup>23</sup> Türkiye'deki uygulamadan ayrı olarak Almanya'da sendika üst organları, toplu sözleşme akdetme konusunda sendikalar tarafından yetkilendirilebildiklerinden dolayı aynı durum teşmil içinde geçerli olmaktadır.<sup>24</sup> Daha açık bir ifadeyle sendikal üst örgütler ki bunlar ister işveren, isterse işçi örgütleri olsun, üyeleri tarafından teşmil kararı alınmasını talep etme yetkisinin tanınması durumunda bu yetkiden yararlanabilmektedirler. Ancak sendikaların bu yetkilerini uygulamada ne oranda üst kuruluşlarına devrettiklerine ilişkin güvenilir ve karşılaştırılabilir nitelikli verilere bu çalışma kapsamında ulaşılammıştır.

Teşmil başvurusunun doğrudan Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığına yapılması gerekmektedir. Yasa koyucu teşmil talebi ile ilgili herhangi bir süre ön görmediği gibi, bu konuda Toplu Sözleşme Kanunu Uygulama Yönetmeliğinde<sup>25</sup> de bir düzenlemeye gidilmemiştir.<sup>26</sup>

Toplu Sözleşme Kanunu'nun 5. maddesinin 2. fıkrası hükmü gereğince, teşmil kararı alınmadan önce, teşmil kararından etkilenecek ve kapsama alınacak olan işçi ve işverenlere, kararın alınması konusunda menfaatleri bulunan işçi sendikaları ile işveren kuruluşlarına ve de

eyaletlerin çalışma konusunda en yüksek idari makamlarına, konu bağlamında yazılı ve sözlü görüşlerini açıklayabilmeleri konusunda imkan tanınmak zorundadır. Bu bağlamda ilgili kişiler, toplu sözleşme komisyonunda konu bağlamında görüşlerini açıklayabilmektedirler.

İfade edildiği üzere Federal Bakanlık bir toplu sözleşmeyi sadece toplu sözleşme komisyonunun, olumlu görüş bildirmesi halinde teşmil konusunda karar verebilmektedir. Anılan Komisyonun ihdası konusundaki hükümlerde Toplu Sözleşme Kanunu Uygulama Yönetmeliğinin 1. maddesi hükmüne göre Federal Bakanlık sorumlu tutulmuştur. Buna göre; dört yıllık bir görev süresi için işçi ve işveren sendikalarını üst örgütlerden üçer kişi belirlenmektedir. Ayrıca aynı sayıda yedek üye de belirlenmektedir. Komisyonun yönetimi ise Federal Bakanlık tarafından belirlenen bir yetkili tarafından yerine getirilmektedir.<sup>27</sup> Şeffaflık ilkesi kapsamında, komisyondaki görüşmelerin kamuya açık biçimde gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Teşmil ile ilgili talep konusunda komisyon ancak tüm üyelerin katılımı halinde karar verebilmektedir. Karar oy çokluğu ile alınmak ile birlikte, görüşmeleri yürütmekle yükümlü olan bakanlık yetkilisinin oy hakkı bulunmaktadır. Komisyon kararını yazılı olarak verir ve tüm üyelerce imza altına alınır.<sup>28</sup>

Federal Almanya Cumhuriyeti'nin federatif idari yapısı uyarınca<sup>29</sup> teşmil kararları ile ilgili olarak diğer bazı Birlik üyesi ülkelerden ve Türkiye'den farklı bir uygulama karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki, Toplu Sözleşme Kanunu'nun 5. maddesinin 6. fıkrası hükmü uyarınca Federal Çalışma Bakanlığı, bir eyaletin çalışma konularında en yüksek idari makamına, münhasıran teşmil kararının alınması ve kaldırılması konusunda yetki verebilmektedir. Burada geçen en yüksek idari makam, çalışma konularında yetkili olan Eyalet Bakanlığı (Landesministerium) olmaktadır.<sup>30</sup> Bu hüküm uyarınca teşmil kararının sadece bir eyaleti bağlayabilecek düzeyde uygulanması ya da kapsam dışında tutulması mümkün hale gelmektedir.

Toplu Sözleşme Kanunu'nun 5. maddesinin 3. fıkrası hükmü gereğince, teşmil kararı talebine yönelik olarak ilgili Federal Eyaletin çalışma

## Federal Almanya'da teşmil kararının bir takım özel şartların varlığı halinde, kısmen sona erdirilebilmesi de olanak dahilindedir. Böylelikle sıkıntı içerisine düşmüş olan işyeri veya işletmelerin karar kapsamının dışına çıkartılması yolu açılmaktadır.

konularında en yüksek idari makamı itirazda bulunursa, bu durumda Federal Çalışma Bakanlığı teşmil kararını sadece Federal Hükümetinin onayını almak koşuluyla alabilmektedir.<sup>31</sup> Daha açık bir ifadeyle, eyalet düzeyinde bakanlık tarafından gelen bir itiraz sonucunda teşmil kararını alma konusundaki yetki esasen Federal Çalışma Bakanlığından, Federal Hükümete geçmektedir.

Yasa koyucunun, Kanunun 5. maddesinin 1. fıkrasında "teşmil edebilir" ifadesinden yola çıkılarak, Federal Bakanlığın veya yetkili Eyalet Bakanlığının bu doğrultuda teşmil kararını almak gibi bir yükümlülüğünün bulunmadığı görülmektedir. Bu doğrultuda Federal Bakanlığın veya Eyalet Bakanlığın, komisyon kararını kabul etme yönünde yasal bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak bunun ile birlikte komisyonun kararı olmadan bir toplu sözleşmenin teşmil edilebilmesi de mümkün değildir. Yine dikkat çeken diğer bir olgu da yasa metni gereğince Bakan değil, Bakanlık yetkili kılınmış gibi görünse de, Alman öğretisinde kabul edilmiş olan görüş, esasen Bakanın bizzat yetkili olduğudur.<sup>32</sup>

Bakan, teşmil kararının alınması ile birlikte, teşmilin hangi tarihten itibaren geçerli olacağını da belirlemektedir. Teşmil kararının alınması halinde, kararın kamuoyuna duyurulması gerekmektedir.<sup>33</sup> Aynı şekilde kararın olumsuz olması durumunda da, Yönetmeliğin 11. maddesinin 1. fıkrası hükmü gereğince, gerekli ilanın resmi gazetede yapılması yasal bir zorunluluktur.

Toplu Sözleşme Kanunu'nun 8. maddesi

hükmü uyarınca toplu sözleşmeye taraf olan işverenler, bağittadıkları sözleşme metinlerini işyerlerinde görülecek bir yerde ilan etmek ile yükümlüdürler. Bu yükümlülük aynı zamanda yukarıda ifade edilen Uygulama Yönetmeliğinin 9. maddesinin 2. fıkrası hükmü uyarınca teşmil edilen iş sözleşmeleri için de, işverenler için bir mükellefiyet haline getirilmiştir.

Böylelikle görüldüğü üzere, esas itibariyle teşmil kararın alınabilmesi için yürürlükte olan bir toplu sözleşmenin var olması, bir talebin bulunması, toplu sözleşmeye taraf olan işverenin, toplu sözleşmenin kapsamına giren işçilerin asgari %50'sini istihdam ediyor olması, komisyonun oluru ve teşmil kararın kamu yararına yönelik olması gerekmektedir.

Teşmil, kararın alınmasıyla birlikte kapsama alınmış ve o tarihe değin toplu sözleşmeye taraf olmayan işçi ve işverenler için geçerli olmaktadır. Bu yolla toplu sözleşmeyi esasen bağittamış olan gerek işçi, gerekse sendika üyesi olmayan işçi ve işverenler de toplu sözleşmenin kapsamına alınmaktadırlar. Uygulamaya bakıldığında bazı toplu sözleşmelerin teşmil kararlarının, geriye dönük olarak da alındığı görülmektedir.

Teşmil edilen toplu sözleşmeler, geçerli toplu sözleşmeler olarak, teşmil kararı ortadan kalkana değin Toplu Sözleşme Kütüğüne (Tarifregister)<sup>34</sup> kaydedilir. Ancak toplu sözleşmelerde yapılan değişiklikler veya bazı hükümlerin yürürlükten kalktığı durumlar ile ilgili kayıtlar ayrıca tutulmamaktadır.

## 2. Teşmil Kararının Ortadan Kalkması

Teşmil edilmiş olan bir toplu sözleşmenin yürürlük süresinin bitimi veya feshi ile birlikte teşmil kararı da kendiliğinden ortadan kalkmaktadır. Yürürlük süresi biten veya feshedilen toplu iş sözleşmesinden sonra bağittanan toplu sözleşme teşmil edilmek isteniyorsa, bu durumda tüm prosedürün baştan işletilmesi gerekmektedir. Böylelikle genelde teşmil kararı iki biçimde yürürlükten kalkmaktadır. Genel olarak baktığımız zaman bu yöndeki uygulamanın Türkiye'de de geçerli olduğunu<sup>35</sup> ve diğer Avrupa Birliği üyesi ülkelerden de farklılaşmadığını görmekteyiz.<sup>36</sup>

Alman hukukuna göre yürürlük süresi sona eren veya feshedilen bir toplu sözleşmenin ardından bağtılan yeni toplu sözleşmenin de teşmil edilmek istenmesi halinde, tüm prosedürün baştan itibaren işletilmesi gerekmektedir. Aynı durum teşmil edilmiş olan toplu sözleşmede değişiklik feshine gidilmesi halinde de geçerlidir.<sup>37</sup>

Bir toplu sözleşmenin teşmil edilmesi yönünde gereksinim ortaya çıkabileceği gibi, aynı şekilde alınmış olan bir kararın ortadan kaldırılması yönünde de bir gereksinim ortaya çıkabilmektedir. Böyle bir durum halinde ise, Kanun 5. maddesinin 2. fıkrası hükmüne göre teşkil edilmiş olan komisyonun onayı ile birlikte Çalışma Bakanlığı teşmil kararını kamu yararının var olması halinde ortadan kaldırabilmektedir. Dolayısıyla bakanlık kendiliğinden teşmil uygulamasını sona erdiremez, mutlak olarak komisyonun onayını almak zorundadır. Ancak, Komisyonun onayının alınması gerektiği öğretilmektedir.<sup>38</sup>

Teşmil kararının ortadan kaldırılmasına yönelik olarak Bakanlık inisiyatif kullanabilmektedir, diğer bir ifadeyle toplu sözleşme partnerlerinin bu konuda bir başvuruda bulunma zorunluluğu aranmamaktadır.

Kanunun 5. maddesinin 5. fıkrası hükmü uyarınca, Çalışma Bakanlığı komisyon onayını alsa dahi teşmil kararının ortadan kaldırılmasına yönelik kararını, ancak karar kamu yararına yönelik ise alabilmektedir. Dolayısıyla teşmil kararının ortadan kaldırılmasına yönelik en önemli norm, kamu yararı olmaktadır. Fakat madde fıkrasında geçen kamu yararına yönelik ifadesi çok açık değildir. Bu nedenle gerek komisyonun, gerekse bakanlığın oldukça geniş kapsamlı bir yorumda bulunma imkanının tanındığı ifade edilmektedir.<sup>39</sup> Bu doğrultuda kabul edilen temel ölçüt, %50 koşullunun varlığının veya sosyal zorunluluk durumunun ortadan kalkması, teşmil kararının sona erdirilmesi için önemli bir kıstas oluşturmaktadır.

Bu yönde bir kararın alınabilmesi için, yine Kanunun 5. maddesinin 2. ve 3. fıkrasındaki şartların yerine getirilmesi gerekmektedir. Böylelikle, Çalışma Bakanlığı, teşmil kararının ortadan kaldırılması yönünde kamu yararı gör-

mesi durumunda, kararından etkilenecek işçi ve işverenlere, kararın alınması konusunda menfaatleri bulunan işçi sendikaları ile işveren kuruluşlarına ve de eyaletlerin çalışma konusunda en yüksek idari makamlarına, konu bağlamında yazılı ve sözlü görüşlerini açıklayabilmeleri konusunda imkan tanımak zorundadır. Bu bağlamda ilgili kişiler, toplu sözleşme komisyonunda konu bağlamında görüşlerini açıklayabilmektedirler. Yine bu doğrultuda, Eyaletlerin çalışma konularında en yüksek idari makamları tarafından itirazda bulunulursa, bu durumda Federal Çalışma Bakanlığı teşmil kararını sadece Federal Hükümetinin onayını almak koşuluyla yürürlükten kaldırabilmektedir. Ülkemizde de bilindiği üzere, Bakanlar Kurulu, teşmil kararnamesini gerekli gördüğü zaman gerekçesini de açıklayarak yürürlükten kaldırabilmektedir.

Federal Almanya'da bununla birlikte teşmil kararının bir takım özel şartların varlığı halinde, kısmen sona erdirilebilmesi de olanak dahilindedir.<sup>40</sup> Böylelikle sıkıntı içerisine düşmüş olan işyeri veya işletmelerin karar kapsamının dışına çıkartılması yolu açılmaktadır.

Teşmil kararının ortadan kaldırılması durumunda bu konudaki duyuru ilan biçiminde Resmi Gazetede (Bundesanzeiger) yayımlanmaktadır. Bununla birlikte Federal Çalışma Bakanlığı teşmil edilmiş ve yürürlükte olan toplu sözleşmelerin dökümünü internet ortamında yayımlamakta olup bu veriler her üç ayda bir güncellenmektedir.

### C. Teşmil Uygulamaları

Federal Almanya'da teşmil kurumu Türkiye ile karşılaştırıldığında halen oldukça geniş kapsamlı olarak uygulama alanı bulan bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle son yıllarda teşmil kurumu asgari ücret açısından önemli bir araç olarak endüstri ilişkiler sistemi içerisinde varlığını kanıtlamış gibi görünmektedir.

Asgari ücret konusu Almanya'da son yıllarda oldukça tartışmalı bir konu görünümündedir. Türkiye'den farklı olarak ülke genelinde tüm sektörleri kapsayan bir asgari ücret uygulaması bulunmamaktadır. Bu konuda siyasi partiler ve sosyal taraflarca farklı görüşler ortaya atılmak-

tadır. Bir kanat ülke çapında geçerliliği olacak bir asgari ücretin belirlenmesinden yana tavır koyarken, diğerleri kısacası endüstri ilişkiler sistemi içerisinde tarafların kendi ihtiyaçları

doğrultusunda en uygun çözümü bulacaklarını ve dolayısıyla ülke çapında bir düzenlemeye gereksinim olmadığını savunmaktadırlar. Aslında siyasi açıdan da bakıldığında bu konu-

### Federal Almanya'da Yıllar İtibariyle Teşmil Edilmiş Toplu Sözleşmeler

Yıl	1 Ocak tarihi itibariyle teşmil edilmiş olan toplu sözleşmeler		Yıl içerisinde teşmil edilmiş yeni toplu sözleşmeler		Yıl içerisinde teşmil kararı sona ermiş olan toplu sözleşmeler	
	Toplam	Yeni Eyaletler	Toplam	Yeni Eyaletler	Toplam	Yeni Eyaletler
1976	479		213		188	
1977	504		215		147	
1978	572		202		189	
1979	585		206		183	
1980	608		212		219	
1981	601		201		212	
1982	590		150		152	
1983	588		147		158	
1984	577		159		140	
1985	596		148		181	
1986	563		159		192	
1987	530		148		124	
1988	554		170		211	
1989	513		116		93	
1990	536		176		90	
1991	622	7	199	52	200	3
1992	621	56	205	56	196	19
1993	630	93	179	35	177	33
1994	632	95	163	47	168	24
1995	627	118	136	43	192	39
1996	571	122	145	44	158	22
1997	558	144	140	45	110	26
1998	588	163	99	31	96	15
1999	591	179	102	34	142	42
2000	551	171	82	20	99	20
2001	534	171	59	19	51	2
2002	542	188	56	28	118	41
2003	480	175	50	18	54	14
2004	476	179	37	26	37	11
2005	475	194	19	11	30	6
2006	446	173	16	3	54	24
2007	454	176	16		20	4
2008	463	172	35	5	24	3
2009	476	173	31	3	15	3
2010	490	170	10		22	5
2011	489	170	15	3	27	8

**Kaynak:** [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/arbeitsrecht-verzeichnis-allgemeinverbindlicher-tarifvertraege.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/arbeitsrecht-verzeichnis-allgemeinverbindlicher-tarifvertraege.pdf?__blob=publicationFile) Erişim 25 Nisan 2012

## Bugün itibariyle asgari ücret konusunu düzenleyen önemli sayıda toplu sözleşmenin teşmil edildiğini ve böylelikle asgari ücret uygulamasının kapsam alanının teşmil kurumu aracılığı ile genişletildiğini görmekteyiz.

da Federal Almanya'da son genel seçimlerinde partilerin farklı bir tutum sergilediklerini ve konuyu seçim malzemesi olarak kullandıklarını da görmekteyiz. Aynı biçimde konu eyalet seçimlerinde de sıklıkla bir sosyal politika aracı olarak karşımıza çıkmıştır ve muhtemelen gelecekte de çıkacaktır. Nitekim Avrupa Birliğine üye olan ülkelerde de asgari ücret konusunda uygulamada kendisini gösteren farklı düzenlemeler, konunun siyasi açıdan da değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.<sup>41</sup>

Bugün itibariyle asgari ücret konusunu düzenleyen önemli sayıda toplu sözleşmenin teşmil edildiğini ve böylelikle asgari ücret uygulamasının kapsam alanının teşmil kurumu aracılığı ile genişletildiğini görmekteyiz. Bu alanda öne çıkan sektörler, inşaat ve hizmetler sektörü olmaktadır. Dolayısıyla bir anlamda teşmil kurumu aracılığıyla belirlenmiş olan sosyal politika hedeflerinin realize edilmeye çalışıldığı görülmektedir.

Federal Çalışma Bakanlığı yılda dört kez teşmil edilmiş olan toplu sözleşmeler ile ilgili ayrıntılı bir rapor yayımlamaktadır.<sup>42</sup> 1 Nisan 2012 tarihli rapora<sup>43</sup> göre, Almanya'da halen yürürlükte olan yaklaşık 67.000 toplu sözleşmeden 495'i teşmil edilmiş durumda olup yıl içerisinde yeni teşmil edilmiş olanların sayısı 15 olmuştur. Teşmil edilmiş olan toplu sözleşmelerin 171'i ise halen yeni eyaletlerde yürürlükte iken, bunlardan 3'ü 2012 yılı içinde teşmil edilmiştir.

Tablodan görüldüğü üzere, yıllar itibariyle teşmil edilmiş ve yürürlükte olan toplu sözleşmelerin sayıları büyük bir dalgalanma göstermemektedir. Nitekim en fazla sayıda toplu sözleşme 1994 yılında teşmil edilmiş durumdayken iken, sayıca en düşük sene 446 ile 2006 yılı ol-

maktadır. Ancak yıl bazında teşmil edilmiş olan toplu sözleşmelerin sayılarında önemli dalgalanmalar izlenebilmektedir. Nitekim 1992 yılında da 205 rakamına ulaşmış olan sayı 2011 yılında 15'e kadar gerilemiştir.

Batı ve Doğu Almanya'nın birleşmesinin ardından 1991 yılında ilk defa 7 toplu sözleşme teşmil edilmişken, yıllar itibariyle yeni eyaletlerde teşmil edilen toplu sözleşmelerin sayısı artmış ve nihayetinde 2011 yılı itibariyle 170 düzeyinde seyretmektedir. Burada ifade edilmesi gereken bir nokta da teşmil yoluyla yeni eyaletlerde, eski eyaletlerin çalışma standartlarının yaygınlaştırıldığıdır. 1992 yılında sayının bu denli yükselmesi ve azalış trendine geçmek ile birlikte belirli bir dönem devam etmesinin altında yatan neden de esasen bu durum olmaktadır. Dolayısıyla teşmil kurumu bütünleşen Federal Almanya'da önemli bir araç olarak karşımıza çıkmakta ve çalışma standartlarının ülke genelinde yeknesaklaştırılması yolunda katkılar sağlamaktadır. Ancak 90'lı yıllar ile birlikte işverenlerin genel olarak teşmil imkanından yararlanma konusunda daha çekimser davrandıkları ve buna bağlı olarak göreceli olarak artmış olan teşmil uygulamalarının esasen azalış trendi içersine girdiği yapılan bilimsel çalışmalarca ortaya konulmuştur.<sup>44</sup>

Sektörler itibariyle analiz edildiğinde dikkat çeken en önemli özelliklerden birisi tarım ve ormancılık; toprak ve seramik; metal ve elektronik ve de özellikle tekstil ve konfeksiyon alanında teşmil edilmiş ve halen yürürlükte olan toplu sözleşmelerin sayısal çoğunludur. Bu alanda bir anlamda rekoru halen inşaat işkolu elinde tutmaktadır. Buna karşın bilim ve yayıncılık alanında sadece iki, karayolu taşımacılığı alanında, deri ve ayakkabı ve de ağaç işlerinde ise birer toplu sözleşme teşmil edilmiş olup, halen yürürlüktedir.<sup>45</sup>

Bakanlığın yayımlanmış olduğu rapor, daha dikkatli bir biçimde analiz edildiğinde ve teşmil edilen toplu sözleşmelerin konuları bakımından değerlendirildiğinde oldukça çarpıcı bir tablo karşımıza çıkmaktadır. Asgari ücretin yanında özellikle işyeri yaşlılık sigortası (Zusatzversicherung) olarak adlandırılan uygulamanın genişletilmesine yönelik olarak çok sayıda top-



lu sözleşmenin teşmil edildiğini görmekteyiz. Böylelikle üçayaklı olarak yeniden yapılandırılan<sup>46</sup>, daha doğrusu uygulama alanı genişletilmek istenen yeni sosyal güvenlik sisteminin kapsamı önemli oranda sistem dışında kalmış olan işgörenleri de kapsama almaktadır.

Diğer önemli bir alan ise mesleki eğitim ve ileri eğitim alanında kendisini göstermektedir. Bu alanda bağitlanılmış olan farklı işkollarındaki veya bölgelerdeki toplu sözleşmelerin teşmil edilmesi yoluyla, mesleki eğitim alanında dünya çapında önemli bir başarıya sahip olan Almanya'da kapsam genişletilmektedir.

Bununla birlikte öne çıkan diğer bir konu da yıllık ücretli izin hakkına ilişkin bağitlanılmış olan toplu sözleşmelerin teşmil yoluyla kapsam alanının genişletilmesidir. Son olarak üzerinde durulması gereken bir alan olarak da çalışma sürelerinin ve modellerinin esnekleşmesine bağlı olarak özellikle evde çalışanlara (Heimarbeiter) yönelik toplu sözleşmelerin teşmiline yönelik önemli sayıda kararın alındığıdır. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ve bu alanda yeni çalışma modellerinin oluşturulması Federal Almanya'da, birçok Avrupa Birliği ülkesinden farklı olarak önemli bir geçmişe sahiptir<sup>47</sup>, dolayısıyla teşmil yoluyla evde çalışanların kapsama alınması yeni bir fenomen olarak ortaya çıkmamaktadır. Nitekim, ağaç işleri işkolunda Bavyera eyaletinde 6 Mayıs 1976 tarihinde evde çalışanlar için bağitlanılmış olan bir toplu sözleşmenin aynı yıl diğer evde çalışan işçilere yönelik olarak da teşmil edildiğini ve bu sözleşmenin ve teşmil kararının da halen yürürlükte olduğunu görmekteyiz.<sup>48</sup>

Bakanlığın yayınlamış olduğu istatistiklerde ancak teşmil başvurularından kaçının Federal veya Eyalet Bakanlıkları tarafından reddedildiğine ilişkin bilgilere yer verilmemektedir. Dolayısıyla, Toplu Sözleşme Komisyonlarından yıllar itibarıyla teşmil edilmesine yönelik kaç başvurunun yapıldığı ve bu başvurulardan kaçının reddedildiğine ilişkin bir veri de yer almamaktadır.

Federal Almanya'da toplu sözleşmelerin yürürlük süresi yasa koyucu tarafından belirlenmediğinden dolayı bazı toplu sözleşmeler oldukça uzun bir süre için bağitlanmakta ve

yürürlükte kalabilmektedir. Sözleşmelerin süresiz olarak bağitlandığı da ender bir uygulama olarak karşımıza çıkmamaktadır. Bu durum özellikle kendisini çerçeve toplu sözleşmelerinde kendisini göstermektedir. Böylelikle bu toplu sözleşmeler yeni bir sözleşme akdedilmeye veya hükümleri değiştirilmeye kadar yürürlükte kalmaktadır.

Federal Bakanlığın mevcut kayıtları incelendiğinde halen 70'li yıllarda bağitlanılmış olan toplu sözleşmelerinin kendileri gibi teşmil kararlarının da yürürlükte olduğunu görmekteyiz. Örneğin, tekstil işkolunda 19.6.1974 tarihinde imzalanmış olan, yaşlı işgörenlere iş güvencesi ve ücret güvencesi sağlanmasına yönelik toplu sözleşmenin, 30.8.1974 tarihinde teşmil edildiğini ve gerek ilgili toplu sözleşmenin, gerekse teşmil kararının halen yürürlükte olduğunu görmekteyiz. Ancak bu durum istisnai bir uygulama olarak karşımıza çıkmamaktadır. Nitekim Bayvera eyaletinde kundura sanayinde ortopedik ürünler üretenler için 9.1.1952 tarihinde bir toplu sözleşme bağitlanılmış ve bu sözleşme yaklaşık 9 ay sonra teşmil edilmiştir. Günümüzde gerek anılan toplu sözleşmenin kendisi, gerekse teşmil kararı halen yürürlüktedir.

## Genel Değerlendirme

Endüstri ilişkileri sistemi içerisinde işgörenlerin çalışma şartlarını koruyup geliştirmeleri amacıyla toplu sözleşmeler bağitlamaları her ne kadar önemli olsa da, farklı nedenlere bağlı olarak her zaman tüm çalışanların bir toplu sözleşmeden yararlanmaları mümkün olamamaktadır. Bu durumun gerek işçiler, gerekse işverenler açısından bakıldığında haksız bir rekabet ortamının oluşmasına zemin hazırladığı bilinmektedir. Nitekim bu olgu Almanya'da oldukça erken bir dönemde ortaya çıkmış ve teşmil uygulamasını doğurmuştur.

Teşmil kurumu, Federal Alman endüstri ilişkileri sistemi içerisinde köklü bir geçmişe sahip olup, işveren ile işgörenler arasındaki çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde ve uygulamada da yıllar içerisinde önemli bir fonksiyon üstlenmiştir. Son yıllarda teşmil edilen toplu sözleşmelerinin sayıları önemli ölçüde azalmış

olmakla birlikte, teşmil edilmiş ve yürürlükte olan sözleşmelerin sayısı özellikle Türkiye ile karşılaştırıldığında oldukça yüksek kalmaktadır.

Ülkemiz endüstri ilişkiler sisteminin yasal çerçevesini tayin eden 2821 ve 2822 sayılı Kanunların gerek işveren, gerek işgörenlerin ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak kaldığı ve çoğu zaman başta Avrupa Birliği ve ILO tarafında da haklı olarak eleştirildiği bilinmektedir. Modern anlamda bir endüstri ilişkiler sisteminin kurulması yolunda son yıllarda mevcut kanunlarda değişikliğe gidilmesi yolunda çok sayıda tasarı hazırlanmıştır. Son olarak ise, ayrı bir Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yerine Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı kaleme alınmış ve görüşülmek üzere TBMM'ye gönderilmiştir.

Teşmil kurumu Türkiye'de yıllar içerisinde bir anlamda atıl durumda kalmış, mevzuatımızda düzenleme bulmuş ve esas itibarıyla Federal Almanya'daki hükümlerden de büyük ölçüde farklılaşmamak ile birlikte, uygulama bulmayan bir araç görüntüsünü almıştır. Hazırlanan Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı'nın 40. maddesinde düzenlenmiş olan hüküm ile yürürlükteki 2822 sayılı Kanun'un Teşmil başlığını taşıyan 11. maddesindeki hüküm de büyük ölçekte paralellikler göstermektedir. En önemli değişiklik Yüksek Hakem Kurulundan alınması zorunlu olan görüş ile ilgili olarak sürenin otuz günden on beş güne indirilmiş olunmasıdır. Bir başka önemli değişiklik, yürürlük tarihinin Resmi Gazete'de yayım tarihinden önceki bir tarihin belirlenemeyeceğidir.<sup>49</sup> Nitekim Kanun Tasarısının madde gerekçelerinde de açık bir biçimde, teşmil kararının geçmişe etkili yürürlüğe giremeyeceği hususu açıkça ifade edilmiştir.

Avrupa Birliğine üye olma yolunda çalışan Türkiye'nin Avrupa Birliğinin entegrasyon projesi kapsamında şüphesiz olarak toplu iş hukuku mevzuatını da birlik müktesebatı ile uyumsallaştırması gerekmektedir. Birliğin ifade edildiği üzere, toplu iş hukuku alanındaki düzenlemeleri her ne kadar bireysel iş hukukuna göre daha sınırlı kalsa ve üye ülkelere ge-

niş bir hareket alanı tanımakta olsa da, her bir üye ülkedeki gelişmeleri yakından takip etmek Türkiye'nin şüphesiz lehine olacaktır. Hazırlanan Taslakta, bu bağlamda Bakanlar Kuruluna, toplu sözleşmenin teşmil edilmesi yolunda, en çok üyeye sahip olan sendikaların yapmış olduğu bir toplu sözleşmeyi teşmil etmesi yönündeki koşulun, Federal Almanya'da olduğu üzere sosyal zorunluluk halinde aranmaması, gerek işverenlerin, gerekse işgörenlerin haksız bir rekabet ile karşı karşıya kalmalarının engellenmesi yönünde önemli katkılar sağlayabileceğini düşünmekteyiz.

## DİPNOTLAR

- 1 Avrupa Birliği üyesi ülkelerin endüstri ilişkiler sistemleri için Bkz.: Alpay Hekimler (Ed), Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri, Legal Yayınları, İstanbul, 2010.
- 2 Karş.: Gregor Thüsing, Europäisches Arbeitsrecht, 2.Auflage, Beck, München, 2011; Karl Riesenhuber, Europäisches Arbeitsrecht, Beck, München, 2009; Dagmar Schiek, Europäisches Arbeitsrecht, Nomos, Baden-Baden, 2007.
- 3 Bu konuda Bkz.: Günther Löschnigg/Alpay Hekimler, Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun Temel Esasları, Efil, Ankara, 2011, s.17 vd.
- 4 Otto Ernst Kempten/Ulrich Zachert, TVG-Tarifvertragsgesetz Kommentar für die Praxis, 3.Auflage, Bund Verlag, Frankfurt a.Main, 1997, s.772.
- 5 Hugo Sinzheimer hakkında ayrıntılı bilgi için Bkz.: Martin Schumacher (Hrsg.), Die Reichstagsabgeordneten der Weimarer Republik in der Zeit des Nationalsozialismus. Politische Verfolgung, Emigration und Ausbürgerung 1933 1945. 3. Auflage, Droste-Verlag, Düsseldorf, 1994, s. 475 vd.
- 6 Kempen/Zachert, a.g.e., s.772.
- 7 Weimar döneminde istihdam piyasası için Bkz.: Hans-Walter Schmuhl, Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsverwaltung in Deutschland 1871-2002. Zwischen Fürsorge, Hoheit und Markt (Beiträge zur Arbeitsmarkt - und Berufsforschung 270), Nürnberg 2003, 156-205; Peter Lewek, Arbeitslosigkeit und Arbeitslosenversicherung in der Weimarer Republik 1918-1927, Stuttgart, 1992.
- 8 Weimar Cumhuriyeti döneminin ekonomik ve sosyal yapısı için Bkz.: Hans Ulrich Wehler, Deutsche Gesellschaftsgeschichte, Band 4, Beck, München, 2008.
- 9 Ülkemizde "teşmil" kavramı ilk defa 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda kullanılmıştır. Murat Demircioğlu, Ulusal ve Uluslararası Hukukta Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2009, s.120.
- 10 Nasyonal Sosyalistlerin iktidara gelmesine zemin hazırla-

- yan olay ve nedenler için Bkz.: Hans Ulrich Thamer, Ursachen des Nationalsozialismus, in: Nationalsozialismus I, Information zur politischen Bildung, Nr.251. 1996, s.3.vd.
- 11 Kapp İhtilali 13 Mart 1920 tarihinde Weimar Cumhuriyetine karşı, Erich von Ludendorff tarafından desteklenen ve yürütülen ve Almanya'yı bir iç savaşın eşine getiren ve geniş bir kesim tarafında da destek bulan başarısızlıkla sonuçlanmış olan bir ihtila girişimidir. Bu konudaki ayrıntılar için özellikle Bkz.: Hans J. Reichardt, Kapp-Putsch und Generalstreik März 1920 in Berlin, Nicolaische Verlagsbuchhandlung Beuermann, Berlin, 1990, Johannes Erger, Der Kapp-Lüttwitz-Putsch. Ein Beitrag zur deutschen Innenpolitik 1919/1920. Droste, Düsseldorf, 1967.
- 12 Bkz.: Michael Schneider, Gewerkschafter unter nationalsozialistischer Diktatur: Verfolgung, Widerstand und Exil 1933-1945, DGB Archiv (Hrsg.), Düsseldorf, 1995, s. 10.
- 13 Bkz.: Baden Anayasası'nın 38. maddesinin 2. fıkrasına; Bavyera Anayasasının 169. maddenin 2. fıkrasına.
- 14 Kempen/Zachert, a.g.e., s.774.
- 15 Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 88 des Gesetzes vom 8. Dezember 2010 (BGBl. I S. 1864) geändert worden ist.
- 16 Almanya'daki endüstri ilişkiler sistemi ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz.: Volker Rieble, Federal Almanya'da Toplu Sözleşme Sistemi, Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri, (Ed. Alpay Hekimler), Legal, İstanbul, 2010, s.31-60.
- 17 Ayrıntılar için Bkz.:Manfred Löwisch/Volker Rieble, Tarifvertragsgesetz Kommentar, 2.Auflage, Verlag Franz Vahlen, München, 2004, s.617.
- 18 Ayrıntılar için Bkz.: Löwisch/Rieble, a.g.e., s.631.
- 19 Ayrıntılar için Bkz.: Dipnt 16.
- 20 Bkz.: Güther Schaub, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, (Thomas Dietrich/Peter Hauau/GüntherSchaub) 2.Auflage, Beck, München, 2001, s.2562 vd.
- 21 Günther Halbach/Norbert Paland/Rolf Schedes/Otfried Wlotzke, Übersicht über das Arbeitsrecht, 6.Auflage, Bonn, 1997, s. 333.
- 22 Johannes Kirsch, Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen – ein Instrument in der Krise, WSI Mitteilungen, 7/2003, s.405-412.
- 23 Bkz.: Kanunun 5. maddesinin 1. fıkrasına.
- 24 Löwisch/Rieble, a.g.e., s. 621.
- 25 Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes – DVOzTVG – in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Januar 1989 (BGBl. I S.76).
- 26 Löwisch/Rieble, a.g.e., s. 621.
- 27 Yönetmeliğin 2.maddesinin 1.fıkrası hükmü.
- 28 Yönetmeliğin 3.maddesinin 2.fıkrası hükmü.
- 29 Federal Almanya'nın federatif idari yapısı için Bkz.: Wolfgang Rudzio, Das politische System der Bundesrepublik Deutschland, Berlin, 2012.
- 30 Federal Almanya Cumhuriyeti 16 eyaletten oluşmaktadır.
- Bu eyaletlerin tümünde çalışma konularında yetkili bir bakanlık olmasına karşın eyalet bakanlıkları farklı isimler taşıyabilmektedirler.
- 31 Bkz.: Toplu Sözleşme Kanununun 5.maddesinin 3.fıkrasına.
- 32 Löwisch/Rieble, a.g.e., s.626.
- 33 Toplu Sözleşme Kanununun 5. maddesinin 7. fıkrası hükmü gereğince
- 34 Toplu Sözleşme Kütüğü ile ilgili yasal çerçeve Toplu Sözleşme Kanunu 6. maddesinde düzenleme bulmuştur.
- 35 2822 sayılı Kanununun 11. maddesinin 3. fıkrası hükmü. Ayrıntılar için Bkz.: Can Tuncay, Toplu İş Hukuku, 2.bası, Beta, İstanbul, 2010, s.222 vd.
- 36 Bkz.: Alpay Hekimler (Ed.), Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri, Legal Yayınevi, İstanbul, 2010; Demircioğlu, a.g.m.
- 37 Kempten/Zachert, a.g.e., s.786.
- 38 Bkz.: Löwisch/Rieble, a.g.e., s.632.
- 39 Löwisch/Rieble, a.g.e., s.633.
- 40 Löwisch/Rieble, a.g.e., s.632.
- 41 Avrupa Birliği üyesi ülkelerdeki asgari ücret uygulamaları için özellikle Bkz.: Torsten Schulten/Reinhard Bispinick/Claus Schaefer, Mindestlöhne in Europa, VSA, 2006.
- 42 Teşmil edilmiş olan her bir toplu sözleşme ile ilgili ayrıntılı bilgilere [www.bundesanzeiger.de](http://www.bundesanzeiger.de) adresinden ulaşılabilmektedir.
- 43 Rapor ilgili web sitesinden indirilebilir <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/arbeitsrecht-verzeichnis-allgemeinverbindlicher-tarifvertraege.pdf?blob=publicationFile> Erişim 25 Nisan 2012
- 44 Bu konudaki ayrıntılı bilgi için Bkz.: Kirsch, a.g.m.
- 45 Ayrıntılar için Bkz.: Dipnt. 43
- 46 Alman sosyal güvenlik sistemi üçayaklı olarak dizayn edilmiştir. Bu sistem içerisinde birinci ayağı kanuni emeklilik sigortası, ikinci ayağı işyeri yaşlılık sigortası ve üçüncü ayağı ise bireysel emeklilik sigortası oluşturmaktadır. İkinci ayak olan işyeri yaşlılık sigortası (Betriebliche Altersversorgung) ve Ek Sigorta (Zusatzversorgung) olarak anılmaktadır. Betriebliche Altersversorgung ile ilgili ayrıntılı bilgiler için özellikle Bkz.: Sebastian Uckermann/Achim Fuhrmanns/Franz Ostermayer, Das Recht der betrieblichen Altersversorgung, Beck, München, 2012.
- 47 Almanya'daki esnek çalışma uygulamaları için Bkz.: Alpay Hekimler, Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya'da Esnek Çalışma Modelleri, TİSK, Ankara, 2006.
- 48 Bkz.: Mantel TV (Heimarbeiter) vom 6.5.1976, av ab 1.4.1976 Wirtschaftsgruppe: Holz, Korbwaren-, Korbmöbel- und Kinderwagenindustrie, Bayern.
- 49 Bkz.: Kanun Tasarısının 40. maddesinin 2. fıkrasına.

## KAYNAKLAR

- Demircioğlu Murat, Ulusal ve Uluslararası Hukukta Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2009, s.120-128.

- Erger Johannes, Der Kapp-Lüttwitz-Putsch. Ein Beitrag zur deutschen Innenpolitik 1919/1920. Droste, Düsseldorf, 1967.
- Halbach Günther/Paland Norberd/Schedes Rolf/Wlotzke Otfried, Übersicht über das Arbeitsrecht, 6.Auflage, Bonn, 1997.
- Hekimler Alpay (Ed), Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri, Legal Yayınevi, İstanbul, 2010.
- Hekimler Alpay, Sosyal Politika Boyutunda Federal Almanya'da Esnek Çalışma Modelleri, TİSK, Ankara, 2006.
- Kempton Otto Ernst/Zachert Ulrich, TVG-Tarifvertragsgesetz Kommentar für die Praxis, 3.Auflage, Bund Verlag, Frankfurt a.Main, 1997.
- Kirsch Johannes, Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen – ein Instrument in der Krise, WSI Mitteilungen, 7/2003, s.405-412.
- Lewek Peter, Arbeitslosigkeit und Arbeitslosenversicherung in der Weimarer Republik 1918-1927, Stuttgart 1992.
- Löschnigg Günther/ Hekimler Alpay, Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun Temel Esasları, Efil, Ankara, 2011.
- Löwisch Manfred/Rieble Volker, Tarifvertragsgesetz Kommentar, 2.Auflage, Verlag Franz Vahlen, München, 2004.
- Reinhard Hans, Kapp-Putsch und Generalstreik März 1920 in Berlin, Nicolaische Verlagsbuchhandlung Beuermann, Berlin, 1990.
- Rieble Volker, Federal Almanya'da Toplu Sözleşme Sistemi, Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri (Ed. Alpay Hekimler), Legal, İstanbul, 2010, s.31-60.
- Riesenhuber Karl, Europäisches Arbeitsrecht, Beck, München, 2009.
- Schaub Güther, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, (Thomas Dietrich Peter Hauau/GüntherSchaub) 2.Auflage, Beck, München, 2001, s.2562-2569.
- Schmuhl Hans-Walter, Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsverwaltung in Deutschland 1871-2002. Zwischen Fürsorge, Hoheit und Markt (Beiträge zur Arbeitsmarkt - und Berufsforschung 270), Nürnberg, 2003, 156-205.
- Schneider Michael, Gewerkschafter unter nationalsozialistischer Diktatur: Verfolgung, Widerstand und Exil 1933-1945, DGB Archiv (Hrsg.), Düsseldorf, 1995, s. 10.
- Schumacher Martin (Hrsg.), Die Reichstagsabgeordneten der Weimarer Republik in der Zeit des Nationalsozialismus. Politische Verfolgung, Emigration und Ausbürgerung 1933 1945. 3. Auflage, Droste-Verlag, Düsseldorf, 1994.
- Schiek Dagmar, Europäisches Arbeitsrecht, Nomos, Baden-Baden, 2007.
- Schulten Torsten/Bispinick Reinhard/Schaefer Claus, Mindestlöhne in Europa, VSA, 2006.
- Thamer Hans Ulrich, Ursachen des Nationalsozialismus, in: Nationalsozialismus I, Information zur politischen Bildung, Nr.251. 1996.
- Thüsing Gregor, Europäisches Arbeitsrecht, 2.Auflage, Beck, München, 2011.
- Tuncay Can, Toplu İş Hukuku, 2.bası, Beta, İstanbul, 2010, s.222 vd.
- Uckermann Sebastian/Fuhrmanns Achim/Ostermayer Franz, Das Recht der betrieblichen Altersversorgung, Beck, München, 2012.
- Wehler Hans Ulrich, Deutsche Gesellschaftsgeschichte, Band 4, Beck, München, 2008.