

isveç sendikalizmi ve toplu sözleşme düzeni

ömer kudret tan



Ü N S Ü Z

Batı dünyasının, pek penzeri olmayan ekonomik, siyasal ve çalışma düzenini içeren «İsveç modeli», pek çok araştırmacının, ilim adamının ilgisini, beğenisini kazanmış; ve onları bu modeli değişik yönleriyle incelemeye yöneltmiştir. Ana ilke olarak, «İsveç model»inde bir yandan özel mülkiyet ve özgür girişim korunurken, diğer yandan devlet, işçi-işveren sınıfları arasında bir «müdahil» rolü oynamaktan kaçınmakta; ancak bu hakkını çok özel şartlar için saklı tutmaktadır. Gene devlet, emek ve sermaye guruplarının, sosyal ve endüstriyel barışı ve iş verimini sağlayıcı gayretlerini teşvik etmekte; sosyal bir dayanışma politikası güderek, toplumsal ahlâkı ve sosyal adaleti yayma çabasını göstermektedir.

İsveç'e bugünkü başarılı düzenini armağan etmekte büyük katkıları bulunan ve bu ülkede 44 yıl sürekli olarak iktidarı elinde tutabilmiş olan İsveç S.D.P. Sosyal Demokrat Partisi'nin son başkanı Olaf Palme (ki, son seçimlerde yerini muhafazakar parti liderine devretmiştir) bir yabancı yazara görüşlerini aşağıdaki şekilde açıklamaktadır: (*)

«İdeolojiyi reddedip, pratiği seçtiğimizi eleştirenler vardır. Bundan daha yanlış bir sav olamaz.

Tersine, uygulamaya geçmeden önce uzun bir süre harcamaktayız. İdeolojiler ölmüş sayılmaz. Yalnız, bunlar da eskimekte, yaptıkları gibi dökülerek çürümektedir. 19. yüzyılın modasını yitirmiş kapalı sistemleri, klasik liberalizm ve marksizm artık sahneden çekilmektedirler.»

Gerçekten de «İsveç modeli»nde pratikle, deneylerle kazanılan sonuçlar, bu sistemin daha rasyonel bir yörüngeye konulmasında ve daha ileriye götürülmesinde önemli etken olmuştur.

İsveç modeli, ya da deneyi, her yönüyle, ülkemiz bakımından taklit edilmek için değil, fakat çok yararlı dersler çıkarılmak açısından araştırmaya değer özellikler taşımaktadır.

Sayın Ömer Kudret Tan'ın İsveç modelinin yalnızca «işçi-işveren ilişkileri ve toplu sözleşme düzeni» yönünü konu alan bu etüdünün, pek çok yöneticinin örnekler çıkarabileceği, ve pek çok araştırmacının faydalanabileceği detaylı bir kaynak olacağı inancındayız.

Dr. Süheyl GÜRBAŞKAN

(*) O. PALME: Le Rendez - Vous Suédois, Chez, Stockholm.

G İ R İ Ş

İsveç sendikal ve toplu uzlaşma sistemi, bugün bütün demokratik ülkelerin ilgisini çeken ve bu sistemi daha derinliğine araştırmaya yönelten, istikrar içinde kalkınmanın ve «sürekli iş barışı» sayesinde refah devleti düzeyine erişmenin yüzyılımızda başarılı örneklerinden birini veren bir sistem niteliğini göstermektedir. İsveç'te işçi ve işveren kesimleri, karşılıklı ilişkilerinde daima faydacı bir görüş ve yapıcı bir yaklaşımla sorunlarını ele almışlar, milli gelirden her kesimin adil bir pay almasını öngörmüşler, ücret ve ücret bünyesinin dengeli olarak gelişmesini amaç edinmişlerdir. İsveç işçi hareketi, özellikle yurdumuzdaki bazı yaygın ve yanlış kanıların aksine, İsveç'te ekonomik hayatın %90'ından fazlasını teşkil eden serbest teşebbüs sisteminin bozulması çabalarına iltifat etmemiş, ancak ileri bir vergi sistemi ile mevcut kapitalist ekonominin özel kişiler ve belirli gruplar elinde tröstleşmesine engel olmuştur.

12-24 Eylül 1975 tarihleri arasında, İsveç'in başşehri Stockholm'de düzenlenmiş bulunan «İsveç Sendikalizmi ve Toplu Sözleşme Düzeni» konulu seminerle ilgili notlarımı, orada edindiğimiz bilgileri ve konuyla ilgili dokümanları aşağıdaki bölümlerde sunmaya çalıştım. Konunun boyutları itibarıyla çok geniş ve kapsamlı bir nitelikte bulunması, bu çalışmanın bütünlenmesinde yalnızca birkaç kaynakla yetinmeyip, değişik ve çok çeşitli kaynaktan yararlanma zorunluğunu ortaya koydu. Sınırlı olmakla birlikte, bu kitabımın, okuyucuda İsveç sendikal ve toplu sözleşme düzeninin işleyişi, tarih içindeki evrimi, tarafların sahip bulunduğu ana görüş ve prensipler ile İsveç yasama ve yargı organlarının bu konuda atmış olduğu adımlar, yapmış bulunduğu aşamalar konusunda ana çizgileriyle bir fikir oluşturabileceği inancındayım.

Bu kitabımın hazırlanmasına, eylül 1975'de İsveç'te düzenlenmiş bulunduğu başarılı seminer ile olanak sağlamış bulunan Sayın Yılmaz İnan'a, vermiş oldukları değerli tavsiyeleriyle çok yararlı olan İstanbul Bölge Çalışma Müdürü Sayın Şemsettin Turgut'a, Rabak A.Ş. Personel Müdürü Sayın Oğuz Ergüngör Bey'e, Avukat Sayın Doğan Kafalı Bey'e burada derin ve samimi teşekkürlerimi iletmeyi bir borç bilirim.

Ömer Kudret TAN
18.5.1976, İstanbul.

BÖLÜM 1.

İSVEÇ HAKKINDA GENEL BİLGİLER COĞRAFİ KONUMU, İKLİMİ VE NÜFUSU

İskandinav Yarımadasında Norveç ve Finlandiya arasında yer almış bulunan ve doğusunda Fin Denizi ile çevrili bulunan İsveç, alanı itibariyle İskandinavya'nın en büyük, Avrupa'nın ise 4. büyük ülkesi durumundadır (Yüzölçümü: 450.000 kilometre karedir). İsveç'in yarıdan fazlasını ormanlık arazi, yüzde 10'unu da ekili araziler kaplar. İsveç iklimi, Norveç kıyılarında bulunan Golf Strim akıntısı sayesinde, bu paralellerde yer alan diğer ülke iklimlerine nazaran daha ılıman bulunmaktadır. İsveç'in büyük çoğunluğunda Haziran ayı ortalama ısı 15 - 17 santigrat derece arasındadır. Ocak ayında ise ısı, Güney İsveç'te —1'den Kuzey İsveç'te —14'e kadar farklılık gösterir.

1975 Ocak ayı itibariyle, İsveç nüfusu, 8,2 milyon düzeyinde bulunmaktaydı. Ülkenin demografik gelişimi oldukça yavaş olmaktadır. Doğum oranları çok düşüktür. II. Dünya Savaşından sonra, ortaya çıkan göçler ülke nüfusunun artışını yarı yarıya etkilemiştir. O tarihten bugüne dek yapılmış olan göç müracaatlarının yekünü 600.000 olup, bu müracaatlardan 200.000'ine vatandaşlık müsaadesi verilmiştir. Göçmenlerin üçte ikisini komşu İskandinav ülkelerinden gelenler teşkil etmektedirler. İsveç'te kilometre kareye düşen nüfus yoğunluğu 20 kişi olup, nüfusun dağılımı oldukça düzensizdir. Bütün nüfusun yüzde 90 kadarı ülkenin Güney kesiminde yerleşmiştir.

YASAMA DÜZENİ VE İDARİ ORGANLAR

İsveç, yasama fonksiyonu parlamentoya yürütülen meşruti bir krallıktır. Hükümetin idaresi, genel seçimlerde en çok oy alan ve parlamentoya seçilen (oy çokluğuyla desteklenen) başbakan ve onun bakanlarına verilir.

1 Ocak 1975 tarihinde yürürlüğe konulmuş bulunan bir anayasa reformu ile, kralın yetkileri, devletin başkanı olarak sembolik bir duruma getirilmiştir. Halihazırda kral olan Gustav XVI., 1973'de tahta geçmiştir.

Parlamento 350 üyeden müteşekkil olup, üyelerin görev süreleri 3'er yıldır (Her 3 yılda bir genel seçim yapılır). Asgari seçmen yaşı 18'dir.

İsveç Anayasa'sının en önemli özelliklerinden biri, hükümet yönetimiyle idarî yürütme organlarının birbirlerinden ayrı fonksiyon ve organlar olarak belirlenmesidir. Bakanlıklar, parlamentoya yeni yasal tedbirler önermek için faaliyet gösterirler. Yasa ve kararnamelerin yürütülmesi 24 adet «Eyalet İdare Organı» ile merkezî idare teşkilâtlarına verilmiştir.

Her eyalette halkça seçilen ve parlamenter bir hürriyete sahip olan bir «Eyalet Konseyi» bulunur. Bu konseyin eyalet hudutları içinde vergiler koyma ve eyaletin sıhhi ihtiyaçlarını, temizlik gereklerini sağlama sorumluluğu vardır.

Mahallî idareler son 20 yıl içinde oldukça dikkate değer bir birleşme eğilimi göstermişlerdir. 1950 yılında 2.500 adet kadar olan mahallî idarelerin sayısı 1975'de 278'e inmiştir.

Şimdi de, yukarıda görevlerini kısaca tanımladığımız yasama ve yürütme organlarını biraz daha yakından inceleyelim:

Bakanlar Kurulu :

Yeni Anayasaya göre resmî karar kuvveti Kralda değildir, bakanlar kurulunda toplanmıştır. Eğer kurul istifa ederse, parlamento başkanı, parti liderleri ve başkan yardımcılarıyla görüşerek yeni bir başbakan adayı seçer. Bu aday, parlamentonun oyuna sunulur. Eğer çoğunluk sağlanırsa parlamento başkanı, bu adayı başbakan tayin eder. Başbakan, bundan sonra bakanları seçer. Parlamento başkanının, başbakan ve bakanlarının istifasını isteme yetkisi vardır. Bakanlıklar, kural olarak en fazla 100 kişiden müteşekkil küçük ünitelerdir. Başlıca görevleri şunlardır :

1. Bütçe ve kanun teklifleri hazırlamak ve parlamentoya sunmak,
2. İdarî organlarla ilgili genel tamlimler ve kanunlar yayımlamak,
3. Beynelmilel ilişkilerle iştigal etmek,
4. İdarî pozisyonların üst mevkilerine tayinler yapmak,
5. Hükûmete yazılan ve kendilerini ilgilendiren dilekçeleri cevaplandırmak ve dileklerle ilgilenmek.

Görülmektedir ki, bakanlıklar genel olarak idarî yürütme fonksiyonunun detaylarıyla ilgilenmezler.

Araştırma Komisyonu :

Önem derecesi büyük olan yasal öneriler, ilgili bakanlığın talebi üzerine bir araştırma komisyonuna hazırlattırılabilir. Bu komisyonlar gerek parlamentodan gerekse işçi, yönetici veya diğer idare temsilcilerinden ve uzmanlardan teşkil edilebilir. Parlamentodan seçilen üyeler muhalefet partilerinden de seçilir. Bu komisyonlar genel-

likle 2 - 3 yıl veya daha fazla süreyle çalışır. Nihai kararları çoğunlukla tam ekseriyetle alınır.

Parlamento

1866'dan 1969'a kadar İsveç, çift meclisli parlamentoyla idare edilmmişti. 1969'da yapılan bir anayasal değişiklikle, parlamento tek meclise indirildi. Yukarıda da değindiğimiz gibi, meclis 3 yıl arayla yapılan seçimlerde seçilen 350 üyeden müteşekkildir. Seçim sistemi «Nisbî Temsil» esasına dayanır. Meclis başkanının, parlamento görüşmelerinde oy verme imkânı yoktur. Zira meclis grupları arasında koordinasyon görevi yüklenmiştir ve bütün parti çekişmelerinin üzerinde kalmak durumundadır.

Mahallî İdareler :

1971 yılından önce, İsveç 850 belediyeye (Kommun) bölünmüştü. Bu sayı bugün 270'e inmiştir. Belediyelerin yetki ve görevleri, iskân, sağlık hizmetleri, su ikmali, temel eğitim, sosyal yardımlar, çocuk bakımı konularını kapsamaktadır. Belediyeler ayrıca gelir vergisi koymak, gayrimenkullerden irat vergisi almak ve diğer çeşitli hizmetleri için vergiler almak hakkına sahiptir. Yapmakla yükümlü oldukları görevleri en iyi tarzda yürütebilmek için belediyeler ayrıca devlet bütçesinden de tahsisat alırlar.

Mahallî idarelerin ikinci önemli unsuru eyalet idare teşkilâtlarıdır. İsveç'te 24 eyalet bulunmakta olup, her eyaletin bir valisi ve bir de eyalet konseyi mevcuttur. Valiler parlamento tarafından 6 yıllık bir görev süresi için tayin edilirler. Genellikle siyasî kişilerdir. Ancak seçildikten sonra siyasî uğraşlarını bırakırlar ve bırakmak zorundadırlar.

Eyaletlerin yürütme organı, valinin başkanlığını yaptığı «Eyalet İcra Kuruludur». Bu kurul 10 kişiden teşekkül eder ve üyelerin yarısı eyalet konseyince seçilir. Diğer yarısını ise endüstri, ticaret ve işçi temsilcileri teşkil ederler. Her eyalette bir eyalet vergi mahkemesi ve idarî mahkeme bulunur.

TİCARET VE EKONOMİ POLİTİKASI

İsveç'te ekonomik hayatın yürütülmesinde gözönünde tutulan 5 ana amaç bulunmaktadır. Bunlar:

1. Hızlı ekonomik büyüme,
2. Yüksek ve istikrarlı istihdam,
3. Makûl bir fiyat istikrar politikası,
4. Daha adil ve düzenli bir gelir dağılımı,
5. Bölgeler arası gelişmede dengenin sağlanması.

Hızlı ekonomik büyümede temel olarak ele alınmış olan ana konu, iş gücünün geliştirilmesi konusudur. İsveç'te iş gücünün gelişimi oldukça yavaş bir ilerleme göstermiştir. Bununla beraber, İsveç ekonomisi büyük ölçüde üretimdeki verimlilik artış-

1960'lardaki büyük kapital yatırımları, geniş kapsamlı ihtisaslaşma, yeni üretim teknikleri bu gelişimi hızlandırmıştır. En son yapılan, «Uzun Dönemli Tahmin» de işaret edildiği üzere, 1972 - 77 arası dönemde, eğer daha kısa süreli hafta çalışması kabul edilmezse, toplam iş - gücü saatleri bir miktar artış kaydedecek ve bu dönemde gayrisafi millî hasıla yılda yüzde 4'den fazla bir büyüme oranına ulaşacaktır.

Tarihsel evrimi içinde, İsveç'te devletin iş ve işçi piyasasına müdahalesi bir adet halini almıştır. Bunun yanında, gerek piyasadaki dalgalanmalar nedeniyle, gerekse bölgeler arası büyüme dengesizlikleri ve strüktürel hızlı gelişim nedenleriyle, hükümetin iş piyasasına müdahale etmesi için ağır baskılar yapılmıştır.

İş - gücüne ve iş piyasası politikasına verilen önem bir bakıma İş Piyasası Komitesi'ne (Arbestmarknadsstyrelsen) tahsis edilen büyük fonlardan anlaşılabilir. İş Piyasası Komitesi'ne tahsis edilen fonlar, 1965'deki 935 milyon kronluk düzeyden 1973/74'de 3.760 milyon kronluk düzeye çıkarılmıştır.

İş Piyasası Komitesi'nin yürüttüğü başlıca faaliyetler, İş ve İşçi Bulma Kurumlarını yönetme (Özel İş ve İşçi Bulma Kurumlarına İsveç'te izin verilmemektedir), işçileri eğitime, geri ve az gelişmiş bölgelerde (özellikle Kuzeyde) kurulmakta olan yeni şirketleri sübvans etme gibi faaliyetlerdir.

Aşağıda, iş - gücünün sektörler itibarıyla dağılımını gösteren tablodan, İsveç ekonomisinin son 40 yıllık dönemde geçirmiş olduğu yapısal değişiklikler izlenebilmektedir. Bu değişimde dikkati çeken en önemli özellik tarımsal iş - gücündeki büyük azalıştır. Ancak bu azalış, tarımsal üretim verimliliğinin artırılması sonucu telafi edilebilmiştir. Tarımsal üretimle ilgili kararlar İsveç'de parlamentoca alınır. Halihazırda İsveç'in tarımsal yeterliliği (Diğer bir deyişle, kendi ihtiyacını karşılayabilme oranı) yüzde 85 civarındadır.

İsveç tarımı dış rekabete karşı korunmuş olup, yurt içindeki gıda maddeleri fiyatları dünya fiyatlarının çok üzerindedir.

Tarımsal üretim daha ziyade küçük aile çiftliklerinde yapılır. Ancak çiftçiler, mamüllerini pazarlayabilmek için «üretici kooperatiflerinde» örgütlenmişlerdir.

Endüstriyel iş - gücündeki artışların durması ve azalma temayülü göstermesi yüksek derecede «rasyonalizasyon» uygulaması sonucu meydana gelmiştir. Bu uygulama özellikle ihracata dönük sanayi kollarında yapılmakta olup, bu tür işletmeler «Birleşik İşletme — (Merger)» şeklinde kaynaşmayı tercih etmişlerdir.

TABLO — 1

		Ekonomik Sektörler İtibariyle İş - gücü (%)		
		1930	1950	1974
1)	Ziraat	36	20	7
2)	Madencilik, İmalat ve İnşaat	32	41	37
3)	Ticaret Ulaştırma Kominikasyon	18	24	21
4)	Devlet İdaresi ve diğer kamu hizmetleri	6	11	35
5)	Diğer	7	4	—

İsveç'te iş - gücü nisbetinde en önemli değişme, devlet idaresi ve hizmetleri sektöründe ortaya çıkmıştır. Bu sonucu, gayrisafi millî hasıla'da devlet hizmetlerinin payından da anlamak mümkündür: Şöyle ki, 1950'de bu hizmetlerin payı GSMH'nın yüzde 20'sini oluştururken 1974'de yüzde 32'ye sıçramıştır. Bu arada devletçe yapılan yatırımların oranında da dikkate değer artışlar görülmektedir. Örneğin; 1974 yılında, devletçe yapılan yatırımların GSMH'daki oranı yüzde 36 düzeyine çıkmıştır.

İsveç ekonomisi büyük nispette dış ticarete bağımlıdır. İsveç'te yapılan endüstriyel üretimin yüzde 45 - 50 arasındaki nispeti dış pazarlar içindir. İsveç'te savaş sonrası dönemde, ihraç edilen malların kompozisyonu büyük ölçüde değişmiştir. Başlangıçta kâğıt hamuru, demir cevheri, çelik gibi ham ve yarı işlenmiş maddeler ihracat tablosunda önemli bir yer almaktayken, bilahare işlenmiş mamuller giderek artan bir düzeyde ihracat payını oluşturmaya başladı.

İsveç'in ithalat tablosunda da yıllar geçtikçe önemli değişiklikler ortaya çıktı; ham maddelere ve gıda ürünlerinden mamûl mallara doğru bir kayma belirdi.

Son 20 yıldır, İsveç Maliye Bakanlığı görevini yürütmekte olan Gunnar Strang, 1974/75 mali yılına ilişkin ek - bütçe önerisinde, halen iyimser görüşünü muhafaza ettiğini, önümüzdeki dönemde İsveç ekonomisinin genel gelişiminin devam edeceğini ileri sürmüştür.

İsveç, dünyadaki genel iktisadi gerilemeyi —resesyon'u— iyi şartlarla geçiştirmekte olan pek az devletten biri durumundadır. Bazı iktisatçılar, bu durumu İsveç'in diğer dünya ülkelerinden apayrı bir konum ve ortamda yaşamakta oluşuna bağlamaktadırlar. Gerçekten de 1972 ve 1973 yıllarında dünyadaki iktisadi patlama (boom) sırasında İsveç ekonomisi oldukça durağan (stagnant) bir görünüm arz ediyordu. Şimdi ise, durum bunun tersi bir görünüşe sahiptir. Halihazırda pekçok ülke, gayri safi millî hasılda (GSMH) önemli bir artış beklemekten, Strang, bu artışın İsveç'te yüzde 2.2 olabileceğini tahmin etmektedir. Her zaman daha kötümser görüşte olan «İsveç Endüstri Federasyonu» ise, bu artışın sadece yüzde 1.5 nisbetinde olacağını belirtmektedir.

1973 yılında dış ticaret dengesi 5.2 milyar İsveç Kronu (takriben 1,3 milyar \$) İsveç'in lehinde iken, 1974 yılında olumsuz bir durum ortaya çıkmıştır: Özellikle yüksek ithal yakıtı fiyatları, tüketime dönük mallar ithalatının artışı, dış ticaret dengesini, İsveç aleyhinde 4.4 Milyon Kronluk (1 Milyon \$'dan fazla) bir düzeye ulaştırmıştır. 1975 yılında ise dış ticaret dengesinin 5.3 Milyon Kronluk (1.3 Milyon \$ civarında) bir açıkla kapanacağı zannedilmektedir.

1975 yılında sınıflı yatırımlarda öngörülen hedefi teşkil eden yüzde 99 luk gelişim hızı için, Maliye Bakanlığınca özel yatırım rezervlerinden 7 milyar Kronluk (2 milyar \$ civarındadır) bir fon serbest bırakılmıştır. Özel yatırım rezervleri, İsveç'te şirketlerin yıllık gayrisafi kârlarından kanunen ayırmakta oldukları yüzde 20 oranındaki fonlar ile, genel yedekler olarak ayırmak zorunda oldukları gayrisafi kârın yüzde 15'lik kısmından oluşmaktadır. Şirketler, alınan karara göre, 1975 yılının 1 Temmuz'undan itibaren bu rezervleri kullanmaya başlamışlar ve 1976 yılının Mart ayına kadar bu tahsisleri kullanma imkânına sahip olmuşlardır.

İsveç'te şirketler, yukarıda belirtilen «özel yatırım rezervleri» sisteminden vergi avantajları sağlamaktadırlar. Makro ekonomik açıdan ise yatırım rezervler sistemi ülkenin durağan dönemlerde yardımına koşan bir fon birikimi oluşturmaktadır. Devlet ayrıca fonların kullanımını az gelişmiş bölgeler için de zorunlu kılabilmekte, böylece bölgeler arası dengeli kalkınma olanakları yaratılmaktadır.

İsveç Dış Ticaret Politikası

İsveç uzun yıllar geniş ölçüde dış ticarete bağımlı bir ekonomik gelişmeye sahne olmuştur. Daha önceki yüzyıllarda esas itibarıyla, demir ve orman ürünleri ihracı ile uğraşırken, bugün endüstrisini çeşitli sahalarda geliştirmiş ve pek çok türde makine, ulaştırma teçhizatı, kâğıt ürünler, gemiler gibi çeşitli alanlarda ihracata yönelmiştir. 1974 yılında ihracat gelirleri 70 milyar 391 milyon Kronluk (takriben 246 milyar 400 milyon TL.) bir düzeye erişmiştir. Buna karşı, aynı yıldaki ithalat toplamı 69 milyar 993 milyon Kronluk bir düzeyde olmuştur (takriben 244 milyar 650 milyon TL.) İthalat tutarındaki son artışlar, özellikle petrol hammaddesi fiyatlarının yükselmesine bağlıdır.

İsveç'te 1974 yılı ihracat ve ithalatının, ana ihrac ve ithal mamulleri itibarıyla kompozisyonu aşağıdaki tabloda verilmektedir:

TABLO — 2**1974 Yılında İsveç'in Dış Ticaret Durumu (Bellibaşlı Mamuller itibariyle)**

Mamuller	İhracat (%)	İthalat (%)
1) Gıda maddeleri tütün ve yağlar	3	8
2) Ham maddeler (Kereste, maden cevheri)	19	4
3) Madeni yağlar	1	18
4) Kimyevi maddeler	5	9
5) Mamul maddeler	28	21
6) Makina ve ulaştırma ekipmanları (Yol inşa makinaları gemiler)	38	30
TOPLAM	100	100

İsveç'in dış ticaret rejiminin ana gayeleri aşağıdaki noktalarda özetlenebilir: İsveç'in dış ticaretinde duyduğu özlem, dünya boyutları içinde, endüstriyel bütün ülke ve gruplar için gümrük duvarlarının indirilmesi uluslararası ticaret serbestisinin sağlanmasıdır. Bu özlemle, İsveç daima dünya ticaretinin liberasyonunu desteklemiş, hatta kendi gümrük duvarlarını önemli derecede indirmiştir.

İsveç'e ithal edilen hammadde ve yarı mamüller hemen hemen gümrüksüz veya çok düşük gümrük nisbetleriyle ithal edilirler. Gene, İsveç'e ithal edilen nihai mamul maddelere uygulanan gümrükler dünyada halen uygulanan en düşük nisbetlerdir. Ancak, birkaç üründe, özellikle tarımsal ürünlerde, bazı ithalat resimleri uygulanmaktadır.

İsveç'in Batı Avrupa ile olan geniş ticaret münasebeti, bu ülkeyi Batı Avrupa ile daha yakın işbirliğine yöneltmiştir. Bu cümleden olmak üzere, İsveç bazı işbirliği anlaşmasına iştirak etmiştir. Bunlar:

1. GATT (General Agreement on Tariffs and Trade-Gümrük ve Ticaret Genel Anlaşması)
2. UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development - Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Birliği)
3. OECD (Organization for Economic Cooperation and Development - Kalkınma ve Ekonomik İşbirliği Örgütü).
4. EFTA (European Free Trade Association - Avrupa Serbest Ticaret Birliği)
5. Intra - Nordic Trade Agreement (İskandinav Ülkeleri arası Ticaret Anlaşması)

Avrupa ile gümrük duvarlarını elimine etme çabasında bulunan İsveç, bu arada EFTA (Avrupa Serbest Ticaret Birliği) ülkeleri ile Avrupa Ekonomik Topluluğu arasında bir işbirliği zemininin sağlanmasına da çaba sarfetmiştir. 1973'de Avrupa Ekonomik Topluluğu ile yürürlüğe giren bir anlaşma ile, İsveç bütün endüstriyel mamullerde serbest ticaret sahası sağlayacak ve 5 yıllık bir geçiş devresini öngören

yeni bir imkân elde etmiştir. Geçiş devresinin sonunda (beşinci yıl sonunda) her yıl uygulanmak üzere endüstriyel mamullerde yüzde 20'lik bir indirim yapılacaktır. Bu arada EFTA ile Avrupa Ekonomik Topluluğu arasında bir dizi anlaşma da yapılmıştır.

İsveç Endüstriyel

İsveç'te endüstriyel faaliyetler oldukça geç başlamış olmakla beraber, uluslararası düzeyde önemli aşamalar yapılmış ve şahıs başına üretilen mal ve hizmetler itibarıyla, İsveç dünyada ikinci sırayı almıştır.

Artan refah seviyesinin en önemli unsurunu millî hasılanın hızlı artışı teşkil etmektedir. 19. yüzyılın sonundan bugüne kadar millî hasıladaki artış hemen hemen 10 misli olmuştur.

Millî hasıladaki artışlara paralel olarak sektörler arasında bazı kaymalar meydana gelmiştir. Bu kaymalar özellikle zirai sektörden imalat sektörüne ve hizmetler sektörüne doğru meydana gelmiştir.

20. yüzyılın başından itibaren tarımsal nüfus sürekli düşme göstermiştir. Bu düşme 2. Dünya Savaşını müteakip daha fazla olmuştur. Bu dönemde tarımsal işgücünün toplam işgücü içindeki payı yüzde 20'den yüzde 7'ye düşmüştür.

İmalât sektöründe ise, özellikle 1960'ların ortalarından itibaren büyük artışlar meydana gelmiş, bu arada ulaştırma, haberleşme, pazarlama, eğitim ve diğer hizmetler sektöründe önemli artışlar ortaya çıkmıştır.

Üretim

İsveç endüstriyel üretimi 1960'larda yıllık yüzde 6,5 düzeyine erişmişti. Bu artış 1950'lerde yıllık yüzde 4,5 düzeyinde olmuştur. Endüstriyel üretimdeki artışın önemli sebeplerinden biri, 1960'larda Avrupa Ekonomik Topluluğu ile EFTA (Avrupa Serbest Ticaret Anlaşması)'nın yarattığı serbest ticaret olanakları olmuştur.

Endüstriyel output'un hızlı gelişimi özellikle 1960'ların ilk yarısında kendini göstermiştir (Bu dönemde endüstriyel üretimde yıllık % 8'e varan artışlar kaydedilmiştir). 1966-68 arası dönemde, konjunktürdeki genel gerilemeler, büyüme hızını olumsuz etkilemiş ve 1960-1970 döneminin ortalama büyüme hızını yüzde 5,6/yıl düzeyine indirmiştir.

1971-1973 arası dönemde endüstriyel büyüme, 1971-1972 arasındaki uluslararası konjunktür gerilemesinden etkilendi. 1971 ve 1972 yılları pek çok endüstride zayıf üretim artışlarına sahne oldu. Ancak 1973'de üretimde % 8'e varan ani bir sıçrama meydana geldi. Artış özellikle geleneksel ihracat endüstrileri olan, kâğıt ve kâğıt hamuru, demir-çelik ve mühendislik konularında belirdi.

Son 10 yıllık dönemde endüstriyel üretimin en hızlı gelişim gösterdiği sektörler sırayla:

1. Kimyevi mamuller sektörü
 2. Metal işleme ve mühendislik sektörü
 3. Kereste, kâğıt hamuru, kâğıt ve basım sektörü
 4. Gıda maddeleri sektörü
- olmuştur.

Kapital Formasyonu

Kapital yatırımları (temel tesisler, makine, tesisat ve alt yapı yatırımları 1950'de gayrisafi milli hasılanın yüzde 19'unu oluştururken, 1972'de yüzde 22'sini oluşturmakta idi.

1950-1973 arası dönemde sanayi yatırımlarının GSMH'daki payı yüzde 20 ilâ yüzde 27 arasında değişmiştir. Kapital yatırımlarının 1969, 1971 ve 1973 yılları itibariyle endüstri gruplarına göre dağılımı aşağıdaki tabloda yansıtılmıştır:

TABLO — 3
Endüstri Gruplarına Göre Kapital Yatırımlarının Dağılımı
(1969 - 1973 yılları için, cari fiyatlarla ve milyon İsveç Kronu olarak)

Endüstri Grupları	1969	1971	1973
1. Madencilik ve taş işletmeciliği	270	338	475
2. Gıda, içki ve Tütün ürünleri	542	650	746
3. Tekstil, giyim ve deri ürünleri	194	180	244
4. Kereste, kâğıt ve basım sanayi	1.710	2.041	2.352
5. Kimya, petrol ve plastik sanayi	739	826	1.479
6. Ana metaller sanayi	641	723	1.072
7. Mühendislik ürünleri	1.671	2.499	2.983
8. Diğer endüstriler	335	213	346
Bütün endüstriler toplamı	6.102	7.450	2.697

Yukarıdan da izlenebileceği üzere, en hızlı gelişmeler «Ana metaller», «Kâğıt, kereste» ve «Kimya, petrol, plastik» sanayilerinde meydana gelmiştir. Harp sonrası dönemde kapital yatırımları 3 misli bir artış göstermiştir.

Verimlilik

Son 15 yıllık dönemde İsveç imalat endüstrisinde hızlı üretim verimi artışları ortaya çıkmıştır. Yalnız 1960'larda yıllık ortalama verim artışı yüzde 8 olmuştur. Ancak

1970'in ilk 3 ayında verim artışı düşme kaydetmiştir. 1970-1975 arası dönemin üretim veriminin yılda yüzde 6,8 olarak tezahür edeceği tahmin edilmektedir. Verimlilik, endüstriler arasında ve farklı sürelerde büyük değişiklikler arz etmektedir. Ancak kimya ve petrol endüstrilerindeki üretim artışları oldukça hızlı verim artışları sağlamıştır. En düşük gelişmeler ise, gıda sanayii, ayakkabı, deri mamulleri ve kâğıt mamuller ile basım-yayın endüstrilerinde görülmüştür. Tarihi evrimi içinde, diğer ülkelerle mukayese edilirse, İsveç endüstrisindeki üretkenliğin (veya üretim verimliliğinin) daha hızlı olduğu göze çarpar. Bunun en önemli etkeni, insangücündeki yavaş büyümeye karşı kapital yatırımlarının çok büyük nispetlerde yapılması ve böylece çalışan her iş saatine giren kapital (makine, tesisat) input'unun çok hızlı artmış olmasıdır. Diğer etken faktörler yüksek seviyede otomasyon, işçilik ve makinenin kalite yönünden hızlı tekamülü ve yapısal değişimin süratli olabilmesidir.

Yapısal Değişiklikler

Daha önce de değinildiği gibi, üretim ve istihdam yönünden önemli değişimler yalnızca imalat sektöründe olmamış, diğer sektörlerde de mühim değişimler ortaya çıkmıştır. Gene her sanayi dalındaki firmalar arasında da önemli farklar görülmüştür.

İmalat sektöründe, 500'den fazla kişi istihdam eden firmaların sayısı giderek artmış ve bugün İsveç Endüstrisindeki toplam işgücü seviyesinin yüzde 55-60 nispetini teşkil edebilecek bir düzeye ulaşmıştır. Üretim de ise artışlar en çok ihracata dönük endüstrilerde görülmektedir. Demir-çelik, kâğıt hamuru, kâğıt, kimyevi maddeler ve gemi yapımı endüstrilerinde olduğu gibi..

1959-1970 arasında şirketler arası birleşmelerde (Merger) önemli artışlar kaydedilmiştir. 1950'deki birleşmelerin adedi 70 iken, 1970'de bu rakam 340'a çıkmıştır. En fazla birleşme kâğıt ve kâğıt hamuru üreten şirketlerle, kimyevi mallar ve plâstik ürünler imal eden firmalarda görülmüştür.

Küçük boyutlu teşebbüslerde birleşmeler daha az görülmüştür. (Örneğin; ağaç işletmeleri, tekstil, giyim, orman ürünleri, basım-yayın teşebbüslerinde olduğu gibi) Bu arada bazı işletmelerde iflaslar da görülmüştür. 1965'den sonra bu iflaslarda artma olmuş, özellikle ağaç işleme, mobilyacılık ve bazı mühendislik teşebbüslerinde bu iflaslar artmıştır. Ancak, kapılarını kapatan şirketler genellikle küçük boyutlu şirketlerdir.

Sınal Araştırma ve Geliştirme Faaliyetleri

Bugün, İsveç gayrisafi milli hasılasının yüzde 1,4'ünü araştırma ve geliştirme faaliyetlerine harcamaktadır. Bu faaliyetin büyük kısmını imalatçı şirketler, merkezî hükümetin bölge temsilcilik ve makamlarıyla ortaklaşa olarak yürütürler.

İmalât sektörü araştırma ve geliştirme fonunun yüzde 60'a yakın bölümünü harcamaktadır. Devlet sektörünün tüm araştırma ve geliştirme harcamaları ise son yıllarda yüzde 10'a kadar düşmüştür.

En yüksek geliştirme ve araştırma çalışmaları elektrik makina ve teçhizatı üretimi yapan şirketlerde görülmüştür. Bunların yanında, ulaştırma makine ve gereçleri, elektriksiz makineler, demir-çelik ve ecza maddeleri sanayilerinde önemli geliştirme ve araştırma harcamaları görülmektedir.

Aşağıdaki tabloda 1971 yılında, endüstriler, itibariyle ve milyon İsveç Kronu olarak yapılan endüstriyel araştırma ve geliştirme harcamaları yansıtılmaktadır.

TABLO — 4

**1971 Yılında Endüstri Grupları İtibariyle Yapılan
Araştırma ve Geliştirme Harcamaları**

Elektrik makine ve teçhizat	446,1 Milyon İsveç Kr.
Ulaştırma vasıtaları (gemi hariç)	286.9 »
Elektriksiz makineler	177.9 »
Nihai metal mamuller	114.2 »
Ecza mamulleri	112.2 »
Kimyevi mamuller	85,4 »
Primer metaller (demir, çelik vs.)	72.0 »
Kâğıt hamuru, kâğıt ürünler	47.0 »
Diğer proses (işleme) endüstrisi	43.4 »
Diğer bütün endüstriler	204.9 »
YEKUN	1.590.0 »

İSVEÇ İNSANGÜCÜ POLİTİKASI VE REHN MODELİ

İsveç insangücü politikası son 10 yıl içinde sürekli olarak milli ekonomi politikası içinde addedilmiş ve bu varsayım altında yürütülmüştür. Bunun cevabını, harp sonrası dönemde ortaya çıkan tam istihdam ve fiyat dengesi sorunlarının yarattığı ilişkiler ile bazı bölgelerdeki yüksek işgücü ihtiyaçlarına karşı diğer bazı yörelerde görülen işsizlik problemlerinde ve bunların birbirleriyle olan sıkı ilişkilerinde aramak lazımdır.

İsveç İnsangücü Politikasının Formülasyonu

İsveç insangücü politikasının formüle edilmesi görevi Millî İş Piyasası Komitesi'ne tevdi edilmiştir. Bu komite, hükümet ve parlamentoca genel iktisadi politika çerçevesi dahilinde, insangücü politikasının ana hatlarını ve esaslarını saptar ve uygular. Verimli bir insangücü politikası, iş piyasasını iyi tanıyan ve coğrafi yönden geniş şekilde dağıtılmış bulunan bir idare şeklini gerektirir. Bu tür bir idarenin gerekti-

ğinde piyasayı dengede tutacak tedbir ve imkanları uygulayabilmesi gereklidir. İşte bütün bu gerekleri İsveç'te yerine getirmeye çalışan kuruluş Milli İş Piyasası Komitesi (AMS)'dir.

AMS'nin Organizasyonu

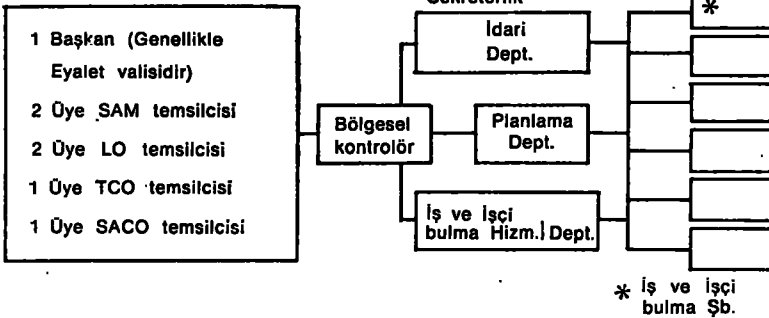
AMS teşkilatı (Milli İş Piyasası Komitesi), 11 üye, 1 genel direktör ve 1 genel direktör yardımcısı olmak üzere 13 kişilik bir yürütme kurulu tarafından yönetilir. Bu kurulun 11 üyesi hükümetçe tayin edilir. Ancak bu tayinler şu şekilde yapılır:

3 üye, İsveç İşveren Sendikası Konfederasyonu (SAF)'nın,
3 üye İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO)'nun,
2 üye Maaşlı Memurlar Merkezi Teşkilatı (TCO)'nun,
1 üye İsveç Profesyonel Memurlar Teşkilatı (SACO)'nun
tavsiyesi üzerine, geri kalan 2 üye de, birisi kadın işçileri diğeri de zirai işçileri temsilen tayin edilirler. Milli İş Piyasası Komitesi'nin çalışmaları, bu teşkilatın her biri 5 veya 6 departmandan oluşan 3 ana bölümce yürütülür.

Mahalli düzeyde de, gene yakın benzerlikte bir teşkilât, Eyalet İş Komitesi, istihdam sorunlarına yardımcı olur. Bu teşkilât da 8 üye ve 1 başkandan teşekkül eder. 1974 temmuz'unda bu eyalet teşkilatlarının adedi 69 idi. Bu teşkilatların başlıca görevleri, iş bulma, iş eğitimi ve iş rehberliği ana konularını kapsamaktadır. Aşağıda Eyalet İş Komitesi'nin organizasyon şeması verilmektedir:

Eyalet İş Komitesi

Yürütme Kurulu



İsveç insangücü politikasının temel unsurlarından birisi de, AMS ile işveren ve işçi örgütleri arasındaki yakın çalışma bağlantısıdır. Bu grupların üst düzeyde karar verme yetkileri bulunmaktadır. Bu uygulamanın en elverişli sonucu da şu olmaktadır: üst düzeyde ortaklaşa saptanan strateji ve tedbirler, yürütmeye de kolay kabul görmekte ve tatbik edilebilmektedir.

Rehn Modeli

İsveç'te insangücü politikasının optimum bir düzeyde uygulanabilmesi amacıyla muhtelif araştırmalar ve etütler yapılmıştır. Bu çalışmalar arasında, İsveç'deki genel istihdam ve insangücü politikasını en çok etkileyenlerden biri de, İsveç'in ünlü iktisatçılarından Gösta Rehn'in (Gösta Rehn bugün hâlâ yaşamakta olup, Stockholm Üniversitesi Sosyal Araştırmalar Kürsüsü Direktörüdür) ortaya koyduğu modeldir. Adına izafeten «Rehn Modeli» olarak adlandırılan bu modelin ana prensipleri aşağıda özetlenmeye çalışılmıştır:

«Tüm ekonomik faaliyetler, ülke istihdam düzeyi, toplam işgücünün yüzde 96 - yüzde 97'si oranında bulunacak şekilde dengelenmelidir. Aradaki boşluk (yüzde 3 nispet) da, devletçe işsizliği önleyecek tedbirlerle kapatılmaya çalışılmalıdır. Bu şartın sağlanması, ana iktisadî amaçlara yaklaşmayı kolaylaştırma açısından önem taşır. İkinci olarak, önemli bir politik amaç da, ekonomide yapısal değişimleri hızlandırmak ve teşvik etmek olmalıdır. Bu meyanda alınacak önemli tedbirlerden birisi, çalışanları yeni işlere adapte etme amacı güden çalışmaları desteklemektir.»

İş piyasasının fonksiyonlarını ne şekilde icra ettiği konusundaki bilgilerimiz gerçekte istenilen yeterlikte değildir. Ancak, halen aylık olarak yürütülmekte olan «anket araştırmaları» göstermektedir ki, kişiler sürekli olarak, işgücü piyasası içine veya dışına, iş piyasası içinde ise bir sektörden diğerine hareket halindedirler. Bu arada insangücü ihtiyaçları, iş konjunktürü, üretim teknolojisi ve üretim ekonomisinin sürekli etkisi altında bulunmaktadır. Halen İsveç iş gücü 4 milyon kişi düzeyindedir. Ancak senenin belirli zamanlarında bu rakam 4.5 milyonluk düzeye çıkmaktadır. Toplam işgücünün yüzde 7'si tarım ve ormancılık sektöründe, yüzde 28'i madencilik ve imalat sektöründe, yüzde 9'u inşaat sektöründe çalışmaktadır. 1970'den bu yana, ticaret ulaştırma, idarî ve sosyal hizmetler sektörlerinde dikkat çeken artışlar meydana gelmiştir. Bu sektörlerde ise, halen toplam işgücünün yarısından fazlası istihdam edilmektedir. İsveç'te son yıllarda istihdam seviyesi sürekli artış kaydetmiştir. Bunun en önemli nedenlerinden birisi, kadınların giderek artan nispette işgücüne katılmalarıdır.

Ekonomik hayattaki hızlı değişmeler, iş piyasasında daha yüksek bir «iş mobilitesi»ni (bir iş yerinden başka bir yere geçme) zorunlu kılmaktadır. Son olarak yapılan işgücü araştırmalarına göre, 1970 yılında en az 1,2 milyon kişi iş değiştirmesi yapmıştır. Bu rakam toplam işgücünün takriben yüzde 30'undan fazladır. Bu mobilite nispetinin pek azı, üretim düzeyindeki değişikliklerle ilgilidir. Mobilite nispetine etki yapan önemli faktör hızlı ekonomik ve yapısal değişmelerdir.

Enformasyon

İyi işleyen bir iş piyasasının ilk şartı, bu piyasa ile ilgili tüm bilgi akışının sağlanmasıdır. Devletin istihdam büroları muntazaman açık işler ve iş müracaatçıları konusunda bilgi toplar. İşgücündeki değişmeleri takip edebilmek için her ay «örnekleme» metoduyla araştırma yapılır. Ayrıca her 4 ayda bir, bir sonraki periyodun ekonomik görünümünü tahmin edebilmek için özel etütler yapılır.

Son olarak yapılan, «İstihdamı Teşvik Tedbirleri» yasasına göre, her işveren, eğer alacağı, «istihsalini azaltma» kararından en az 5 kişi etkileyecekse (işten çıkarılacaksa), bunu önceden Eyalet İş Komitesine bildirmek zorundadır. Bu bildirimi müteakip, Eyalet İş Komitesi bir «danışma grubu» teşkil ederek ortaya çıkabilecek istihdam problemlerini inceletir. Danışma grubu, Eyalet İş Komitesi, işveren ve işçi temsilcileriyle, ilgili belediye temsilcilerinden oluşturulmak zorundadır.

Gene iş piyasasındaki gelişmelere ilişkin olarak, endüstriyel gelişme hızı, üniversitelerin mezun adedi ve okullara devam nispetleri gibi faktörler dikkate alınarak uzun dönemli tahminler yapılır.

Devlet istihdam servisi yalnızca işe yerleştirme veya iş imkânlarını araştırma konusunda çalışmaz. Aynı zamanda işverenlere, elverişli iş gücü ve iş piyasasının genel durumu konusunda sürekli bilgi sağlar. Yeni iş seçmekte tereddüt eden kişilere, devletin bir hizmeti de, birkaç haftalık verdiği orientasyon (yöneltme) kurslarıdır. Bu kurslarla kişi hangi işe yönelebileceğini daha kolay tespit edebilir.

İş Mobillitesi

İş piyasasının daralmakta olan sektörlerinden çıkarak işsiz kalan kişilerin en önemli problemi, yeni girecekleri sektörlerde bilgi ve tecrübelerinin ne derecede geçerli olacağı konusudur. Devletçe sübvansé edilen eğitim programları, kişilere serbestçe kendilerine en uygun işi seçebilme ve bu arada iş piyasasındaki arz-talep dengesini koruma imkânını yaratır.

Millî İş Piyasası Komitesinin eğitim programları 1960'larda hızla gelişmiş olup, halihazırda İsveç iş gücünün yüzde 3'ünü kapsamına alan (140,000 den fazla kişiyi halen eğitmektedir.) bir düzeyde bulunmaktadır. Eğitim; özel «Yeniden Eğitim Merkezleri»nde verilir. Eğitimi bilfiil yürüten kuruluş «Millî Eğitim Kurulu»dur. İki tür eğitim yapılmaktadır:

1. İşyerinde
2. Eğitim merkezinde.

Eğitimde yer alan kursların zaman zaman iş piyasasının ihtiyacı olan sahaları kapsayacak şekilde düzenlenmesi gereklidir. Eğitimin süresi ise, birkaç haftadan 2 yıla kadar değişebilmektedir.

Kısa kursların çoğu, daha ziyade meslek sahibi olan ve konusunu bilen kişilere sağlanmaktadır.

«Millî İş Piyasası Komitesi»nin sağladığı bu eğitim programlarına yazılan işçiler, eğitim süresince bazı yardımlar alırlar. Bunlar eğitim yardımı, aile geçindirme yardımı, kira yardımı gibi destekleme yardımlarıdır.

Bu programlara seçilebilmek için genel iki şart şudur:

İşsiz bulunmak veya işinden çıkarılmış bulunmak. Ancak bu iki şartın dışında bazı özel şartlar da olabilir: Örneğin eleman bulma güclüğü olan işler çok fazla ise, bu

takdirde seçileceklerde yukarıdaki ön şartlar da aranmaz.

Eğitim programlarının sonuçlarını araştıran anketler göstermiştirki, programları tamamlayanların takriben 3/4'e yakın bir kısmı, ortalama 3 ay sonra eğitim konusunu ilgilendiren bir işe girebilmektedirler.

Programlar özellikle, tekrar çalışma hayatına dönmek isteyen ev kadınları, sakatlar ve hiç bir meslek eğitimi olmayan kişilere iş imkanları yaratma bakımından da faydalı olmaktadır.

Bölgesel Gelişme Programı

Bölgesel gelişme açısından karşılaşılan sonuçlardan en önemlisi, bazı bölgelerde, gelişen sektörlerin, daralmakta olan sektörlerdeki (terkedilen endüstri ve hizmetlerin) iş gücünü absorbe edememesi problemidir.

Bu açıdan konuya bakıldığında, Kuzeydeki 7 orman eyaletinin oldukça olumsuz bir ekonomik yapıya sahip bulunduğu görülecektir. Bu eyaletlerde nüfusun büyük çoğunluğu çiftçilik ve kerestecilik ile uğraşır. Son yıllarda mühendislik endüstrisi (makine sanayi, inşaat sanayi gibi) Kuzey ülkelerinde de gelişmeye başlamıştır. Bu bölgelerde gelişen endüstriler devletten çeşitli şekillerde yardım görürler. Bu yardımlar:

1. Yer bağışlama
2. Amortisman borcu sağlanması
3. Yer sağlama için verilen borçlar
4. Yer değiştirme için verilen borçlar
5. Eğitim için verilen borçlar
6. İstihdam primi şeklinde yapılan yardımlardır.

İstihdam yaratmaya yönelik faaliyetler

Bu faaliyetlerden birisi, iş piyasasındaki olumsuz dalgalanmaların etkisini asgarileştirecek «geçici devlet işleri ve hizmetleri»dir. Zaman zaman veya mevsimlik olarak ortaya çıkan olumsuz istihdam gelişmelerine karşı devlet geçici çalışma sahaları ve hizmetlerle işsizlere iş yaratma çabasıdır.

Ayrıca devlet, iflâs eden ve özellikle kışın kapanma tehlikesi geçiren endüstri kuruluşlarının bu durumlarını, yardımlar vererek tehir ettirebilir. Bunun ana nedeni de kışın işsizlere iş bulmanın yaz aylarından daha sınırlı olacağıdır.

Gene devletçe güdülen bir politika, konjonktür dalgalanmalarındaki olumsuz devrelerde harcanmak üzere, şirketlere daha önceden, yatırım rezervi ayırma zorunluluğunun konulmasıdır. Yatırım rezervleri yıllık şirket kârının bir nispeti olarak ayrılır ve Merkez Bankasına yatırılır. Hükümet veya Millî İş Piyasası Komitesi karar vermedikçe bu rezervlerden para çekilmesi mümkün değildir.

İşsizlik Sigortası

İsveç'te işsizlik sigortası yüzde 20 hissesi işçiler, yüzde 20'si işverenler, 60 hissesi ise devletçe finanse edilen kuruluşlarca yürütülmektedir. Bu kuruluşların denetimi ise «İş Piyasası Komitesi» tarafından yapılmaktadır.

Halen İsveç'te takriben 2,5 milyon çalışanı kapsayan 45 «İşsizlik Sigortası» kuruluşu bulunmaktadır. Bu sigortadan faydalanabilmek için, işsiz olan şahsın devlet iş bulma kurumuna kayıtlı olması ve iş talebi bulunması gereklidir.

1 Ocak 1974'den itibaren işsizlik sigortası günde 40 ilâ 130 Kron (140-455 TL.) arasında tesbit edilmiş olup, ayrıca vergiye tabidir. Gene aynı tarihten itibaren geçerli olmak üzere, sigorta yardımı alınabilecek süre 300 güne çıkarılmıştır. Eğer bu süre içinde de iş bulma olanağı olmazsa, bundan sonra günde 35 Kronluk yardım verilir.

BÖLÜM II.

İSVEÇ İŞ VE İŞÇİ PİYASASININ EVRİMİ

İsveç'te endüstrileşme, Avrupa'dakinin aksine nispeten geç başlamış (1850'lerde) ve gene Avrupa'dakinden daha farklı bir görünümde gelişmiştir.

Avrupa'da büyük şehirlerde ve düzensiz, kötü şartlı bölgelerde kurulan ilk fabrikalar endüstrileşmenin temelini oluştururken, İsveç'te endüstri küçük kasabalarda ve oldukça sağlıklı koşullar altında başladı.

İsveç'te sendikal hareket de geç başlamıştır. İlk sendika 1869'da kurulmuş ve bundan sonra sendikal faaliyetler hız kazanmıştır. 1898 yılında LO (Lands Organisationsen i Svergie) İşçi Sendikaları Konfederasyonunun kurulması ile, sendikal ana yapı hemen hemen bugünkü durumuna gelmiştir (Milli sendikaların merkezî bir örgütün etrafında toplanması şeklinde).

İşçi hareketi, işverenlerce başlangıçta büyük bir dirençle karşılaştı. İşverenler, bu harekete karşı «Grev Sigortası Örgütleri» teşkil ettiler. İşverenlerin bugünkü organize örgütü, SAF (Svenskaarbets-givareföreningen) 1902 yılında kuruldu.

İsveç hükümeti, her iki kesimin hükümet müdahalesine karşı çıkması nedeniyle, iş ve işçi piyasasında «Müdahalesiz politika» uygulamaya karar verdi ve böylece tarafları kendi sorunlarını karşılıklı olarak ve serbestçe çözümlemelerine olanak sağladı. Bu yönde alınan kararın ana nedenlerinden biri, İsveç politikasında şirket kârlarının birinci derecede bir sorun olarak ele alınmasıdır. Bu arada işverenler de, işçi taleplerine yüzlerini dönmemekte ve belirli şartlar altında onları dikkate almak istemekteydiler. 1906 yılında LO ve SAF bir anlaşma yaparak, bütün toplu sözleşmelerde aşağıdaki şartın bulundurulmasına karar verdiler:

«Bu anlaşmanın diğer şartları saklı kalmak üzere, işveren işi idare ve tahsise, işçiyi işe alıp, işten çıkarmaya ve gerek örgütlü, gerekse örgütsüz işçileri istihdam etmeye yetkilidir» Buna karşılık işverenler, işçilerin özgürce sendikaya girebilme hakkını kabul etmekteydiler.

Hükümetin «Müdahalesiz Politika»sına rağmen, İsveç'te endüstriyel ilişkileri, hukukî bir çerçevede toplama zorunluğu belirmiş ve 1928 yılında 2 yasa çıkarılmıştır: «Toplu Sözleşmeler Yasası» ve «İş Mahkemesi Yasası.» Yeni yasalar, ilk aşamada

işçi hareketi tarafından çok kuvvetli bir dirençle karşılanmışsa da, kısa bir süre sonra kabul görmüştür. İş Mahkemesi de kısa bir süre içinde her iki tarafın tam güvenini kazanmıştır. Şurası da bir gerçektir ki, mahkemenin 7 üyesinden 2'ser üyesinin işveren ve işçi kesimlerince tayin edilmesi alınan olumlu sonuçta büyük bir etken olmuştur.

1930'larda beyaz-yakalılar da (memur kesimi) örgütlenmeye başlamışlardır. Bu örgütlenme, mavi yakalılar grubunun örgütleri dışında ceryan etmiştir. Yeni kurulan sendikaları ve örgütleri koruyabilme amacıyla, 1936 yılında yeni bir yasa daha kanunlaştırıldı. «Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Yapma Hakkı» adlı bu yasanın yürürlüğe girmesini müteakip, beyaz-yakalılar kesiminde örgütlenme hareketi hızlandı. 1943 yılında, «SACO» kısa adıyla bilinen, «İsveç Profesyonel Memurlar Organizasyonu» (Svenges Akademikers Centralorganisation) teşkil edildi. 1944 yılında ise, «TCO» kısa adıyla tanımlanan «İsveç Maaşlı Memurlar Merkezi Organizasyonu» (Tjänstemannens Centralorganisation) kuruldu. Gerek TCO, gerekse SACO örgütlerinin, özel sektörden ve devlet sektöründen üyeleri bulunmaktadır. Devlet sektöründe, 1940'lardan bu yana toplu sözleşmeler sürekli olarak yapılmakta ise de, grev hakkı ancak 1966'da verilmiştir. Aynı yılda devlet sektörüyle yapılan toplu sözleşme detaylı ve açıklayıcı bir şekle sokulmuştur. Daha önceleri, yapılan sözleşmeler kısa şartları haiz bir hükümet tebliği biçiminde olmaktaydı.

İsveç çalışma hayatının evrimi sırasında, çeşitli tarihlerde kanuni veya gayrikanuni grevler ve lokavtlar görülmektedir. Aşağıda kronolojik bir sırada, bugüne kadar olagelen önemli grev ve lokavt olayları sosyal verilerle açıklanmaya çalışılmaktadır: İsveç'te en büyük grev 1909'da olmuş, 300.000 işçiyi kapsayan greve karşılık SAF lokavt uygulamış ve 2,5 ay süren büyük grevde 11.000.000 işgünü kaybedilmiştir.

1930 - 1931 yılları arasında orman endüstrisinde çalışan işçiler arasında çıkan ayaklanmada polis müdahalesi olmuş, buna rağmen sükûn sağlanamayınca asker bastırmak istemiş, ateş açılmış 5 işçi ölmüş, 5 işçi yaralanmıştır.

1932'de inşaat işçileri sendikası, mevcut sözleşmeye rağmen yeni bir sözleşme yapmak istemiş, sonuçta 30.000 işçi ile greve gitmiş buna karşı SAF 9 aylık bir beklemeden sonra 215.000 işçiye karşı «sempati lokavtı» uygulamış ve anlaşma sağlamıştır. Bu grevde kaybolan işgünü sayısı 3.500.000 işgünüdür.

1945 yılında metal işçileri sendikası, komünistlerin tahriki ile görüşmeleri bırakmışlar ve 4,5 ay devam eden grev sonrası SAF çeşitli kesimlerde lokavt uygulamış, sonuçta 11.000.000 işgünü kaybedilmiştir.

1951'de komün işçileri, 15.000 işçi ile greve çıkmış ve 531.000 işgünü kaybolmuştur.

1953'de 26.000 gıda işçisi greve gitmiş, 582.000 işgünü kaybolmuştur.

1955'de LO kağıt endüstrisinde grev uygulamış, SAF genel lokavt ilan etmiş ve 159.000 işgünü kaybolmuştur.

1963'de ispirotolu içkiler hizmetlileri 3000 işçi ile greve gitmiş 25.000 işgünü kaybolmuştur.

1966'da kritik bir dönem yaşanmış, arabulucu komisyonun kararını taraflar kabul etmemişler, LO fazla mesai yapılmasını bloke etmiş, SAF önce 570.000 daha sonra 710.000 işçiye karşı lokavt kararı almış, daha sonra uzlaşma sağlanarak 3 yıllık bir çalışma barışı sürdürülmüştür.

TABLO — 5

Aşağıda SAF dışında ceryan eden uyuşmazlıkları görüyoruz

Yıl	Uyuşmazlık sayısı		İlgili işçi sayısı		Kaybolan işgünü	
1969	41	(25)	9023	(7544)	112400	(63900)
1970	216	(216)	31106	(31106)	157100	(157100)
1971	60	(55)	62848	(16110)	838800	(26500)
1972	44	(35)	7100	(7000)	10500	(8300)
1973	48	(47)	4250	(4210)	11800	(11500)

Parantez içindekiler yasa dışı grevlere aittir.

BÖLÜM III.

İSVEÇ İŞ VE İŞÇİ PİYASASININ BUGÜNKÜ GÖRÜNÜMÜ VE ÖRGÜTLER

İSVEÇ İŞ VE İŞÇİ POLİTİKASININ ANA PRENSİPLERİ

Hükümetin bu konuda güttüğü politika esas itibariyle 2 ana hedefi amaçlamaktadır:

1. Tam olarak üretici bir işgücünü sağlamak,
2. İşgücünün serbest dolaşımını (sektörler arasındaki serbest dolaşımını) muhafaza etmek.

Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi sırasında tabiatıyla iş talep ve arzı arasındaki denge-
nin de gözetilmesi ve sağlanması gerekmektedir. Burada da gaye, işveren ve
işçi kesimlerine eşit faydalar sağlamak ve ayrıca, devlet yönetimi ile iş ve işçi pi-
yasasındaki, uzlaşma durumundaki gruplar arasında işbirliğini geliştirmek, teşvik
etmektir. Bu politika, İsveç ekonomik hayatının önemli unsurlarından birini oluşturu-
maktadır.

Önerilen hedefleri gerçekleştirebilmek için pekçok model ortaya konulmuştur.
Bu modeller, iş eğitimi, iş piyasası ile ilgili yayınlar, iş değiştirme sırasındaki mali
yardımlar gibi pekçok unsuru kapsamaktadır.

Halen istihdam yaratmak için kullanılan araçlardan birisi de «Yatırım fonları» (Invest-
ment Trusts) olup, bunlar yıllık brüt kârın % 40'ını teşkil eden ve vergiden muaf
tutulan rezerv fonlarıdır. Diğer bir araç, yaşlıların ve sakatların üretici güçlerinden
yararlanma tatbikatıdır.

Halen yürürlükte bulunan «İş Değiştirme Kanunu», özel kâr gayesiyle iş ve işçi bul-
ma kurumlarının işletilmesini yasaklamış olup, bu durum resmi iş ve işçi bulma
kurumlarına önemli bir statü sağlamıştır.

Yabancı işçilerin istihdamında bazı özel kurullar tatbik edilmektedir:

İsveç'e iş bulmak veya çalışmak üzere gelen herkes için bir çalışma kartesi (work -
permit) gerekmektedir. Ancak, Danimarka, Finlandiya, Norveç ve İzlanda'dan gelen
işçiler için böyle bir gereklilik yoktur. İşçi transferine ilişkin her karar, AMS (İsveç

Milli İşçi Piyasası Komitesi) ve işçi sendikaları tarafından verilir. Bu kararın verilisinde işçi talep ve arzı, çalışma şartları, ücretler ve yerleşme olanakları gibi konular dikkate alınır.

Milli ekonomi açısından bölgesel gelişmeye büyük önem verilmektedir. Şirketler, bazı durumlarda hükümetten 'kredi ve bağışlar şeklinde bölgesel subvansiyonlar (mali destek) alabilirler. Bu tür subvansiyonlar „Bölgesel Gelişme Sahaları» tabir edilen, (çoğunlukla Kuzey İsveç), kısımlarda faaliyetlerini geliştirmek isteyen endüstriyel teşebbüslere verilir.

İŞ VE İŞÇİ PİYASASININ ORGANİZASYONU

İsveç'de pek çok federasyon bulunmaktadır; takriben 25 adedi maviyakalı işçileri, 40 kadarı beyaz yakalı işçileri ve 45 kadarı da işverenleri temsil etmektedir. Bu federasyon gruplarının temsilcisi olarak da konfederasyon düzeyindeki örgütler bulunmaktadır ki, bunların başlıcaları:

1. İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO),
2. İsveç Ücretli Memurlar Merkezi Organizasyonu (TCO),
3. Profesyonel Memurlar Merkezi Organizasyonu (SACO/SR),
4. İsveç İşverenler Konfederasyonu (SAF)'dır.

İsveç'de iş ve işçi piyasasının diğer ülkelere nispetle geniş ölçüde örgütlenmiş bulunduğu ve bu örgütlerin yekdiğerinin gücüne saygılı olduğu görülmektedir. Mavi yakalı işçilerin yüzde 95'den fazlası ve beyaz yakalıların ise yüzde 85 - 90 arasındaki bir bölümü örgütlenmiş durumdadır.

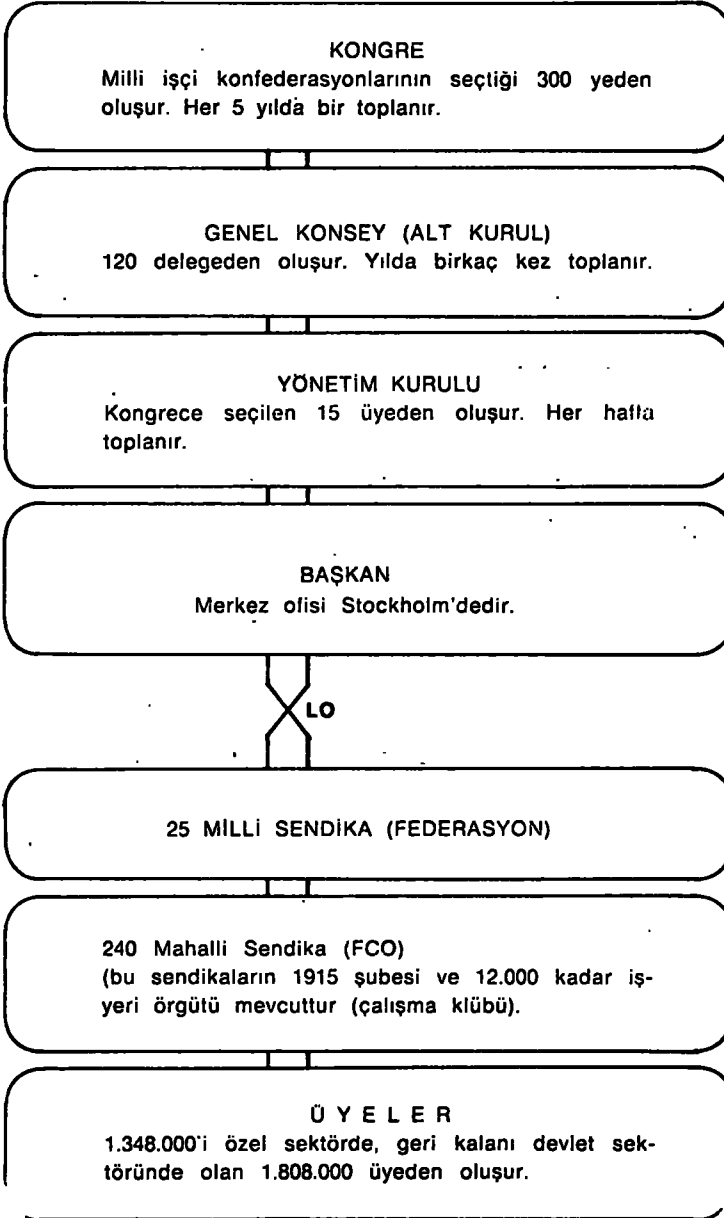
MAVİ YAKALILAR ÖRGÜTÜ (LO ve SAC)

1975 yılı başlarında, takriben 3,000 adet mahallî işkolu örgütü, 25 işçi federasyonunu oluşturmakta idi. LO üyelerinin toplam sayısı ise 1.800.000 işçi olup, bunun 500,000'ini kadın işçiler oluşturmaktaydı. LO örgütü gerek özel, gerekse kamu kesiminde çalışan mavi yakalı işçileri temsil etmektedir. Kamu sektöründe, alt kademelerde çalışmakta olan bazı ücretli memurlar da LO'nun üyesidirler.

Ana organizasyon olarak, LO iş ve işçi piyasasında giderek artan bir etkenliğe ve pozisyona sahip olmaktadır. Tüm toplu sözleşme anlaşmalarını etkileyebilmektedir. LO örgütü içinde, grev fonlarının büyük bölümünü kontrol edebilen federasyonlar, eğer greve gitmek isterlerse ve bu grev federasyon üyelerinin yüzde 3'den çoğunu etkileyecekse, bu takdirde LO'nun Millî Sekreteryasının, bu girişimi tasdik etmesi gerekir. Eğer, LO'nun vetosuna rağmen, federasyon grev kararı alırsa ve uygularsa, bu takdirde konfederasyon ve diğer federasyonlar grev fonundan malî destek sağlamazlar.

Ekte sunulan LO'nun organizasyon şemasından da izlenebileceği üzere, örgütün yönetim kademesini oluşturan 4 organ: Kongre, Genel Konsül (alt kurul),

**LO (İSVEÇ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU
ORGANİZASYON ŞEMASI**



Yönetim Kurulu ve Genel Müdür'dür.

- 1. Kongre:** 300 delegeden oluşur. Delegeler milli LO federasyonlarınca seçilirler. Her 5 yılda bir toplanır.
- 2. Genel Konsül (alt kurul):** 120 delegeden oluşur. Delegeler kongrece seçilir. Yılda bir veya birkaç kez toplanır.
- 3. Yönetim Kurulu:** 15 üyeden oluşur. Oyeleri kongrece seçilir. Her hafta toplanır.
- 4. Genel Müdür:** Yönetim Kurulunca seçilir. Merkezî yeri ve teşkilâtı Stockholm'dedir.

LO örgütünün yanısıra, İsveç'de sendikalist hareketin temsilciliğini savunan ve takriben 20.000 üyeye sahip bulunan «İsveç Merkezî İşçi Organizasyonu» - SAC, millî düzeydeki anlaşmaları kabul etmemekte ve mahallî organizasyonların tam serbestiyle, merkezî bir örgüte bağımlı olmadan çalışabilmelerini amaçlamaktadır. SAC örgütü, yapılacak toplu sözleşmelerin merkezî anlaşmalar şeklinde olmasına karşı çıkmakta, mahallî toplu sözleşmeler yapılmasını talep etmektedir.

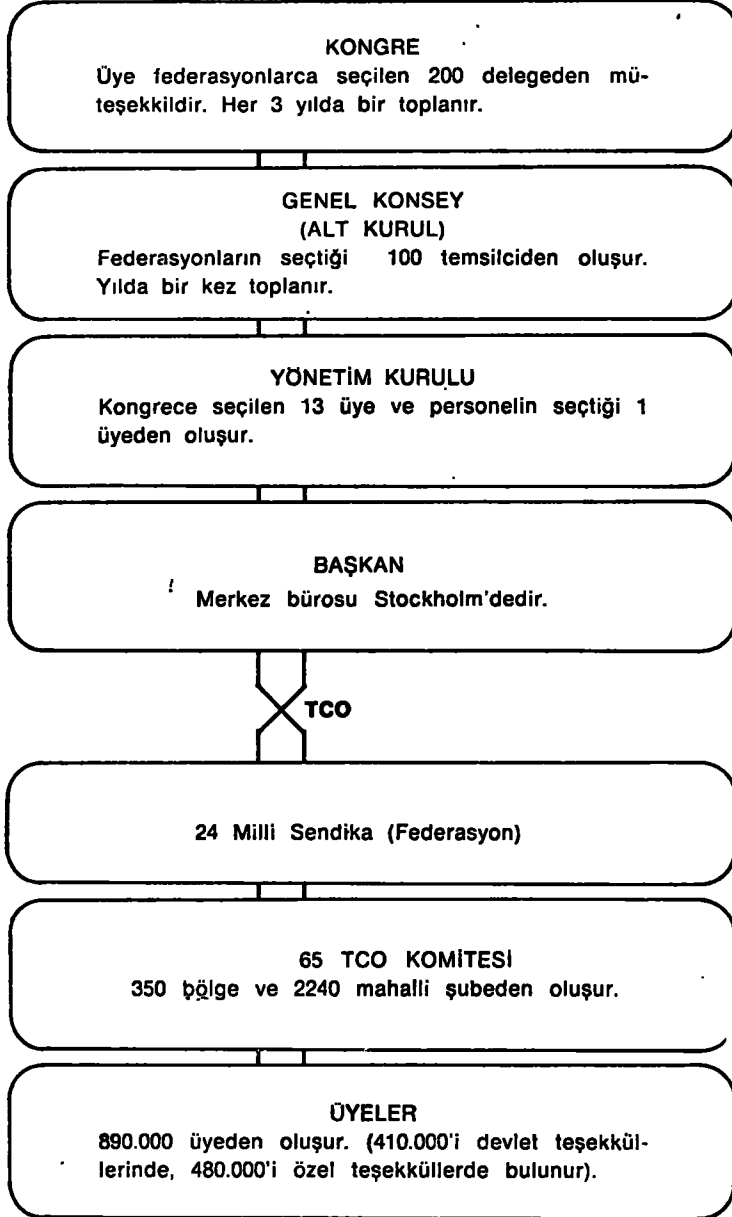
ÜCRETLİ MEMURLAR ÖRGÜTÜ (TCO ve SACO/SR)

Ücretli memurlar sendikalarının en büyüğü «İsveç Ücretli Memurlar Merkezî Organizasyonu - TCO» olup, gerek kamu gerekse özel sektördeki toplam 890.000 ücretli memuru temsil etmektedir. Toplam federasyon sayısı 22'dir (en son verilere göre). TCO örgütünde, LO örgütüne mukayese ile, toplu sözleşme mesuliyetinin çoğu federasyonlara verilmiştir. Örneğin: Ücret politikasının saptanmasında, TCO, LO'nun kendi federasyonlarına uyguladığı etkinliği tatbik etmemekte ve TCO federasyonları toplu sözleşme anlaşmalarını münferiden etkileme durumunda bulunmaktadır.

TCO'nun bu kısmın sonunda verilen organizasyon şemasından da izlenebileceği üzere, örgütün idari kademelerini:

- 1. Kongre**
 - 2. Genel Konsül (alt kurul)**
 - 3. Yönetim Kurulu**
 - 4. Genel Müdür**
- oluşturmaktadır.

**TCO (ÜCRETLİ MEMURLAR - BEYAZ YAKALILAR - ÖRGÜTÜ)
ORGANİZASYON ŞEMASI**



**SACO/SR (PROFESYONEL MEMURLAR ÖRGÜTÜ)
ORGANİZASYON ŞEMASI**

Üye federasyonlarca seçilen 200 üyeden teşekkül eder. Her 3 yılda bir toplanır.

GENEL KONSEY

Federasyonlarca seçilen 80 temsilciden oluşur. Kongrenin toplanmadığı yıllarda toplanır.

YÖNETİM KURULU

Kongrece seçilen 15 üyeden oluşur. Ayda bir kez toplanır.

SACO/SR

27 Milli Sendika (Federasyon)

24 Eyalet Komitesi,
510 adet mahalli şubeyi kapsar

ÜYELER

Toplam 145.000 üyesi vardır. 65.000'i devlet, 24.000'i özel şirketlerde olup, 7.000 kadarı da serbest meslek sahibidir.

1. **Kongre:** 200 delegeden oluşur. Üye federasyonlarca seçilir. Her 3 yılda bir toplanır.
2. **Genel Konsül (Alt Kurul):** 100 delegeden oluşur. Yılda 1 kez toplanır.
3. **Yürütme Kurulu:** Kongrece seçilen 13 üye ile, personel tarafından seçilen 1 üyeden oluşur. Her hafta toplanır.
4. **Genel Müdür:** Yönetim Kurulunca tayin olunur. Teşkilâtın merkez ofisi Stockholm'dedir.

Ücretli memurlar grubunun ikinci büyük organizasyonu, «SACO/SR Merkezi Organizasyonu» olup, TCO gibi hem özel, hem de kamu sektöründeki ücretli memurları kapsamına alır. Ancak, bu örgüte üyelik, yalnızca akademik eğitime sahip bulunalara açık olup, toplam üye sayısı 150.000'e yaklaşmaktadır. SACO/SR üyelerinden, 65.000'i devlet teşekküllerinde, 24.000'i belediye idare ve hizmetlerinde, 18.000'i özel işletmelerde, 7.000 kadarı da şahsi işlerinde çalışmaktadırlar. Bu örgütün organizasyon şeması da gene bu kısmın sonunda verilmekte olup, idari organlarını: Kongre, Genel Konsül ve Yürütme Kurulu oluşturur. Genel Müdürlük bu örgütte yoktur.

1. **Kongre:** Üye federasyonlarca seçilen 200 delegeden oluşur. Her 3 yılda bir toplanır.
2. **Genel Konsül (Alt Kurul):** Gene federasyonların seçtiği 80 delegeden oluşur. Kongrenin toplanmadığı yıllarda bir araya gelir.
3. **Yönetim Kurulu:** Kongrece seçilen 15 üyeden meydana gelir. Genellikle ayda 1 kez toplanır.

İŞVEREN ÖRGÜTLERİ

İsveç'te işveren kesiminde örgütlenmeyi 3 ayrı grupta görmekteyiz. Bunlar:

1. Özel sektördeki örgütlenme,
2. Halk sektöründeki örgütlenme,
3. Devlet sektöründeki örgütlenme'dir.

1. Özel sektördeki örgütlenme:

İsveç işverenler konfederasyonu, SAF, iş ve işçi özel kesiminde hakim işveren örgütüdür. Bu örgüt 1902 yılında, «Greve karşı işverenleri sigorta eden» bir teşekkül olarak kurulmuş, o günden bu güne dek bu esas fonksiyonel unsurunu muhafaza etmiştir.

SAF örgütü, oldukça yüksek derecede merkezileşmiş bir örgüt olup, 38 adet millî düzeydeki federasyondan oluşur. Üye firmaların adedi 26.000 kadardır. Bu firmalarda çalışmakta olan toplam ücretli memur ve işçi sayısı ise 1.250.000 düzeyinde bulunmaktadır. SAF'ın karar organı, işçi organizasyonlarının karar organlarına benzerlik

göstermektedir. Ekdeki SAF organizasyon şemasından da izlenebileceği üzere, bu organlar:

- I. Genel Kurul
- II. Genel Konsül (Alt Kurul)
- III. Yönetim Kurulu
- IV. Genel Müdür'den oluşmaktadır.

I. Genel Kurul:

Üye federasyonların seçtiği 400 delegeden oluşur. Genellikle, yılda 1 kez toplanır.

II. Genel Konsül (Alt Kurul):

Üye federasyonların seçtiği 90 üyeden oluşur. Her yıl 1 kez muntazaman ve gerektiğinde daha fazla toplanır.

III. Yönetim Kurulu:

Genel Kurulca seçilen 31 üyeden oluşur. Ayda 1 kez toplanır.

IV. Genel Müdür:

Merkez ofisi Stockholm'dedir, Gothenburg ve Malmö'de de şubeleri vardır.

Federasyonlar ve ilişkili şirketlerce varılan toplu sözleşme anlaşmalarının tümünün, SAF'ın yönetim kurulunca onaylanması gereklidir. Bu anlaşmaların, «İşverenin serbestçe personel almak ve çıkarmak veya işi yürütmek ve tahsis etmek» gibi ana şart ve kuralları ihtiva etmesi gereklidir.

SAV (ISVEÇ İŞVERENLER KONFEDERASYONU)
(ORGANİZASYON ŞEMASI)

2 (Haziran 1975'deki durumu göstermektedir)

GENEL KURUL

Üye federasyonlarca seçilmiş 400 kadar delegeyi ihtiva eder, genellikle yılda bir kez toplanır.

GENEL KONSEY (ALT KURUL)

Üye federasyonlarca seçilmiş 90 üyeyi ihtiva eder. Yılda bir kez muntazaman ve gerektiğinde yeteri kadar toplanır.

ICRA KOMİTESİ (YÖNETİM KURULU)

31 üyeden teşekkül eder, bazıları genel konsey, bazıları ise üye federasyonlarca seçilmiştir. Ayda bir kez toplanır.

UMUM MÜDÜR

Merkez ofis Stokholm'de olup, Götensburg ve MAL-mö'de mahalli şubeleri bulunmaktadır.

SAF

38 İşveren Federasyonu

ŞİRKETLER

Takriben 1.250.000 çalışanı istihdam eden 26.000 üye şirket (800.000'i işçi ve takriben 450.000'i ücretli memuru istihdam etmektedir).

SAF'a üye şirketlerce ödenen aidatların önemli bir bölümü özel bir sigorta fonuna tahsis edilir. Üyeler, eğer işçileri tarafından yaratılan anlaşmazlıklar nedeniyle ekonomik kayıplara uğrarlarsa, bu fondan tazminat alabilirler. Genel olarak, federasyonlar, benzer fonlar toplama konusunda bugüne kadar herhangi bir girişim ve temayül göstermemişlerdir.

SAF, LO'dan başka, TCO SACO/SR federasyonlarınca yapılan toplu sözleşmelerde de taraf teşkil etmektedir. SAF'a ilaveten, özel kesimde yer alan bazı işveren örgütleri de bulunmaktadır ki, bunlar takriben 200.000 işçiyi kapsar. Bu örgütlerle SAF işbirliği içindedir.

2. Halk Sektöründe Örgütlenme

Milli endüstriler, «Milli Teşebbüsler Uzlaşma Örgütü» adlı bir örgütçe temsil edilirler ki, bunların kapsadığı işçi sayısı 50.000'dir.

3. Devlet Sektöründe Örgütlenme

Devlet sektörü içinde 3 önemli işveren örgütü bulunmaktadır, bunlar: «Milli Toplu Sözleşme Bürosu», «İsveç Mahalli Idareler Birliği», «İsveç Eyalet Konseyleri Federasyonu»dur. «Milli Toplu Sözleşme Bürosu», toplu sözleşmelerde ve LO, TCO SACO/SR ile anlaşmazlıkların çözümünde devleti temsil eder. İsveç Parlamentosu, devlet memurlarının ücret ve maaşlarının saptanması yetkisini özel bir «ücret komitesine» vermiştir.

ÜCRETLER, MAAŞLAR, YAN ÖDEMELER, ÜCRET DIŞI SOSYAL MALİYETLER VE GELİR VERGİSİ SİSTEMİ ÜCRETLER ve MAAŞLAR

Maaşlı Çalışanlar

İsveç'te endüstride ve ticaretle maaşlı olarak çalışanların hemen hepsi maaşlarını münferiden tespit etmek olanağına sahiptir. Diğer sektörlerde çeşitli tipte maaş sistemleri uygulanmaktadır. Genel olarak, devlet sektöründe (hükümet teşkilâtında ve belediyelerde) standart maaş sistemi uygulanmaktadır. Bu sisteme göre, değişik görevler, belirli maaş kademelerine oturtulmuşlardır. Şahsın görevini farklılaştırmadan (görev kademesini değiştirmeden) maaşının artırılması mümkün değildir (Ancak istisnai durumlarda özel zamlar uygulanmaktadır).

SAF daha önce de belirtildiği gibi, LO'dan başka TCO federasyonları ve SACO/SR'nin (maaşlı memurlar ve profesyonel memurlar federasyonlarının) bir millî federasyonu ile yapılan toplu sözleşmelerde bir süredir taraf olarak yer almaktadır. İşveren konfederasyonları, merkezî maaş anlaşmasını (tavsiye niteliğindedir) kabul ettikleri zaman, bu söz konusu federasyonlar için bağlayıcı bir nitelik kazanır ve toplu sözleşme yerine geçer. Taraf federasyonlarına üye şirketler, bundan sonraki aşamada, münferiden şahıslara dağıtılacak fon tahsisleri üzerinde uzlaşmaya otururlar (mahallî sözleşmelerde).

Maaş anlaşmalarında prensip olarak kabul edilen husus, maaşlardaki artışın kısmen maaşta fiks (sabit) artışlar, kısmen de tüm personel arasında dağıtılacak bonolar şek-

linde yapılacağı hususudur (Bazı durumlarda bonoların —ikramiyelerin veya senetlerin— dağıtımı personelin bir bölümü arasında da yapılmaktadır; örneğin: yalnız kadınlar veya kıdemli personel arasında yapıldığı gibi). Gene bu anlaşmalarda ilâve olarak, yaş ve nitelikle ilgili arttırmalarda bulunur. Ayrıca, anlaşmayla tespit edilmeyen bazı terfi zamları da uygulanabilmektedir.

Çeşitli iş türleri konusunda istatistiksel maaş analizi yapabilmek amacıyla, iş piyasasında yer alan taraflar özel bir «sınıflandırma sistemi» formüle etmişlerdir; «Maaşlar Pozisyon-Klasifikasyon Sistemi» olarak adlandırılan bu sistem istatistiksel çalışmalara baz teşkil etmektedir.

İstatistiksel sonuçların merkezi ve mahalli anlaşma organlarına rapor edilmesiyle, mahalli düzeyde maaş tespit anlaşmalarının yapılması arasında oldukça yoğun bir çalışma süreci yer almaktadır. Bu sürecin her kademesinde, taraflar bilgi işlem imkanlarını kullanmaktadırlar. Tarafların talebi üzerine SAF'ın istatistik bürosu, maaş istatistikleriyle ilgili yıllık temel bilgileri toplar ve derler. Bu bilgiler, esas itibarıyla, SAF'a üye olan şirketlerin ful-taym ve part-taym çalışan maaşlıları hakkında çeşitli bilgileri kapsar.

Aşağıdaki tablolarda son yıllarda, endüstride çalışan bütün maaşlı çalışanlar için meydana gelen standart değişiklikler yansıtılmaktadır.

Maaşlardaki artışlar, gerek yekûn artışlar, gerekse kontrata bağlı artışlar ve kontrat dışı artışlar olarak verilmiştir. Bu periyoddaki çalışma süresi kayıpları da istatistiklerden nazarı dikkate alınmıştır. Ancak, diğer çalışma maliyetleri mülâhaza edilmemiştir.

TABLO — 6
ANLAŞMAYA BAĞLI VE ANLAŞMAYA BAĞLI OLMAYAN
MAAŞ ARTIŞLARI

Yıllar	Anlaşma içi maaş artışları			Standart dışı artış (%)	Diğer Maliyetler (işverenin ödedikleri dahil (%))	Tüm artışlar (%)
	Toplam artış (%)	Genel artış (%)	Münferit artış (%)			
1985	3.7	3.25	0.4	3.9	0.2	7.8
1966	7.6	4.0	3.6	1.7	0.4	9.7
1967	6.1	3.3	2.8	1.0	1.7	7.9
1968	5.0	3.0	2.0	1.1	0.6	6.6
1969	3.9	2.0	1.9	1.6	2.1	7.4
1970	7.1	3.1	4.0	1.1	0.8	8.9
1971	6.0	3.2	2.8	1.4	1.1	8.4
1972	7.0	4.3	2.7	1.6	-0.1	8.5
1973	7.0	3.4	3.6	1.0	2.4	10.1
1974	10.9	6.5	4.4	0.8	5.6	16.7

(Kaynak: Benefits International June 1975)

Mavi Yakalılar

LO'nun ücret taleplerine temel teşkil eden «Ücret Dayanışması Politikası» son 10 yıldır takip edilmektedir. «Ücret Dayanışması Politikası»na göre, LO bir kısım gayretlerini, en düşük ücret alan üyelerinin daha iyi bir düzeye çıkarılması için harcar. LO'nun bu türde bir ücret politikasını uygulayabilme açısından öngördüğü ilk şart koordineli bir uzlaşma düzenidir. Buna göre, LO içindeki federasyonlar işverenlerle bir bütün olarak uzlaşmaya giderler. Bu şekilde, çeşitli işçi grupları birbirlerini desteklemiş olurlar. Sınırlı mali kaynaklara sahip bulunan ve genellikle kârı düşük endüstrilerde çalışan küçük işçi federasyonları, daha geniş ve güçlü işçi federasyonları tarafından desteklenirler. Burada daha ziyade işçi piyasasının uzlaşma yöntemlerini incelemek ve bu konuya ağırlık vermek belki okuyucular açısından, ücret saptama konusunun güç bir iş olduğunu ve böyle bir düzende ücretlerin hızlı bir artış gösterebileceği intibasını verebilir.

Ancak, son yıllarda toplu sözleşmeye bağlı olarak ortaya çıkan ücret artışları, tüm ücret artışlarının yarısından azına tekabül etmektedir (Bakınız Tablo - 6)

Bir toplu sözleşme anlaşmasının geçerlilik süresi içinde «ücret kaymaları» olabilir. (Wage-Drift) «ücret kayması» tabiri, burada iş piyasasındaki tarafların anlaştıkları zamların üzerinde verilen artışları ifade etmektedir. «Ücret kaymaları» çeşitli çalışma grupları arasında gayrimuntazam bir görünüm arz etmektedir. Bazı endüstrilerde diğerlerinden daha çok görülür. En çok parça başı çalışılan iş yerlerinde görülür. Dolayısıyla maaşlı çalışanların «ücret kayması» yapmaları mavi yakalılardan daha güç olmaktadır. 1973 yılında, performansla bağlı ücretler, mavi yakalı işçilerin aldığı ücretlerin takriben yüzde 57'sini bulmaktaydı. Bunun yüzde 28'i parça başı, yüzde 29'u da prim olarak ödenmekteydi. Bazı LO federasyonları parça başı yerine saat başı ödeme veya prim (bonus) ödeme sistemini tercih etmekte fayda mülâhaza etmektedirler (diğer bir deyişle, sabit ücret + değişken ücret olarak).

Ücret kayması sonucunda beliren gruplar arasındaki farklı gelişmeler, toplu sözleşmelerde düzeltilmeye çalışılmıştır. Neticede, son ücret gelişmeleri genel olarak daha uyumlu bir görünüm almıştır.

Son toplu sözleşmelerde «ücret-gelişme garantisi» adı altında bir madde yer almaktadır. Buna göre, «ücret kayması»nın düşük ceryan ettiği bir şirket veya anlaşma bölgelerinde, söz konusu firma veya firmalar yeni toplu sözleşmede, bu kayma farkını kapatacak bir ayarlama yapacaklardır.

1963-73 yılları arasındaki dönemde orta-dereceli ücretli bir erkek mavi yakalı işçinin maliyeti yüzde 123.5 yükselme gösterdi. Para değerindeki düşüşler dikkate alınırsa, bu artış yüzde 87.2 olarak belirmektedir. Bu artış 1963 yılı fiyatlarıyla (para değeriyle) değerlendirilirse, gerçek artış bu 10 yıllık sürede yüzde 36.3'e münhasır kalmış olmaktadır.

SAF ve LO ortak istatistik raporları çıkarılırlar. Bu da şu demektir: işçilerle ilgili ücret istatistikleri, gerek SAF federasyonları, gerekse LO federasyonları tarafından ortaklaşa olarak hazırlanabilmektedir.

Bir önceki yılın en son 4 aylık bölümüne ilişkin ücret raporları da hazırlanmaktadır. Bu 4 aylık raporlar, en son ücret strüktürünü yansıtırken, yıllık raporlar mevsimlik oynamalara göre ayarlanmış saat ücretleri dağılımını gösterirler. Mavi yakalı işçilerle ilgili 4 aylık ücret raporları gittikçe artan bir şekilde ve hemen hemen her anlaşma bölgesi için hazırlanmaktadır.

YAN ÖDEMELER

Ücret şirketlerce karşılanan insangücü masraflarının yalnızca bir bölümüne tekabül etmektedirler. Şirketler, ayrıca ücretli izinler, malûllük ve emeklilik ödemeleri, hastalık ödemeleri vb. gibi bazı yan ödemeler de yapmaktadırlar. 1974 yılında, bu maliyetlerin yekûnı takriben yüzde 32'yi bulmakta idi. 1975 yılında ise, bu maliyetlerin yekûnı, mavi yakalı işçilerin toplam brüt ücretlerinin yüzde 37'sini oluşturmuştur. Maaşlı memurlar için bu nispetler 1974 yılında yüzde 38, 1975 yılında ise yüzde 42'dir. 1976 yılındaki yan ödemelerde yüzde 4.5'luk bir artış beklenmektedir.

ÜCRET VE MAAŞ DIŞI SOSYAL MALİYETLER

1975 ve 1976 yılları için, gerek kanunlar, gerekse toplu sözleşmelerle ortaya konulmuş bulunan ücret ve maaş dışı sosyal maliyetler aşağıdaki iki tabloda özetlenmeye çalışılmıştır. Tablo'da kısa ifadelerle yazılmış bulunan çeşitli sosyal maliyetler aşağıda açıklanmaktadır:

ATP Katkısı: 67 yaşından sonra emekli olabilmek için uygulanan Milli Ek Sigorta primidir.

Sağlık Sigortası: Sağlık hizmetleri için ödenen sigorta primi.

Milli Yaşlılık Sigortası: Normal emeklilik sigortası katkısıdır.

Kısmi Emeklilik Sigortası: Kısmi olarak verilen emeklilik sigortasıdır. Bu, yeni uygulamaya konulan sigortadır. 1976'nın 1 Ağustos'undan önce yüzde 0.125, sonraki yıllarda yüzde 0.25 seviyesine çıkarılacaktır.

Endüstriyel Kazalar Sigortası (İş emniyeti sigortası dahil): Bu sigortada kesilen primler iş çevresinin tekamül ettirilmesi, iş ve çalışma emniyetinin artırılması amacı için sarfedilecektir.

İşsizlik Sigortası: 1974'de uygulanmaya başlayan bir politika ile, çalışanlar işsizlik tazminatı fonlarına % 0.4 civarında bir katkıda bulunmaktadır.

Yetişkin Eğitim Katkısı: Yetişkinlerin eğitime tahsis edilen fonlar için yapılan katkıdır. 1976'da yüzde 0.15'e çıkarılacaktır.

İş Piyasası Eğitimi Katkısı: Bu da iş piyasasında verilen çeşitli meslek eğitimleri ve yönlendirme (oryantasyon) programları için tahsis edilecek ve 1 Ocak 1976 itibarıyla yürürlüğe konulacak katkıdır. Planlanan nispeti yüzde 0.4'dür.

ITP Katkısı: Bu katkı, maaşlı memurlardan kesilmekte olan ve yükü şirketlere verilmiş olan bir ek yaşlılık sigortası kesintisidir. 1975'de yüzde 9.7 olmuştur. 1976'da da yüzde 9.7 olması kararlaştırılmıştır.

Grup Hayat Sigortası (AFA): Meslek gruplarına uygulanan bir sigortadır. 1975 yılında ücretliler için yüzde 0.4, maaşlılar için yüzde 0.3 idi. 1976'da da aynı nispetler uygulanacaktır.

İş Emniyeti, İş Güçlüğü Katkısı (AFA): İşçiler için yüzde 0.1, memurlar için yüzde 0.5'dir.

Hastalık Ödentisi Katkısı (AMF): Bu da işçiler için yüzde 1.3 düzeyindedir.

STP - Erken Emeklilik ve Yüksek Prim Ödentisi Sigorta Katkısı: Bu katkı, a) 67 yaşından önce emekli olmak isteyenler ve b) Millî yaşlılık sigortasının sağladığı aylıklardan fazla almak isteyenlerce ödenir.

TFY - İşverenin Sebep Olmadığı İş Kazalarıyla İlgili Sigorta: Bu sigorta, 1 Eylül 1974'de uygulamaya konulmuştur. İşçiler ve maaşlılar için ayrı ayrı hesaplanıp, ayrı fonlarda toplanır. 1975'de işçiler için yüzde 0.62 ve memurlar için yüzde 0.17 idi. 1976'da herhangi bir değişiklik bulunmamaktadır.

Aşağıdaki (7/A) tablosu işçilerin ücret dışı sosyal maliyetlerini 1975'de (gerçekleşen) ve 1976'da (öngörülen) nispetler olarak yansıtmaktadır. (Aşağıdaki tabloda bu kesintiler yanında gelir vergisi de ayrı bir sosyal maliyet unsuru olarak ilave edilmektedir):

TABLO — 7/A
İşçiler için ücret-dışı - Sosyal-maliyetler

		1975	1976
		(%)	(%)
Kanuni kesintiler	1. ATP katkısı	: 8.3	8.5
	2. Sağlık sigortası	: 7.0	8.0
	3. Milli emeklilik sigortası	: 4.2	6.2
	4. Kısmi emeklilik sigortası	: —	0.1
	5. Endüstriyel kazalar sigortası (iş emniyeti dahil)	: 0.4	0.4
	6. İşsizlik sigortası	: 0.4	0.4
	7. Yetişkin eğitimi katkısı	: —	0.2
	8. İş piyasası eğitimi katkısı	: —	0.4
	9. Gelir vergisi	: 4.0	4.0
		24.3	28.2
Toplu sözleşmeyle tesbit edilen kesintiler	10. AFA - Grup hayat sigortası	: 0.4	0.4
	11. AFA - İş emniyeti ve güçlüğü katkısı	: 0.1	0.1
	12. AMF - Hastalık ödentisi katkısı	: 1.3	1.3
	13. STP - Erken ve yüksek maaşla emeklilik sigortası	: 2.0	2.0
	14. TFY - İşverenin neden olmadığı iş kazalarıyla ilgili sigorta	: 0.6	0.6
	Yekûn nispetler	: 28.7	32.6

Aşağıdaki (7/B) tablosu da maaşlı çalışanların (memurların) maaş dışı sosyal maliyetlerini 1975'de gerçekleşen ve 1976'da öngörülen nispetler olarak yansıtılmaktadır. Bu kesinti nispetleri dışında, gelir vergisi nispeti de ayrı bir sosyal maliyet unsuru olarak ilave edilmiştir.

TABLO — 7/B

Maaşlılar için Maaş Dışı Sosyal Maliyetler

		1975	1976
1. ATP - katkısı	:	8.1	8.3
2. Sağlık sigortası	:	6.4	8.0
3. Millî emeklilik sigortası	:	3.8	6.2
4. Kısmi emeklilik sigortası	:	—	0.1
5. Endüstriyel kazalar sigortası (iş ehliyeti dahil)	:	0.3	0.4
6. İşsizlik sigortası	:	0.4	0.4
7. Yetişkin eğitimi katkısı	:	—	0.2
8. İş piyasası eğitimi katkısı	:	—	0.4
9. Gelir vergisi	:	4.0	4.0
		23.0	28.0
10. ITP	:	9.7	9.7
11. Grup hayat sigortası	:	0.3	0.3
12. İş emniyeti ve güçlüğü sigortası	:	0.5	0.5
13. TFY - İşverenin neden olmadığı iş kazalarıyla ilgili sigorta	:	0.2	0.2
Yekûn nispetler		33.7	38.7

GELİR VERGİSİ SİSTEMİ

İsveç'de başlıca 2 tip gelir vergisi uygulanmaktadır. Bunlardan biri devlete ödenen, biri de mahalli idarelerce ödenen vergilerdir. Tabiatıyla başka tip vergiler de bulunmaktadır, bunlar: «katma değer vergisi», «Gelir vergisi», «kazanç vergisi» ve «kupon vergisi» gibi vergilerdir.

Milli gelir vergisi progresif olarak kazanç sahibi olan aşağıdaki özel ve tüzel kişilere tatbik edilmektedir:

1. Şahıslara,
2. Bölünmemiş gayrimenkullere,
3. İşletmelere,
4. Diğer iş kurumlarına.

Aşağıdaki tabloda çeşitli gelir düzeylerinde, 1 Ocak 1975'den itibaren uygulanmakta olan vergi tutar ve nispetleri görülmektedir (Tablo - 8).

TABLO — 8

Gelir (İsveç Kronu)	Toplam vergi (İsveç Kronu)	Vergi nispeti(%)
40.000	12.555	30.6
60.000	24.260	40.4
80.000	37.662	47.0
100.000	52.262	52.2
150.000	90.585	60.3
200.000	130.926	65.4

Yukarıdaki tabloda görülen vergiler, devlet gelir vergisi ve belediye vergilerini kapsamaktadır. Burada dolaylı vergiler dikkate alınmamıştır. Rakamlar, karısı kazanç sahibi olmayan çocuklu veya çocuksuz, evli bir erkeğin yıllık gelirlerini yansıtmaktadır.

Gene tabloda verilmiş olan vergiye tabi gelirler, lüzumunda idame harcamaları düşüldükten sonra geri kalan tutarlar olmaktadır. Sermaye kazancı veya gayrimenkul kazanç vergileri gibi özel vergiler burada hesaplamaya alınmamıştır.

Progresif vergiler ve enflasyon, toplu sözleşmelerde elverişsiz bir atmosfer oluşturmaktadır. Genel olarak, vergiler sorununun toplu sözleşmelerde ileri sürülmemesi kabul edilmektedir. Filhakika; herkesin ilgi duyduğu ana konu evine götüreceği net para olmaktadır. Bu da zam taleplerini etkileyen bir unsur olmaya devam etmektedir.

BÖLÜM IV.

İSVEÇ TOPLU SÖZLEŞME VE UZLAŞMA SİSTEMİ SÖZLEŞME VE UZLAŞMA

Diğer bazı ülkelerde olduğu gibi, İsveç'te herhangi bir «standart ücret politikası» yoktur. Bu durum, müesseselerin ücret ve iş şartlarını kendi aralarında etkinlikle düzenleyip uygulayabilecekleri varsayımından doğmuştur. Normal olarak İsveç'te uzlaşma meseleleri, federasyonlar arasında milli veya mahalli düzeydeki anlaşmalarla neticelendirilmektedir. Şöyle ki:

1. Federasyonlar düzeyindeki anlaşmalar iş ve çalışma koşullarını bütün bir endüstri düzeyinde düzenlemektedirler. (Örneğin, bütün ülkedeki teknoloji endüstrisi için). Bu sistem mavi yakalıların yüzde 80'ini etkileyen bir uygulama olmaktadır. Halen İsveç iş piyasasında yürürlükte bulunan toplam milli sözleşme sayısı 300 kadardır.
2. Mahalli anlaşmalar işkolu düzeyinde, çalışma şartlarını düzenleyen anlaşmalardır (Örneğin, bir bölgenin belirli bir bölümü, bir şirketi veya bir çalışma yerini kapsayan anlaşmalar gibi..). Mahalli anlaşmaların sayısı, milli düzeydeki anlaşmalardan çok fazladır. Ancak, İsveç'te bu tür anlaşmalar mavi yakalı iş gücünün küçük bir bölümünü kapsamaktadır.

İsveç'te «Toplu Sözleşme Sistemi», 1920 yılında yürürlüğe girmiş olan «Toplu Sözleşmeler Kanunu»na göre düzenlenmektedir. Bu kanunun getirdiği iki önemli unsur şunlardır:

1. Eğer sözleşmede aksine açıkça müsaade edilmemişse, herhangi bir toplu sözleşmeden aykırı hareket ve tutumda bulunmak geçerli değildir,
2. Genel kural olarak, bir toplu sözleşme yürürlükteyken greve gitmek yasaktır (sulh şartı).

Söz konusu kanunun getirmiş olduğu diğer hususlar şunlar olmaktadır:

Bir toplu sözleşmenin resmen geçerli olabilmesi için bir tarafta işçi sendikasının, bir tarafta da işveren sendikasının bulunması gereklidir. Gene, kural olarak söz-

leşmenin yazılı yapılması lüzumludur. Eğer işçi ve işveren kesimlerini temsil eden federasyonlar sözleşmeyi kabul ederlerse, taraf federasyonlar tüm üyeleriyle buna bağlı sayılırlar. Sözleşmede aksine bir hüküm bulunmadıkça, işveren kanunen, sözleşmenin tüm şartlarını sendikası çalışanlar için de uygulamaya mecburdur. Bir toplu sözleşmenin bozulması halinde ise, bozan taraf hakkında kanuni müeyyideler tatbik edilir. Örneğin; zarar-zıyan tazminatı ödetilir. Ancak, münferiden bir işçiye verilecek tazminat cezası her halukârda 200 İsveç Kronu'nu geçmez (takriben 700.— TL).

İsveç'de işçi piyasasındaki halihazır merkezîyetçi temayül nedeniyle milli sözleşmelerin sayısı giderek artmış, buna karşılık mahalli sözleşmelerin sayısı azalmıştır. 1974 yılı ortalarında, işçi piyasasının SAF İşverenler Konfederasyonu kesiminde (SAF'ın yönetimi altındaki işyerlerinde), takriben 1100 adet toplu sözleşme yürürlükteydi. Bu anlaşmaların çoğu (takriben 900 kadarı) mavi yakalıları ile, 200 kadarı ise ücretli memurlar federasyonlarıyla yapılmış idi. İsveç işçi piyasasında, halen yürürlükte bulunan toplu sözleşmelerin sayısının 25.000 civarında olduğu söylenebilir.

İsveç'de uzlaşma prosesi 3 kademede yapılmaktadır: Birinci kademede merkezi düzeyde (konfederasyonlar düzeyinde) genel çerçeveli bir uzlaşma sağlanmakta, ikinci kademede ise federasyonlar düzeyinde ve bir üst düzeydeki çerçeve anlaşmanın sınırları dahilinde daha detaylı bir anlaşma yapılmakta; üçüncü aşamada ise, şirket düzeyinde veya mahalli işkolu düzeyinde uzlaşma sağlanmaktadır.

Örnek olarak, LO üyesi mavi yakalı işçilerle, SAF işverenleri arasındaki bir ücret uzlaşmasının aşamalarını kısaca ele alalım:

1. Önce SAF ve LO arasında merkezi seviyede uzlaşma sağlanmaktadır. Daha ziyade fonların endüstriler itibariyle tahsisi, ücret artışına esas teşkil edecek indesklerin kabul edilmesi, ihracat endüstrilerine tanınacak özel şartlar gibi, genel konuları içeren bir çerçeve anlaşma (uzlaşma taslağı) üzerinde konfederasyon yetkilileri karşılıklı anlaşmaktadırlar. Bu aşamada herhangi bir resmi anlaşma imzalanmamakta, ancak üye federasyonlar için tavsiye niteliğinde kararlar alınmaktadır ki, buna göre bağlı federasyonların LO ve SAF'ın uzlaştıkları ana çerçeveler dahilinde uzlaşmaları önerilmektedir.
2. SAF ve LO'ya bağlı ve genellikle bir milli endüstri kolunu temsil eden milli federasyonlar, karşılıklı müzakerelere oturmaktalar ve ilk aşamada belirlenen çerçeve anlaşmanın sınırları içinde kalarak anlaşmaya varmaktadırlar. Bu aşamada resmi anlaşma imzalanmaktadır.
3. Bu aşamada ise, SAF ve LO'ya bağlı mahalli sendikalar, uzlaşmaya oturmakta ve bu müzakerelerde de konular, çalışan işçiler ve iş kolu şartları açısından detaylı olarak ele alınmaktadır.

Son iki aşamada «Barış Şartı» yürürlükte olmaktadır.

SAF ve TCO Konfederasyonları arasındaki anlaşma da SAF ve LO arasındaki anlaşmaya benzemektedir. Her ikisi de taraf federasyonlara tavsiye niteliği taşımaktadır. Bununla beraber, endüstri boyutları içinde sözleşmeler gerekli olmayıp, federasyonlar tavsiye kararını federasyon düzeyinde bir toplu sözleşme anlaşması gibi kabul edebilirler.

Eğer bir toplu sözleşmenin uygulama veya tefsirine ilişkin bir uzlaşmazlık çözülmezse, bu takdirde müzakereler başarısız kalırsa, konu federasyonlar seviyesine iletilir ve bu seviyede müzakere edilir. Eğer gene soruna bir çözüm bulunamazsa, bu takdirde İş mahkemesine gidilir.

İş mahkemesi aşağıdaki üyelerden teşekkül eder:

- 3 uzman hukukçu (İş hukukunda uzmanlaşmış)
- 2 adet işveren konfederasyonu üyesi (konfederasyonca tayin edilirler.)
- 2 adet işçi konfederasyonu üyesi (konfederasyonca tayin edilir.)

İş mahkemesi kısa bir sürede konuyu çözümlmek durumundadır. Verdiği kararlar temyiz edilemez.

İsveç'de belirli bir süre için yürürlüğe konulan anlaşmaların yanısıra, bazı sürekli anlaşmalar da bulunmaktadır. (Bu konuya detaylı olarak bu bölümün «ANLAŞMALAR» kısmında, değinilecektir). Sürekli anlaşmaların en önemlisi, LO ve SAF arasında ilk kez 1938 yılında imzalanmış bulunan «Temel Anlaşma» (Basic Agreement)'dir. Bu anlaşma, müzakerelerin taraflar arasında hangi kurallar ve prosedürler çerçevesinde yürütüleceğini ve ofansif (müdahil) hareketlerde ne tür sınırlamaların söz konusu olacağını belirler (Temel Anlaşmaya ilişkin detaylı açıklamalar gene bu bölümün «ANLAŞMALAR» kısmında verilmektedir).

İsveç'de «Temel Anlaşma»ya ilâveten, çalışanların korunmasına, eğitime, çalışma komitelerine, şirketlerde işbirliğinin oluşturulmasına, sıhhi korunmaya ve rasyonalizasyona ilişkin «İşbirliği Anlaşmaları» da mevcuttur. Bu sahalardaki gelişmeleri izleyen, ortaya çıkan ilişkili sorunları inceleyen bir de «İşbirliği Komitesi» mevcut bulunmaktadır.

«İşbirliği Komitesi», 1966'da SAF, LO ve TCO tarafından ortaklaşa olarak kurulmuştur. İş piyasasını oluşturan örgütlerin ve firmaların işbirliği ve eğitim sorunlarına yardımcı olma gayesini güden bu komite, son birkaç yıldır «endüstriyel demokrasi» kavramı üzerinde bazı deneysel incelemelere de girişmiş bulunmaktadır.

İSVEÇ İŞ PIYASASINDAKİ UZLAŞMAZLIKLAR

SAF, İşverenler Konfederasyonu'nun ana tüzüğünde, barış içindeki bir iş piyasasının önemine değinilmekte ve federasyonlara «işçi ve işveren olarak iyi münasebetleri amaç edinen bir mücadeleye girmeleri» çağrısında bulunmaktadır.

İsveç iş piyasasını teşkil eden tarafların artan uzlaşma istekleri yanında, önlenmesi imkânsız bazı çatışmalar da ortaya çıkmıştır. Tabiatı icabı, İsveç iş piyasasındaki ücret ve maaş sistemi, tarafların serbest müzakereler yoluyla anlaşmalarına

açık ve bağlı bulunduğundan anlaşmazlığa da müsaittir denilebilir. İşverenler lo-kavt, işçiler grev ilân edebilirler. Bu gerçeğin taraflarca bilinmesi, onların ilişkile-rinde daha şuurlu bir mesuliyet içinde bulunmalarına ve genellikle de bir barış or-tamının yürütülmesine olanak vermektedir.

Daha önceleri, anlaşmazlıklar daha fazla olmakla beraber, millî ekonomideki yeri ve boyutları açısından daha sınırlıydı. 1590'lerde uygulanmaya başlanan merkezî uz-laşma sistemi, anlaşmazlıkların adedini azaltmış olmakla beraber daha geniş kap-samlı çatışma ve uzlaşmazlıkların riskini artırmış bulunmaktadır.

1970'lerin başında İsveç iş piyasasındaki çatışmaların türünde bir değişiklik mey-dana geldi. Daha önce gayri kanunî grevler hemen hemen hiç bilinmezken (liman işçilerinin grevi gibi birkaç istisna dışında), son yıllarda bu tür grevler daha fazla görülmeye başlandı. Ancak, bu durum İsveç'in bir «çatışma ülkesi» haline geldiğine işaret etmez, Zira, beynelmilel mukayeseler böyle bir iddiayı çürütmektedir. 1970'den bu yana, pek az Avrupa ülkesi, grevler nedeniyle, İsveç'ten daha az mesai saati kay-betmiştir.

1970 yılının 23 ocağında SAF Yönetim Kurulu, SAF kapsamına giren şirketlerin gay-rikanunî grevler nedeniyle uğradıkları zararların tazmin edilmesine karar verdi. Bu yıl alınan bir kararla da, müteceviz harekette bulunan işçilerini dava etmekten ka-çıran şirketlere tazminat ödenmeyeceği konusunda bir karar alındı. Bu tür karar-rarlar, iş ve işçi piyasasında istikrar sağlayıcı faktörler olmuştur.

UZLAŞMAZLIK KARŞISINDA UYGULANAN TEDBİRLER

«Sulh Şartı» temel anlaşmada da ifade edildiği üzere, taraflara, toplu sözleşmenin geçerlilik süresi boyunca grevden kaçınma zorunluğunu getiren bir şart (obli-gasyon hükmü) olmaktadır.

Sulh şartının mevcut olduğu durumlarda ortaya çıkan «Hak çatışmaları»nda ve sulh şartının mevcut olmadığı durumlarda (toplu sözleşmelerin geçerlilik süresinin biti-mini müteakip ve müzakere devresi içinde) ortaya çıkan «Menfaat çatışmaları»nda uygulanan tedbirler ayrıcalık göstermektedir. Bu bakımdan, bu her iki durum kar-şısında yapılan uygulamalar aşağıdaki başlıklar altında incelenmiştir:

1. «Sulh şartı»na rağmen çıkan uzlaşmazlıklar ve uygulanan tedbirler.
2. «Sulh şartı» hükümsüzken çıkan uzlaşmazlıklar ve uygulanan tedbirler.

Sulh şartına rağmen çıkan uzlaşmazlıklar ve uygulanan tedbirler

Yukarıda da değinildiği üzere, toplu sözleşmeler uzlaşan taraflara, sözleşmenin başlangıç tarihiyle bitim tarihi arasındaki süre boyunca sulh şartını zorunlu kılmak-tadır. Bu devredeki «Halk anlaşmazlıkları», tarafların karşılıklı müzakereleri veya hakeme gitmeleri, veyahutta yargı organına (iş mahkemesine) gitmek suretiyle çözüm-lenir.

İş mahkemesine 1932 yılındaki 204 dava hariç tutulursa, bugüne dek gelmiş bulunan davaların sayısında yıllar itibarıyla hızlı bir düşme meyili görülmüştür. Bugün bu tür davaların adedi yılda 30-40 adedi geçmemektedir.

Bunun bazı nedenleri vardır. 42 yıllık varlığı boyunca iş mahkemeleri detaylı içtihat kararları vermişler, iş piyasasının sosyal bünyesine uygun yeni hukukî çözümler ortaya koymuşlardır. Bu bakımdan, iş mahkemeleri daha önceki davaların sonuçlarına da dayanarak formüle etmiş olduğu prensipler itibarıyla diğer mahkemelere benzerlik gösterirler. Böylelikle ortaya çıkartılan hüküm ve kararlar sistemi, iş piyasasındaki tarafların hukukî danışmanlarına önemli derecede rehberlik etmekle kalmaz, aynı zamanda iş mahkemesine intikal ettirilecek davaların sonuçlarını önceden görmek sureti ile mahkemeye gidilmeden dahi çözüme ulaşılmasını sağlar.

Çeşitli ve karmaşık sorunlara iş mahkemesinin bakış açısı yalnız yasal ölçüler içinde olacağından, taraflar genellikle yargı organına müracaat etmeyi katı bir tutum olarak addederler. Bu bakımdan, çoğu zaman uzlaşmazlıkların mahkemeye gidilmeden ve esnek bir anlaşma metoduyla çözümlenmesi tercih edilir. Gerçekten açık olan nokta şudur: eğer iki örgüt de yaşamak istiyorsa, önce birbirleriyle diyalog kurmalı ve anlaşmaya giden yolları aramalıdır. Ayrıca her iki taraf için uzun vadede ortaya çıkabilecek problemler de önem taşımaktadır. Fakat örgütlerin bugünden pek uzun bir vade için sabit ve sürekli kuramlar tespit etmeleri pek kolay değildir. Bu bakımdan uzlaşmaların çok uzun süreli ve yalnızca yasa kuramları ve katı bir tarzda yapılması pek yararlı sayılmaz.

Ancak şurası belirtilmelidir ki, uzlaşmazlıklar, çalışan kişinin münferit haklarıyla ilgiliyse, bu takdirde yasal kuramlarla uzlaşmaya gitmek daha yararlı olmaktadır. Burada İsveç uzlaşma sisteminin bir özelliği daha ortaya çıkmaktadır:

«İş Mahkemeleri Kanununa» göre, İsveç'te ferdin hak çatışması önce örgütü (bağlı olduğu sendika) tarafından korunur. Ancak sendikası «Hak çatışmasını» iş mahkemesine götürmekten şahsen imtina ederse, bu takdirde şahıs münferiden mahkemeye gidebilir.

Buradan da görülmektedir ki, İsveç uzlaşma düzeninde çözüme ulaşmak için yapılan ilk tercih örgütler yoluyla hareket etmektir (pek çok ülkede bunun aksi varit olmaktadır).

1938 yılında aktedilmiş bulunan ve aşağıdaki bölümde daha detaylı olarak açıklanmış bulunan «Temel Anlaşma», hemen bütün uzlaşmazlık durumlarına tatbik edilebilecek bir genel sistematiği ortaya koymuştur (bu sistematiğin tatbik sahası dışına çıkan durumlar ise, örneğin: toplu sözleşmelerin yenilenmesi halleri, sempati grevleri ve zamanında yapılmamış ücret ödemelerinin tahsiliyle ilgili mevzulardır).

Ancak «1938 Temel Anlaşması», tarafların uzlaşma ve anlaşma yöntemlerinin tümünü denemeden direkt müdahaleden kaçınmalarını zorunlu kılması bakımından, Toplu Sözleşmeler Kanunu'ndan daha ileri bir düzeydedir.

Sulh şartı hükümsüzken çıkan uzlaşmazlıklar ve uygulanan tedbirler

Anlaşmaların ve kanunların sulh şartını zorunlu kılmadığı devrelerde (ki bu devreler genellikle bir toplu sözleşmenin bitimini takibeden uzlaşma müzakereleri dönemlerini kapsar), tarafların ileri sürdükleri şart ve önerilerde bir «kilitlenme» durumu ortaya çıkarsa, kanunlar resmi bir hakem sağlamaktadır.

Eğer anlaşmazlık ülke boyutlarını kapsayacak derecede büyük ve önemli ise, bu takdirde çoğunlukla taraflar kendileri hakem talebinde bulunurlar. Son yıllarda, LO ve SAF uzlaşmazlıklarında, hakemlik müessesesinin kullanılması olağan hale gelmiştir.

Hükümet, genellikle iş piyasasındaki çatışmalara karışmaktan çekinmiştir. Ancak 1971 yılında SACO/SR (profesyonel memurlar örgütü)'nün bir grevinde önemli bir istisnai durum ortaya çıkmıştır. Hükümet bir yasa ile grevcileri tekrar işlerine döndürmek zorunda kalmıştır. Temel Anlaşma, sulh şartının geçerliliği olmadığı periyotlarda ortaya çıkacak ve hayati devlet hizmetlerini tehdit edebilecek uzlaşmazlıklarda işlerliği olan bazı kurallar da ortaya koymuştur. Bu cümleden olmak üzere, Temel Anlaşma, böyle bir oluşumda, halkın menfaatlerini korumak amacı ile, anlaşmazlığın taraflarca İş Piyasası Komitesi'ne götürülmesini hükmeder. Tarafların eşit olarak temsil edildiği Komite majorite oyu ile uyuşmazlığın sınırlandırılması, kesin olarak direkt müdahalenin durdurulması veya kesin bir anlaşma ile sonuçlandırılması yolunda kararlar alınır. Alınan kararlar tavsiye niteliğinde ve genel kararlardır. Uyuşmanın sağlanabilmesi yolunda alınacak bütün tedbirler gene her iki örgütün saptayacağı tedbirler olacaktır.

ANLAŞMALAR

İsveç Toplu Sözleşme Düzeni, esas itibariyle 1928 yılında yürürlüğe konulmuş bulunan **Toplu Sözleşmeler Kanunu** ile tanzim edilmiştir. Bu kanunun en önemli 2 unsuru şunlardır:

1. Şayet anlaşmada aksine açık bir madde veya beyan yoksa, anlaşma şartlarından aykırı tutum ve tatbikatta bulunmak yasaktır.
2. Bir «Toplu Sözleşme» anlaşması yürürlükteyken greve girmek yasaktır (sulh şartı).

Bu kanunun diğer maddeleri, yasaklarla ilgili beşinci kısımda açıklanmıştır. Burada işçiler genel olarak çeşitli gruplara mensup maaşlı memurlar ile işverenler arasındaki belligbaşı anlaşmalar ve bu anlaşmaların özellikleri üzerinde duracağız.

İsveç'de iş ve işçi piyasasında etkinliği olan anlaşmaları önce iki ana gruba ayırmak mümkündür. Bunlar:

- A) Sürekli (sabit) anlaşmalar
- B) Süreksiz (periyodik) anlaşmalar

Sürekli anlaşmalar da iki alt bölümde mütalâa edilebilir. Bunlar:

1. İşverenler Konfederasyonu ile İşçi ve Memur Konfederasyonları arasında aktedilen temel anlaşmalar,
2. İşbirliği anlaşmaları:

Süreksiz anlaşmalar ise:

1. İki yıllık, üç yıllık veya 15 yıllık olarak konfederasyon düzeyinde ve üye federasyonlara tavsiye niteliğinde aktedilen anlaşmalar,
2. Federasyonlar düzeyinde aktedilen toplu sözleşmelerdir.

Şimdi bu anlaşmaları biraz daha detaylı olarak inceleyelim:

A) SÜREKLİ (SABİT) ANLAŞMALAR

1. İŞVERENLER KONFEDERASYONU İLE İŞÇİ VE MEMUR KONFEDERASYONLARI ARASINDA AKTEDİLEN TEMEL ANLAŞMALAR

Hali hazırda İsveç'te işçi, memur ve profesyonel memurlar ile işveren kesimi arasında yürürlükte bulunan temel anlaşmaların tarihsel başlangıcı 1930'lara dayanmaktadır. 1936 ilkbaharında toplanan «İş piyasası komitesi» (Arbetsmarknadskommitten) SAF ve LO delegelerinden teşekkül etmekteydi. Bu konsey LO'nun önerisiyle toplanmıştı. 2 yıl süren görüşmelerden sonra 1938 yılında iki taraf «Temel anlaşma» (saltsjöbaden) adlı bir uzlaşma metni imzaladılar. Bu anlaşmanın dayandığı başlıca prensip, işçi piyasasındaki tarafların, kanunen açıkça belirlenmiş olan kısıtlayıcı kaideler dışında, bütün «menfaat çatışmalarını», aralarında serbestçe çözme hürriyetine kullanmaları, gerçekte onlara toplum karşısında bazı önemli sorumluluk ve görevler getirmektedir.

Bu da şu demek olmaktadır ki, taraflar aralarında «menfaat çatışmalarını» mümkün olduğu kadar barışçı yollardan çözümlemeye gayret göstermelidirler.

Buna bağlı olarak, toplu sözleşme mekanizmasının daha rasyonel ve etkin bir işleyiş tarzına sahip olabilmesi gayesiyle, iktisadi ve hukuki uzlaşmaların standart bir prosedür (sistem) içinde çözülmesine büyük önem verilmiştir. Bu konu, temel anlaşmanın II. bölümünde ele alınmıştır. Esasen güçlü ve olgun bir düzeye erişmiş sayılabilecek olan İsveç işçi ve işveren örgütlerinin, bugün, eskiden uygulanmış bulunan direkt müdahalelere (grev ve lokavtlar) başvurmaları kendileri bakımından da adil ve akıllı bir çözüm tarzı kabul edilmemektedir. Direkt müdahalelerin tarafsız üçüncü şahıslara olacak zararlarını ve etkilerini önleyebilmek bakımından temel anlaşmanın IV. bölümünde bazı ihtiyati tedbirler getirilmiştir.

V. bölümde, topluma karşı tarafların sahip oldukları mesuliyet fikri ele alınmış ve toplum hizmetlerini aksatacak çatışmaların çözümü için, merkezi örgütlerin uygulayacağı ana uzlaşma prosedürleri belirlenmiştir.

İş piyasası komitesi'nin böylelikle ortaya koyduğu tedbirler demeti, önce ta-

rafsız kişi ve şahısları koruyucu unsurları belirlemiş, topluma zarar verebilecek m¼dahalelere karşı ç¼z¼m getirici prensipler ortaya koymuş ve taraflar arasındaki umumi gerginliği azaltmıştır.

Temel anlaşmanın ihtiva ettiği bellibaşlı ¼nemli maddeler aşağıdaki şekilde ¼zetlenebilir:

(1) Yukarıda değinilen sorunlarla meşgul olacak merkezi bir organın teşkilini ¼ng¼rm¼řt¼r. Bu merkezi organ, İş Piyasası Konseyidir ve bu konseyde her iki taraf eşit olarak temsil edilecektir.

(Temel anlaşma B¼l¼m I - Madde 1 - 8 de belirtilmiştir)

(2) Gerek menfaat, gerekse hak çatışmaların halli için mahall¼ ve merkezi toplu s¼zleřmeler akdedilecektir. Mahall¼ toplu s¼zleřme g¼r¼řmeleri taraflardan birinin talebinden sonra en geç 2 hafta içinde başlatılmalıdır.

(B¼l¼m I - Madde 3)

(3) Eğer mahall¼ sendikalar bazı noktalarda uzlaşma sağlayamazlarsa, bu noktaları ilgili federasyonları d¼zeyinde ele alırlar (merkezi uzlaşma)

(B¼l¼m II - Madde 4)

(4) Taraflar anlaşma şartlarının tefsir veya tatbikine ait uzlaşmazlık durumlarında, ve her iki taraf anlaşma konusunda gerekli b¼t¼n kanun¼ girişimleri yaptıktan sonra anlaşmazlık hali devam ediyorsa, bu takdirde iş mahkemesi veya hakeme başvurulur

(B¼l¼m 2 - Madde 7) Bu başvurma, m¼zakerelerin kesilme tarihinden en geç 3 ay içinde yapılır.

(5) Sendikanın bağlı bulunduğu mill¼ federasyonun m¼saadesi ve teyidi olmadan, uzlaşma için gerekli kanun¼ girişimleri yapmadan grev, lokavt, boykot ve blokete yapılması yasaktır.

(B¼l¼m II - Madde 8)

(6) Toplu işten çıkarmalarda ve m¼nferit iş akdi fesihlerinde fesih ¼nerilerinin ve ihtarların ¼nceden ilgili kişilere ve mahall¼ sendikaya yapılması zorunluğu vardır.

(B¼l¼m III - Madde 2 - 3)

(7) Eğer bir işyeri iřg¼c¼nde tensikat yapmaya karar verirse, bunu nedenleri ile ilgili taraf olan mill¼ federasyona bir raporla iletir. Federasyon gerekli g¼r¼rse konuyu iş piyasası konseyine g¼t¼rebilir.

(B¼l¼m III - Madde 6)

(8) Toplu s¼zleřme uyurşmazlıklarında taraf olmayan ve ayrıca herhangi bir tarafa sempati duymayan ¼¼nc¼ şahıslara karşı doğrudan m¼dahaleler yasaklanmıştır.

(B¼l¼m IV - Madde 5 - 8)

(9) Hayati toplum hizmetlerini aksatabilecek anlaşmazlıklarda LO ve SAF derhal işbirliği yapacaktır.

(Bölüm V - Madde 1) Gerekli tedbirler «iş piyasası konseyince» alınacaktır.

(10) Temel anlaşmayı imzalayan taraflar, bu anlaşmayı 6 ay önceden haber vermeden fesh edemezler ve bu anlaşmayla «Toplu Sözleşmeler Kanunu» na göre resmen ve hukuken bağlı bulunurlar.

Şimdi bir de temel anlaşmanın neler ihtiva etmediğini özetleyelim:

- (1) Normal ücret uzlaşmalarına ilişik prosedür ve kaideleri ihtiva etmez.
- (2) Taraflardan birine uzlaşmazlık sırasında yardımcı olan 3. şahıslara karşı direkt müdahale uygulanmasını yasaklamaz,
- (3) Üçüncü şahısların uzlaşmazlık sırasında taraflardan birine destek olmasını ve sempati duymasını yasaklamaz,
- (4) Sendikaların örgüt ve organizasyon düzenleriyle ilgili kural ve prensipler ihtiva etmez.

2. İŞBİRLİĞİ ANLAŞMALARI

1940'larda İsveç'te işçi ve işveren kesimleri arasında güçlenmeye başlayan işbirliği ve dayanışma hareketi, aslında bu ülkede, daha iyiye gitmek için yalnızca kanunların değil, aynı zamanda tarafların da uygulamaya yardımcı olmak isteğinin önemli olduğuna inanılmasıdır. Bu inançtır ki, çalışan ve çalıştıranlar kesimini ortak çalışma organları kurmaya ve işbirliği anlaşmaları yapmaya zorlamıştır. İlk önce, 1945 yılında teşkil edilen ortak endüstriyel sağlık konseyi, çalışanların işyeri emniyetlerinin artırılması yolunda aktif olarak faaliyet göstermeye başlamıştır.

Ortak çalışmaların çoğu işyerinde işçinin daha emniyetli, daha bilgili ve verimli bir tarzda çalışmasına, sağlık koşullarının daha mükemmel hale getirilmesine, işyerinde dayanışma ve yardımlaşmanın artırılmasına yönelik olmuştur. Yapılan anlaşmalar tarafların sorunlara daha gerçekçi bir şekilde yaklaşmalarına yol açmıştır. Örneğin; 1967 yılında LO ve SAF arasında «Çalışma ve işyeri emniyeti» konusunda yapılan anlaşma, gerek işyerindeki sağlık şartlarının kontrolü, gerekse merkezi sağlık teşkilatlarının teşkili konusunda önemli kararlar getirmiştir. 1966'da yapılan «çalışma konseyleri» ile ilgili anlaşma, işyerinde çalışma konseyine daha fazla ağırlık vermektedir. Bu anlaşmaya göre yöneticiler işyerinin faaliyetleri, operasyon metotlarındaki değişiklikler, organizasyon ve personel politikaları konularında çalışma konseyine bilgi vermek zorundadır. Bu da çalışanlara yönetim kararlarına bir miktar etki yapma, kendi düşüncelerini önerme olanağı vermektedir. İşyerinde daha rasyonel çalışılması, işyerindeki çalışanların korunması ve mesleki eğitim imkânları verilmesine ilişkin diğer anlaşmalar da işbirliği hususunda başarılımış önemli aşamalardır.

Memur - işçi ve işveren kesimleri arasında değişik tarihlerde akdedilmiş bulunan işbirliği anlaşmaları aşağıda özetlenmektedir :

1. Çalışma ve işyeri emniyeti anlaşması
2. Mesleki eğitim anlaşması
3. İş komiteleri kurulmasına ilişkin anlaşma
4. Zaman etüdları ile ilgili anlaşma
5. İşyerinde sağlık tedbirleriyle ilgili anlaşma
6. İşyerinde rasyonelizasyon anlaşması
7. İşyerinde çalışma konseyleri ile ilgili anlaşma
8. Çalışanların korunmasına ilişkin anlaşma

B) SÜREKSİZ (PERİYODİK) ANLAŞMALAR

Bunlar, konfederasyonlar düzeyinde yapılmış olan 2, 3 veya 5 yıl süreli anlaşmalar ile ilgili taraf federasyonlar (milli federasyonlar) ve gene mahalli sendika ile işyerleri arasında aktedilen toplu sözleşmelerdir.

Konfederasyonlar düzeyindeki anlaşmalar üye federasyonlara tavsiye niteliğinde olup, kanuni bağlayıcılık niteliği yoktur. Bir çerçeve anlaşma (veya prensip anlaşması) karakterindedir.

Federasyonlar düzeyinde yapılan anlaşmalar ise özellikle üyeler arasında, daha önce konfederasyon düzeyinde global olarak kendilerine tahsis edilmiş bulunan fonların genel olarak dağıtımına ilişkindir.

Mahalli seviyede işveren ve sendika arasındaki anlaşmada ise tahsis edilen fonların çalışanlar arasında genel dağıtımı yapılır, o işyerinin gösterdiği özelliklere göre, ücret sistemi, yan prim ve bono ödemeleri, organizasyon sistemi konuları konusunda uzlaşılır.

İŞ VE İŞÇİ PIYASASIYLA İLGİLİ YASALAR

Diğer ülkelere kıyasla, İsveç bu alanda pek sınırlı bir kanuni mevzuata sahip bulunmaktadır. Ancak, son yıllarda, hükümet iş ve işçi piyasasıyla daha fazla oranda ilgilenmeye başlamıştır. Öncelikle denilebilir ki, İsveç'te uzlaşma ve toplu sözleşme sisteminin ana çerçevesi kanunlarla düzenlenmiştir. İkinci olarak, işçiyi ve çalışanı haksız sömürüye karşı koruyacak bir «sosyal koruma hukuku» oluşturulmuştur.

İsveç iş piyasasında bugün için hâlâ geçerliliğini korumakta olan eski yasalardan en önemlileri:

1. «1920 — Uzlaştırma Yasası» Bu yasa, İsveç'te hakemlik müessesesini belirleyen, görev ve yetkilerini ortaya koyan bir yasadır.
2. «1928 — Toplu Sözleşmeler Yasası» Bu yasa, iş piyasasına toplu sözleşmelerle ilgili genel hükümleri getirmiş olan yasadır. Müteakip kısımlarda daha detaylı olarak değinilecektir.

3. (1928 — İş Mahkemesi Yasası) iş mahkemelerinin kuruluş, organizasyon ve görevlerine ilişkin yasadır.

Yukarıda belirtilen yasalar, daha çok genel esasları ortaya koyan, ancak detayların halini taraflara, yapacakları sözleşmelere bırakan «çerçeve» türünde anlaşmalardır. Son yıllarda ise, iş ve işçi piyasası sorunlarını daha başka bir yaklaşımla ele almaya başlayan devlet, eskiye oranla daha detaylı ve daha çeşitli yasalar uygulamaya koyabilmiştir.

Sosyal Güvenlik Yasaları

Bu yasaların gayesi, işçiyi ve çalışanları kazalara, hastalıklara, aşırı çalışmaya ve bazı durumlarda da gelir kaybına uğramasına karşı korumaktır.

1 Haziran 1963'de yürürlüğe konulan yeni «Tatil Yasası» na göre bütün çalışanlara ayırım yapılmaksızın yılda minimum 4 haftalık bir tatil hakkı sağlanmakta idi. Gene aynı yasaya göre, toplu sözleşmelerle bu sürenin uzatılması mümkün olmakta idi.

1 Ocak 1971 yılında iş ve çalışma saatlerini sınırlayan yeni bir yasa yürürlüğe koyuldu. Bu yasa ile çalışma saatleri haftada 40 saate indirilmekteydi. Bir yıl içinde işverence yaptırılabilir mesai saatlerinin toplamı ise 150 saat olarak sınırlandırılmaktaydı. Yasaya göre, eğer 150 saatin üzerinde mesai yapılma zorunluluğu hasıl olursa, bu takdirde «iş güvenliği örgütü»nün izni gerekecektir. Ancak bunların yanısıra, işverenin «işe hazırlık» ve «iş tamamlama» çalışmaları için bir miktar fazla talep etme hakkı da mahfuz bulunmaktadır.

İsveç'te, iş ve çalışma şartlarının, iş yerlerindeki sağlık imkanlarının geliştirilmesi ve iş kazalarının önlenmesi bakımından tedbirler getiren özel yasalar da yürürlükte bulunmaktadır. Bu konuyla ilgili en önemli yasa: «İş Refahı Yasası»dır ki, buna göre çalışma saatleri ve dinlenme süreleri hükme bağlanmaktadır. Bu kanunda ayrıca çalışan kadınlar ve sakatlarla ilgili özel güvenlik tedbirleri yer almaktadır.

1 Haziran 1974'de «iş güvenliği» ve «yüksek istihdam sağlama» amaçlarına yönelik 2 yeni yasa yürürlüğe konuldu. İş güvenliği konusunda getirilen en önemli tedbirlerden biri, işten çıkarmaların makul sebeplere dayandırılması tedbiridir. İşten çıkarmaya ilişkin herhangi bir anlaşmazlık halinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Kanunun işin feshinden en az 1 ay önce tarafların ihbarda bulunmaları gerekmektedir. 25 yaşın üzerindeki «daimi kadrolu» çalışanlar için bu süre daha fazla olmaktadır. İşverenin daha önceden işçisine kendisini çıkarmak istediğini söylemesi gerekmektedir. Eğer konu sürekli bir işten çıkarma işlemiyse, bu takdirde ihbar önelinin 2 ilâ 6 ay öncesinden yapılması lüzumludur. Sosyal güvenlik yasası, aynı zamanda, işçilerin evlenme, doğum ve askerlik hizmeti gibi nedenlerle işten ayrılmaları halinde işverenin işten çıkarma hakkını sınırlamaktadır. Gene, «İş Refahı Yasası» na göre, çalışan «iş güvenliği sorumlusu» olarak görev yapması durumunda, işten çıkarılması sınırlandırılmaktadır.

Idare Heyetinde Çalışanların Temsil Edilmesine İlişkin Yasa

Bu yasa 1 Nisan 1973'de kabul edilip yürürlüğe konuldu. Yasanın tatbik edileceği şirketler ve iş yerleri, asgari 100 kişilik işgücüne sahip olan müesseselerdir. Bu yasa muvakkat bir yasa olup, termin tarihi (geçerlik süresinin sonu) 1976 haziran sonudur. Bu yasaya ilişkin faaliyetlerin ve gelişmelerin değerlendirilmesi başlamış olup, 1975 eylül'ünde basılacaktır.

Plânlama Sorunlarına İlişkin Bilgi Sağlama Zorunluğu Yasası

Bu yasa da 1 Nisan 1973'de yürürlüğe konulmuş olup, şirketlerle toplum arasında bilgi alışverişine ilişkindir. Şirketler, bu yasaya göre, yetkili otoritelere bazı plânlama konularında bilgi sağlamak zorunluğundadır. Bu yasa da muvakkat olup, 30 Haziran 1976'da geçerlik süresi sona erecektir.

Göçmenlere İsveççe Öğretimine İlişkin Yasa

Bu yasa da 1 Temmuz 1973'de yürürlüğe girmiş olup, göçmenlere bir yılda ücretli çalışma saatleri içinde asgari 240 saatlik bir lisan öğrenme süresi tanımaktadır.

Çalışma Refahı Yasası

Bu yasa, gerek işveren, gerekse güvenlik memurlarına güvenlik, enformasyon ve eğitim konularında daha geniş sorumluluklar getirmektedir.

İşçi Temsilcilerinin İş Yerindeki Durumuna İlişkin Yasa

1 Temmuz 1974'de yürürlüğe girmiş bulunan bu yasa, işyeri temsilcilerini daha avantajlı bir duruma sokmuştur. Bu yasaya göre, temsilci, sendika görevleri için ücretli izin alabilir ve bu iznin zaman ve süresini kendisi tayin edebilir. Temsilciler, iş emniyeti konusunda da bazı haklara sahip bulunmaktadırlar. Örneğin, işverenin yapmak zorunda kaldığı «mecburi tensikatlarda» en son sırada dikkate alınırlar.

Dış Yatırımlarda Döviz Kullanımına İlişkin Yasa

Bu yasa, 1 Temmuz 1974'de kabul edilmiştir. Bu yasanın getirdiği hükümlere göre, dışardan yatırım girişiminde bulunmak isteyenlerin bu istekleri incelenecek, ancak politik amaçlar ve yurtiçi istihdam hacmindeki durum da dikkat nazarında tutularak, belirli kriterleri karşılayamayan girişimler kabul edilmeyecektir.

Kârdan İş Çevresine Fon Tahsis Edilmesine İlişkin Yasa

Bu yasa da 1 Temmuz 1974'de kabul edilmiştir. Buna göre, yapılan ilk uygulamada

1974 yılının kârlarından % 20'si Riksbank (İsveç Merkez Bankası) da faizsiz bir hesaba tahsis edilmiştir. Bu fonlar, yasaya göre, iş çevresi ve çalışma şartlarının umumi olarak inkişaf ettirilmesinde kullanılacaktır.

Çalışanların Eğitim İçin İzin Almalarına İlişkin Yasa

1 Ocak 1975'de kabul edilmiş bulunan bu yasaya göre, çalışanlar eğitim amacıyla işten ayrılma hakkına sahiptirler. Çalışan kişi bu konuda (eğitim mevzuunu seçmekte), kendi iradesiyle seçim yapabilecektir. Ayrıca, eğitimin süresi ve türü konusunda kısıtlamalar bulunmamaktadır.

Ancak, bazı durumlarda işveren çalışandan bu eğitimi bir süre ertelemesini talep edebilir. Bu yasada, çalışanın eğitim dolayısıyla işinden ayrıldığı süre içinde, ücretler, maaşlar veya yan sosyal faydalara herhangi bir hakkı bulunup bulunmadığı hususuna kanunda yer verilmemiştir.

Yeni Yasal Öneriler

16 Ocak 1975'de, bir hükümet komisyonu olan «İş Yasaları Komisyonu», Çalışma Bakanlığına, «İş Yeri Demokrasi» konulu bir rapor sundu. Bu rapor, uzlaşma ve toplu sözleşme haklarına ilişkin yeni öneriler kapsamaktaydı. Yeni yasa önerisi 3 yasa tasarısını bünyesinde bulundurmaktaydı, bunlar:

1. «Uzlaşma ve Birleşme Hakları Yasası Tasarısı
2. «Toplu Sözleşme Yasası Tasarısı»
3. «İş Anlaşmazlıklarında Arabuluculuk Yasası Tasarısı»

Sözkonusu komisyonca, bu 3 tasarının bir tek yasa olarak bütünleştirilmesi talep edilmekteydi. Raporda ayrıca, çalışanların şirket içinde daha çok söz ve etkinlik sahibi olmalarına ilişkin yeni tedbirler de getirilmekteydi. Bu tedbirler toplu sözleşme haklarının tabii ve gerekli uzantıları olarak mütalâa edilmekteydi. Örneğin, işçi sendikalarının toplu sözleşmelerde, işin tahsisi ve yönetiminde çalışanların etkinliğini artırıcı tedbirler koyma hakları, işverenin «İşe alma ve işten çıkartma» yetkilerinin sınırlandırılması ve çalışanların gayrikanuni grevlerde yer alması halinde uygulanacak tedbirler gibi..

Tasarıyla, işçi ve işveren gruplarına bu sorunlar üzerinde 6 ay süreyle görüşmek ve tartışmak imkânı da verilmektedir. Bu 6 aylık süreyi müteakip 1976 yılı ilkbaharında Parlamente'ye detaylı bir kanun teklifi sunulacak ve bu teklif de muhtemelen 1977'nin 1 Ocak'ında kanunlaşacaktır. «İş Yasası Komitesi» bu arada işyerinde siyasi propagandalar, eğitim sorunları gibi konuları da inceleyecektir. «Bölgesel Gelişme Komisyonu» adlı hükümet komisyonu da, yazdığı raporda halihazır politikanın yeni iş girişimlerinin ülkenin çeşitli bölgelerinde yaygınlaştırılması konusunda tavsiyede bulunmaktadır (yerleşmenin kontrolü).

İsveç'te çok uluslu şirketler konusunda da araştırmalar yapılmaktadır. Araştırmayı

yürüten komisyon bir bakan ve birkaç bakan yardımcısını da ihtiva etmektedir. Gene, Sanayi Bakanı'nın talebi üzerine, iş piyasasındaki taraflarca bir ortak komite kurulmuş olup, bu komite şirketlerin kanunî şekil yerine toplu sözleşmeler yolu ile el değiştirmelerindeki problemleri ve bunların çözüm yollarını araştırmaktadır. Başka bir bakan da aynı konuda bir teklif yapmıştır.

Gene, hükümetçe araştırma yapmak üzere teşkil edilmiş bir hükümet komisyonu da «İsveç şirketlerini satınalan şirketleri ve grupları» inceleyen komisyondur.

Araştırmanın ana noktalarından biri yabancı şirketlerin ve girişimlerin bazı olumsuz sonuçları olabileceği hususudur. Yabancı şirketlerin yarattığı sorunları çözmede 2 değişik yol sözkonusu olabilir :

Bunlardan ilki, istenmeyen yabancı girişimlere karşı «İmtiyazlar Yasasında» yapılacak değişikliklerle toplumun karşı durması sağlanabilir. İkincisi de, yabancı şirketlerin çalışmaları üzerinde daha sıkı ve etkin kontrol tedbirleri uygulamak suretiyle, istenmeyen sonuçların önlenmesi mümkün olabilir. Gene, sözkonusu araştırmada değinilen diğer bir ana husus, yabancı şirketlerin kontrol edilmesine ilişkin herhangi bir sistemin uygulanması sırasında, sözkonusu şirketlerin işçi ve memurlarının da söz ve karar sahibi olmaları hususudur.

Malî enformasyon temini konusundaki problemleri iş piyasası örgütleri tekrar incelemiş olup, 18 Şubat 1975'de, şirketlerde çalışanların şirket bilgilerine açık olması ve malî bilgilerin çalışanlara açık tutulması konusu kararlaştırılmıştır.

TÜRK VE İSVEÇ TOPLU SÖZLEŞME SİSTEMLERİNE HUKUKİ YÖNDEN BİR BAKIŞ

Burada hukukî yönden yapmaya çalıştığımız karşılaştırmalar, her iki sistemdeki toplu sözleşme usulleri, sözleşme yapma yetkileri, uyuşmazlık tespiti, uzlaştırma kuralları, grev ve lokavt haklarının doğmasına ilişkin hukukî kavram ve uygulamalar yönünden yapılmaktadır.

275 sayılı «Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu» muzla ortaya konulmuş bulunan hukukî kavramlar ve bu kavramların İsveç sisteminde ele alınış tarzları, aşağıda, kanunumuzdaki hükümler önce açıklanmak ve müteakiben İsveç kanunlarındaki ve iş düzenindeki aynı konuya ilişkin uygulamalar belirtilerek açıklanmaya çalışılmıştır :

Söz konusu kanunumuzun I. bölümünde yer alan 3. maddeye göre, «Hizmet akitleri toplu iş sözleşmelerindeki hükümlere aykırı tarzda yapılamaz.» İsveç sisteminde de aynı hukukî kavram görülmektedir.

Aynı bölümdeki 4. maddeye göre «toplu iş sözleşmeleri 1 yıldan az, 3 yıldan uzun süreli yapılamaz.» İsveç'de toplu sözleşmeler, 2 ve 5 yıl arasındaki sürelerde yapılmaktadır.

Madde 5'e göre «Taraflar federasyon veya sendikaların feshi halinde veya sözleşmenin

uygulandığı işyerinde işverenin değişmesi halinde, toplu iş sözleşmesinin infisahı gerekmez». Bu durum, İsveç sisteminde de, 1928 yılında aktedilmiş olan ve halen yürürlükte bulunan «Toplu Sözleşmeler Kanunu» na göre aynıdır.

Madde 6'ya göre, işçi veya işveren teşekkülüle ilgisini kesse de toplu sözleşme süresi bitene kadar, bu sözleşmenin hükümleriyle bağlıdır. Aynı hüküm İsveç sisteminde de mevcuttur.

275 sayılı kanunumuzun II. bölüm 7. maddesinde yer alan hükme göre, toplu görüşme ve toplu sözleşme yapma yetkisi sendika ve federasyonlar ile işveren veya işverenler sendikasına aittir.

Gene, aynı maddenin 2. fıkrasına göre, işçi teşekkülü mensubu olmadığı halde, toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanmak isteyen varsa, bunlar işçi teşekkülüne bir dayanışma aidatı ödemek zorundadır. Bu aidat üyelik aidatının 2/3'ünü aşamaz. İsveç sisteminde, 1928 «Toplu Sözleşmeler Kanunu» na göre, şahıslar toplu sözleşme yapamaz. Her mahallî sendika, millî federasyon veya konfederasyonun muhatabı, bir karşı mahallî işveren örgütü, işveren federasyonu veya konfederasyonudur. İşyeri düzeyinde, işveren örgütünün üyesi olan işveren ve vekilleri, mahallî işveren örgütünü teşkil ederler.

İsveç sisteminde dayanışma aidatı yoktur. Yalnızca üyelik aidatı vardır ve aylık saat ücretlerinin belirli bir nispeti olarak tahsil edilir.

275 sayılı kanunumuzun II. bölüm 8. maddesine göre, bir toplu sözleşmenin aynı iş kolundaki diğer işçilere ve işverenlere teşmil edilmesi, Bakanlar Kurulu tarafından ve Yüksek Hakem Kurulunun istişarî mütalaası alınmak suretiyle yapılabilir.

Burada önemli bir koşul da bulunmaktadır :

Söz konusu toplu sözleşmenin kapsadığı işçiler, aynı işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu teşkil etmelidir. Ancak bu tip bir sözleşme bütün bir işkoluna teşmil edilebilmektedir.

İsveç yasalarında teşmil yetkisini haiz olan organlar, işçi ve işveren konfederasyonlarıdır. Ancak, tatbikatta bunların yaptıkları sözleşmeler, bir çerçeve anlaşması niteliğinde olup, alt federasyonların ve sendikaların yapacakları detaylı anlaşmalara temel teşkil eder. Dolayısıyla bu sistemde, konfederasyonlar düzeyinde aktedilen anlaşmalar, millî federasyonların ve sendikaların yapacakları toplu sözleşmelerin ana prensip ve çerçevelerini oluştururlar. Ancak kanuni zorlayıcılıkları yoktur ve tavsiye niteliğini taşırlar. Bütün bu özelliklerine rağmen, federasyon veya mahallî sendikalar düzeyinde yapılan bütün sözleşmelerde, bu anlaşmalara bugüne kadar harfiyen uyulmaya gayret edilmiştir.

275 sayılı kanunumuzun II. Bölüm, 10. maddesine göre, toplu sözleşme toplantısı taraflardan birinin başvurma tarihini müteakip, en çok 12 işgünü içinde yapılır. Eğer sözleşme, bir iş kolundaki işyerlerinin tümünü kapsayacak ise, bu takdirde taraflardan birinin başvurusu üzerine, toplantı yeri ve zamanı Çalışma Bakanlığı'nca tespit edilir. Bu durumda toplantı Ankara'da yapılır.

İsveç sisteminde, toplu sözleşme görüşmeleri, bir önceki toplu sözleşmenin bitimini müteakip ve taraflardan birinin talebi üzerine, en geç 2 hafta içinde konfederasyonlar düzeyinde başlar. Görüşmeler devam ederken, bir yandan da SAF ve LO'nun ortaklaşa kullandıkları İstatistik bürosundan çeşitli istatistik raporları alınır. Bu raporlar istihdam hacmi, üretim ve tüketim endeksleri, sosyal maliyetler ve ücretler endeksleri, vergi artış oranları, ihracata dönük endüstrilerin gelişme endeksleri gibi pek çok genel ekonomik göstergiyi kapsadığı gibi, münferiden endüstri grupları için özel istatistikleri de içine alır.

Görüşmelerde her iki tarafın ücret artışları, yönetime katılma, işyeri koşulları vs. gibi konularda getirdiği öneriler yanında, LO'nun uzun vadeli politikaları içinde yer alan «dayanışma politikası»na ilişkin teklifleri ve önerileri tartışılır. Yapılan anlaşma, bir çerçeve anlaşma niteliği taşır. Yukarda da değindiğimiz gibi, kanunî zorlayıcılığı yoktur, bir tavsiye mahiyetindedir. Bütün üye federasyonlar, bu çerçeve anlaşmaya bağlı kalarak, karşılıklı olarak daha detaylı uzlaşma metinleri hazırlar ve imzalarlar. Burada dikkate değer bir nokta, SAF'ın zorlayıcı niteliği olan tüzüğüdür. Bu tüzüğe göre, üye işveren örgütleri, karşı örgütlerle hazırladıkları uzlaşma metinlerini imzalamadan önce, muhakkak surette SAF konfederasyonu icra kuruluna tasdik ettirmek zorundadırlar.

Konfederasyonlar düzeyindeki görüşmeler genellikle 2-3 ay sürer. Alt federasyonlar da gene birkaç ay içinde anlaşma metinlerini hazırlarlar ve imzalarlar. Yukarda belirtilen anlaşma şekli, «menfaat ihtilaflarının» çözümünde uygulanır, hak ihtilaflarında daha ileride değinilen usuller uygulanır.

275 sayılı kanunumuzun 11. maddesine göre, toplu sözleşmeye çağrı yetkisi üzerinde, işçileri temsil edecek federasyon veya sendikalar arasında çıkacak uyuşmazlıklar, ilgili federasyon ve sendikalarca Çalışma Bakanlığına yapılacak itiraz sonucu, Bakanlıkça 6 işgününe karara bağlanır. Ancak, Çalışma Bakanlığının kararını bildirmetarihinden itibaren, taraflar 6 işgünü içinde Yargıtay İş Davaları Dairesine itiraz edebilirler. Bu daire de gene 6 işgünü içinde kesin kararını bildirir.

İsveç'te çağrıyı yapacak olan taraflar önceden kesinleşmiştir. Temsil hakkını kullananlar mahallî düzeydeki «çalışma klübü» veya «mahallî sendika örgütü», millî düzeyde federasyonlar ve merkezî düzeyde de konfederasyonlardır. Her işyerindeki temsilciler, millî düzeydeki ilgili federasyonlar, kesin olarak önceden saptanmış durumdadırlar. Esasen bu örgütlerin hepsi, merkezî düzeyde teşkil edilmiş olan SAF (İşverenler örgütü), LO (işçi örgütü), TCO (Devlet memurları örgütü), SACO (Profesyonel memurlar örgütü), SK (Devlet işçileri örgütü) gibi birkaç belirli örgütün üyeleridirler.

Toplu Sözleşme Kanunumuzun 14. maddesine göre, taraflar toplantıya katıldıkları halde, anlaşmaya varamazlarsa, bu takdirde keyfiyet bir tutanakla tespit edilir. Bu tutanakta karşılıklı teklif ve itirazlar da yer alır. Tutanağın bir kopyası, görüşmenin yapıldığı yerin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne gönderilir. Eğer toplu sözleşme görüşmesi bir iş koluna aitse, tutanağın bir nüshası Çalışma Bakanlığı'na gönderilir. 15. maddeye göre, Çalışma Bakanlığı tutanağı aldıktan sonra en geç 12 iş günü içinde bir uzlaştırma toplantısı düzenler. Taraflar bu toplantıya gelmek

veya birer temsilci göndermek zorundadırlar. Ayrıca her iki taraf, birer tarafsız aracı seçip gönderirler. Gene, Bölge Çalışma Müdürü veya Çalışma Bakanı veya görevlendireceği yüksek dereceli bir memur bu toplantıya iştirak eder. İki tarafsız aracı, üçüncü tarafsız aracıyı seçer. Eğer tarafsız aracı seçilemezse, İş Mahkemesi, bu üçüncü tarafsız aracıyı da seçer. Bu şahıs aynı zamanda «Uzlaştırma Kurulu» nun başkanıdır (seçimi yapan iş mahkemesi, «Yargıtay İş Mahkemesi Dairesi»dir).

İsveç sisteminde, ülkenin 8 ayrı bölgesinde sürekli olarak görev yapan ve hükümetçe tayin edilmiş bulunan 8 ayrı hakem vardır. Bunların görevleri, «1920 Uzlaştırma Yasası» na göre :

1. Sürekli olarak bölgelerindeki istihdam şartlarını incelemek,
2. Bölgelerindeki anlaşmazlıkların haline yardımcı olmak,
3. İşçi ve işverenleri daha iyi endüstriyel münasebetslere götüreceği yeni anlaşmalar yapmalarına yardımcı olmak, teşvik etmek,
4. Toplu sözleşme görüşmeleri devam ederken, taraflardan birinin direkt müdahalede bulunmasını önlemek,

İsveç'de devlet çok komplike ve geniş kapsamlı anlaşmazlıklarda, özel bir hakem komisyonu da teşkil edebilir.

Görülmektedir ki, hakemlik İsveç'de sürekli olarak faaliyet gösteren bir müessesedir ve esas görevlerinden biri de, işçi - işveren ilişkilerini sürekli olarak ve yakinen takip etmektir. Ülkemizde yalnız anlaşmazlık esnasında hakemler konuyu inceleyebilmektedir.

Toplu İş Sözleşmesi Kanunumuzun III. Bölüm, 15. maddesine göre, uzlaştırma toplantısı en çok 15 gün sürer. Ancak bu süre tarafların anlaşması ile uzatılabilir. Tarafsız aracılar uzlaştırma toplantısında çoğunlukla karar verirler. Burada kabul edilen kararlar taraflarca imza edildikten sonra «toplu iş sözleşmesi» hükmünü taşır.

İsveç sisteminde, hakem tarafından yapılan uzlaştırma yalnızca yardım mahiyetini taşır. Hakemin zorlayıcı veya tarafları bağlayıcı karar verme durumu yoktur.

III. Bölümün 16. maddesine göre, eğer taraflardan biri toplantıya gelmezse veya toplantı süresi (15 gün) anlaşmadan geçmişse, bu takdirde keyfiyet bir tutanakla tevsik edilip ilgili mercilere verilir. Birer nüshada taraflara verilir.

IV. Bölüm 19. maddeye göre, taraflar ancak bundan sonra grev veya lokavta karar verebilirler.

İsveç sisteminde, kanuni grev hakkının doğabilmesi için ilk ve önemli şart, o sırada yürürlükte olan bir toplu sözleşmenin bulunmaması gerekliliğidir. İkinci unsur olarak, aşağıdaki kademelerden geçilmesi zorunluğu mevcuttur :

Önce mahalli seviyede, sonra milli federasyon düzeyinde ve nihayet konfederasyonlar düzeyinde uzlaşma sağlanmadığı takdirde, hakem veya hakem heyeti de bir ilerleme sağlayamazsa, en az bir hafta önceden ikaz yapılmak suretiyle direkt müdahaleye gidilebilir.

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunumuzun IV. Bölüm, 19/2'sine göre, bir işyerinde toplu sözleşmeyle sağlanmış olan haklar, eğer işverence işçilere verilmez veya teşvik ve tahrik sonucu bozulursa, bu takdirde o işyerinde işçi teşekkülü greve gidebilir. Ancak bir hak ihtilafının söz konusu olduğu böyle bir durumda, sendika doğrudan doğruya Çalışma Bakanlığı'na başvurabilir. Çalışma Bakanlığı, uzlaştırma kurulunu teşkil eder. Eğer bir anlaşma olmazsa, sendika özel hakeme gidilmesini isteyebilir. Eğer karşı taraf bunu kabul etmezse, sendika ihbar önelini yaparak (6 iş günü önceden yapılması gerekir) greve gidebilir. Türk sisteminde de «sulh şartı» bulunmakla beraber, gene de kanuni direkt müdahale hakkının doğabildiği görülmektedir.

Isveç sistemindeki hak çatışmalarında ise, şöyle bir prosedür izlenmektedir :

Hak çatışmasının söz konusu olduğu işyeri mahallinde görüşmeler başlar. En geç 2 hafta içinde bu görüşmelerden bir netice alınamazsa, bu defa en geç 2 ay içinde başlamak üzere, müzakereler, federasyonlar düzeyine iletilir. Bu görüşmeler de 3 hafta içinde başlar. Eğer bu görüşmelerden de bir sonuç alınamazsa, İş Mahkemesine gidilir. İş Mahkemesinin kararı kesindir, temyiz odilemez. Ayrıca, toplu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu süre içinde grev yapmak kesinlikle yasaktır. Ayrıca taraflardan biri talep ederse, hakeme de gidilebilir. Ancak tefsir, yorum ve hak ihtilaflarının hallinde nihai ve kesin kararı verecek merci İş Mahkemesidir (İş Mahkemesi yalnız Stockholm'de bulunmaktadır).

Türk sisteminde ise, hak ihtilafı durumunda nihai karar, uzlaştırma kurulu ve özel hakeme kalmaktadır.

V. BÖLÜM

İSVEÇ'DE ÖNERİLEN YENİ BİR KAVRAM : «ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ»

İsveç'te çalışanlara 1960'larda gerek hayat standartları, gerekse sosyal güvenlik yönünden sağlanan haklar bu kez, bu kesimi «ücretler» ve «iş yeri koşulları» dışında, daha değişik ve yeni amaçlara yöneltti:

1971 yılında LO (İşçi Sendikaları Konfederasyonu)'nun Genel Kuruluna verilen «Endüstriyel Demokrasi» adlı raporda, çalışanların şirket politikasını şekillendirme açısından bazı hakları bulunduğu, işverenin «iş yönetme ve tahsis etme» hususundaki sınırsız haklarının azaltılması gerektiği ve bu hakların çalışanlarla paylaşılması lâzım geldiği konularına değinilmekte idi. Böylelikle işçilere ve memurlara, kendi çalışma ortamlarını düzenlemek, kendileriyle ilgili yönetim kararlarına bir ölçüde iştirak edebilmek, organizasyon yapısının ve personel stratejisinin oluşturulmasına katkıda bulunma olanakları belirebilecekti.

1972 yılının sonbaharında, İsveç Sosyal Demokrat Parti hükümeti parlamentoya sunduğu yeni bir yasa tasarısında, işçi temsilcilerinin idare heyetine girmelerini önerdi. Bu gelişmenin, İsveç sanayi hayatı üzerinde oldukça etkin bir demokratik devrim hareketi yaratacağı muhakkaktı.

Söz konusu öneri, 1972'nin aralık ayında, parlamentoda büyük çoğunlukla kabul edildi. Kabul edilen tasarıya göre, 100 kişiden fazla işçi çalıştıran anonim şirketler (sigorta şirketleri ve bankalar haricinde) eğer mahalli sendikalarca da talep edilirse, idare heyetlerinde (2) işçi temsilcisi bulundurmak zorunda olacaklardır.

Kanunda aynı zamanda, şirketle toplu sözleşme yapmaya yetkili mahalli işçi sendikası temsilcilerinin şirketin idare heyetinde görev alacak işçi üyeleri, seçme hakkına sahip bulunacağına değinilmiştir. Eğer bir iş yerinde 2 sendika mevcutsa, bu sendikalar birer üye ile idare heyetine katılacaklardır. Ancak, eğer sendikalardan biri, o işyerinde çalışanların % 80'inden fazlasını temsil ediyorsa, bu takdirde, 2 üyeyi de bu sendika seçecektir.

İşçi temsilcisi idare heyeti üyeleri, diğer üyelerle aynı sorumluluklara sahip olacaklar, ancak iş ve işçi sorunlarının çözümünde ve toplu sözleşme müzakerelerinde idare heyeti kararlarına katılmayacak, görüşmelere girmeyeceklerdir.

Söz konusu tasarının takriben 1.200.000 işçiyi bünyesinde bulunduran 2300 İsveç şirketini kapsayacağı ümit edilmektedir. Böylece İsveç işçi hareketinin, şirketlerin ileri dönük stratejilerini saptamaya katılacak 4000 kadar temsilcisi idare heyetlerinde görev alacaklardır.

Bu arada müstakbel yöneticileri, bu mesuliyetli göreve yetiştirebilmek amacıyla LO ve TCO örgütleri, bazı kurslar hazırlamaktadırlar. Bu kurslarda, şirket yönetimi stratejisi, temel yönetim prensipleri ve şirketler hukuku konusunda dersler verilecektir. İsveç Endüstri Bakanı Rune Johansson'a göre, böylelikle işçi hareketinin ve dolayısıyla toplumun iş hayatına katkısında ve bu hayattan alacağı payda önemli bir artış olacaktır. Ancak, bu daha henüz bir ön adımdır.

Gene, LO tarafından yapılan bir öneride, sendikaların, şirketlerin muhasebe departmanında bir temsilci bulundurmak suretiyle, malî durum hakkında çalışanlara güncel ve gerçek bilgilerin aktarılması imkânının sağlanması istenilmiştir.

Aynı kanun tasarısına göre, holding tipi şirketlerde özel vakıfların idare heyetlerinde, halk temsilcilerinin de bulunması önerilmektedir. Bu temsilciler devletçe tayin edilecek ve eğer tasarı kanunlaşır, 30 kadar holding ve vakıf bu karardan etkilenecektir. Yeni kanunla ayrıca, 50'den fazla çalışanı kapsayan işletmelerin Eyalet Idarî Komitesi'ne yılda 2 kez rapor vermeleri zorunlu kılınmaktadır.

Bu hükmün gayesi ise, eyalet idarelerinin, şirketlerin ekonomik durumları ve ihtiyaçları konusunda bilgi sahibi olmalarını sağlamaktır. Bu göreve karşılık, eyalet idareleri de, bölgeleri içindeki şirketlere, sürekli olarak hükûmetin ekonomik tasarısı ve kararları hakkında ve kendilerini ilgilendiren sahalarda bilgi vereceklerdir. Böylece gerek şirketler gerekse devlet yönetiminin karşılıklı olarak yardımlaşma, ileri dönük planları daha gerçekçi ve uzun dönemli olarak yapabilme olanakları yaratılmış olmaktadır.

Şirketlerin, eyalet idarî komitelerine verecekleri söz konusu raporlarda, ayrıca maliyet ve kâr, üretim ve sermaye devri, yeni yatırımlar, personel devri, ulaştırma ve yer gerekleri konusunda bilgiler verilir.

Aşağıdaki satırlar, İsveç Kağıt Endüstrisi İşçi Federasyonu temsilcisi Mr. Carlsson'un «İsveç'de Endüstriyel Demokrasi» konulu konferans notlarından aynen alınmıştır :

«...Sayın Başkan!

Burada bir miktar «Endüstriyel Demokrasi» kavramı ve bu kavramın gelişimi üzerinde durmak istiyorum. Tabiatıyla, bu konudaki bütün tecrübem ülkedeki gelişmelerden edinilmiştir.

Endüstriyel Demokrasi'nin inkişafı yönünden aktif çabalara katılmak bugün her sendikanın tamamlayıcı bir görevi durumundadır. Kazanılan başarılar tabii ülkeden ülkeye farklılık arzedecektir.

Probleme tamamen çeşitli kitaplardaki teorik bilgi ve prensiplerle, dogmatik (tutucu) bir tarzda yaklaşmak olasılığı da mevcuttur. Ancak, sendikacı olarak bizler bu

mevzuya işletme içindeki pratik faaliyetlerimizin ve günlük sendikal çalışmalarımızın yardımıyla yaklaşma olanağını bulduk.»

«...Gene, kanaatime göre, Endüstriyel Demokrasi kavramını ve işyeri seviyesinde demokrasi uygulamasını, bizim toplumumuzun karakteristik yapısını dikkate almadan tartışmak olanaksızdır. Başka bir deyişle, geniş anlamda işçi hareketinin bizim toplumumuzun gelişimini bütün olarak etkilemesi çok tabiidir. İşçi hareketi, bir bakıma, fabrikanın kapıları dışında da, toplumun rehberliğini, yönetimini ve yaşayış tarzını etkileme açısından girişimler yapma imkânına sahip olmalıdır.

Bu basit gerçekler, benim ülkemde, işçi hareketi için çok önemli unsurları teşkil etmiştir. Gene, başka bir deyişle, İsveç’de sendikal hareket pek çok ülkeden farklı olarak, bazı görevler üstlenmiştir. İsveç’de işçi hareketi, uzun bir süredir, hükümetin gücü ile ve sosyal demokrat parti kanalıyla tesir icra edebilmiş ve ümid ediyorum, etmeye devam edecektir.

Ben, burada endüstriyel demokrasi kavramının detayına girmeden önce, bu gerçeğin de dikkat nazarında tutulmasını önemle hatırlatmak isterim.

Kısaca söylemek gerekirse, bizler toplumun gelişimi konusunda, uzun yılların binçil ve sürekli çalışması sonunda, oldukça önemli bir etki sağlamışızdır.

Şimdi sağlamaya çalıştığımız amaç ise, endüstriyel demokrasinin tam olarak tatbiki ve daha önemlisi, ekonomik demokrasinin tam olarak sağlanmasıdır. İşçi hareketinin bugünkü aşamasında üstlendiği önemli görevlerden birisi, üye işçi ve sendikalarının işyeri düzeyinde, işverenin yalnız işsahipliği nedeniyle hakkı olarak kabul edilen karar verme yetkisine karşı, tesir icra edecek karar verme yetkileriyle mücehhez edilmesini temin etmektir.

Çalışmalarımız neticesiz olmamıştır. Yavaş yavaş işverenlerin yönetim güçleri azalmış, kanun ve anlaşmalarla pek çok problem çözümlenmiş ve bütün bunlar demokratik prensiplerle hal yoluna koyulmuştur. Daha önce çalışma saatleri, mükafatlandırma sistemi ve çalışma şartları yalnızca işverenlerce tesbit edilirken, şimdi bu konular gerek mahalli, gerekse milli düzeyde pazarlık yapılarak çözümlenebilmektedir.

Ücret ve çalışma şartları genellikle anlaşmalarla tesbit edildiği veçhile, gerek işçinin gerekse sendikanın anlaşmaların saptanmasında söz hakkı vardır.

Daha önce, tek başına bağımsız kararlar alan bir parti (grup) mevcutken, şimdi beraberce şartlar üzerinde anlaşacak iki parti mevcuttur: İşveren ve çalışanları.. Bu sahadaki etkinliğimiz giderek artmıştır.

Farklılıkları azaltma yönündeki etkinliğimizin bugünkü seviyesi, acaba bazılarının aklına, endüstriyel demokrasi uygulamasının sonuna geldiğimiz sorulunu getirebilir mi? Hayır, tabiatıyla bu soru aklı gelmemelidir.

Toplumumuzda demokrasi öyle bir kavramdır ki, fabrika kapısının içinde bu kavra-

mın çoğunu bulabilmek pek zordur. Politik demokrasi yoluyla etkinlik arz etmek mümkünse de, fabrika içinde bu tesirin icrası oldukça sınırlı olmaktadır.

Bu durum bilhassa, işçilerin çoğu hayatlarını geçirmek zorunda oldukları, işyeri mahallinin düzenlenmesinde ortaya çıkmaktadır. Bu tür bir düzenleme, genellikle işyerinin teknik, organizasyon ve mali yönlerden planlamasını yapan, ancak işçilerin ihtiyaç ve arzularını dikkate almayan teknisyenlerce yapılmaktadır. Örneğin, personel politikasını ele alalım; bu konu işyerindeki çalışanı doğrudan ilgilendirdiği halde, çoğu zaman bu politikadan etkilenenleri yukarıdan ve uzaktan idare edenler tarafından şekillendirilir ve uygulanır.

Gene, örneğin şirket hiyerarşisini tepeden en aşağıya fabrika içindeki işyeri düzeyine kadar ele lalım. Burada otoriter bir lider ve emredici bir ifade bulursunuz. Ferdin kendi başına herhangi bir tesir icra etmesi çok tahditlidir. Halbuki, hepimiz aynı geminin içinde yürümekteyiz ve aynı alâka ve isteklere sahibiz. Bu gerçek pekçok ziyafette, toplantıda bilvesile herkesçe belirtilmiştir ve aynı gemide (şirkette) oturduğundan kimsenin şüphesi yoktur. Burada bir sorun mevcuttur: Kaptan dümeni idare etmekte hürdür. Tayfaları sürekli bir tempoda çalışacaklardır ve çalışma ritimleri kaptanca saptanacaktır. Güvertedeki şartlar güverteden tespit edilecektir. Emirler genellikle katıdır ve tayfaların istek ve gereksinmelerini dikkate almaz. Bu durum için pekçok örnekler mevcuttur ve siz de bu örnekleri verebilirsiniz..

Bir şirkette, özellikle en düşük ücretli arkadaşlar toplu sözleşmeden yüksek bir pay almak isteseler, şirket yönetimi araya girer ve şirketin kârına en iyi şekilde hizmet edecek şekilde paraya hakim olmak isterler, bunu ise anlaşmaların tefsirini kısıtlamak, daraltmak haklarını kullanarak yaparlar.

Eğer işçiler işyeri temsilcileri aracılığıyla işyerindeki menfaatlerini korumak isteseler, işverenler onların ko-determinasyon (Birlikte kararlaştırma) haklarına aykırı düşerek gayretlerinden caydırabilirler.

Diğer bir deyişle, ko-determinasyon ve tesir icra hakkının kullanımı konusunda, bu «Gemi» tabir ettiğimiz şirkette yapılacak çok şey mevcuttur.

Görüldüğü gibi, eğer bu inkişaf yapılacaksa, işveren yönetiminin işi idare etme ve işi dağıtma hakları konularında da bazı değişiklikler yapılması gerekecektir. Bu girişimde fabrikada ve işyerinde daha ileri bir gelişmeye imkan tanıyarak daha farklı ve adil bir çözümü mümkün kılacaktır.

Şurası tuhaftır ki, hâlâ «İşverenin işi yönetme ve dağıtma konusundaki hakkına» büyük önem atfedilmektedir. İşverenlerin yönetim egemenliğinin, bugüne dek işçi hareketini bir ölçüde engellediğini söylemek yanlış değildir. Bu egemenlik, bugüne kadar işçi sendikaları üyeleri ve temsilcilerinin gözünde sürekli bir çıban teşkil etmiştir. İşverenler bugün keyfi işten çıkarma haklarından menedilmişlerdir. Ancak, işin yönetimi ve idaresi konusunda fazla bir şey yapılamamıştır.

İşverenlerin işi idare etme ve denetleme hakkı hâlâ mevcut olup, İsveç iş piyasasındaki temayül de hâlâ bu yönde sürmektedir ve bu egemenliği kolayca kaldırmak

da mümkün olmayacaktır. Bu egemenliğin başka bir şeyle değiştirilmesi gerekecektir. Halen İsveç'de yapmaya çalıştığımız husus da budur. Biz şimdi toplu sözleşmelerde anlaşma konusu olan noktaları geliştirmek istiyoruz. Böylelikle işçiler ve örgütleri şirketleri bugünkünden daha değişik bir tarzda etkileme olanağı bulabileceklerdir.

işverenler karar verme yetkilerinden artık daha fazla oranda feragat etmelidirler. işçiler bütün konularda daha fazla söz hakkına sahip olmalıdır ve başka bir deyişle, iş yeri düzeyinde daha fazla demokrasi sağlanmalıdır.»

(Bu konferans 1975 aralık ayında İstanbul Carlton Otelinde SANPA Müşavirlik şirketince düzenlenmiş, ancak son anda İsveç işveren Temsilcisi'nin toplantıya katılmaması nedeniyle, konferans daha ileri bir tarihe ertelenmiştir).

BÖLÜM VI.

SORULAR - CEVAPLAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, 12-24 Eylül 1975 tarihleri arasında İsveç'in başkenti Stockholm'de yapılmış olan, özel sektör ve devlet sektöründen işçi ve işveren temsilcilerimizin katıldığı «İsveç Sendikalizmi ve Toplu Sözleşme Düzeni» konulu seminerde konuşmacılara yöneltilen soruları ve bu sorulara verilen cevapları özetlemeye çalışmış bulunuyoruz.

İlk kısımda, LO (İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu) yetkilisi ve halen «LO Yabancı İşçiler Dairesi Genel Sekreterliği» görevini yürütmekte olan konuşmacı Mr. Urs Hauser'in 16 Eylül 1975 günü yapmış olduğu konuşmanın son bölümünde iştirakçıların kendisine yönelttiği sorular ve bu sorulara Mr. Hauser'in verdiği cevaplar yer almaktadır.

İkinci kısımda ise, SAF yetkilisi ve halen bu örgütün «Mali ve İdari İşler Direktörü» olan Mr. Von Helten'in vermiş olduğu seminerin son bölümünde iştirakçıların kendisine yönelttiği sorular ve bunlara verilen cevaplar yer almaktadır.

LO YETKİLİSİNE YÖNELTİLEN SORULAR VE CEVAPLARI

İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO) yetkilisi Mr. Urs Hauser'e seminerde yöneltilen sorular ve kendisinin verdiği cevaplar aşağıda özetlenmektedir:

Soru : İsveç'de sendika kurmak konusu kanunlarla belirlenmiş midir?

Cevap : İsveç'de sendika kurmak tahdit edilmemiştir. İsveç'de kanunlar, sosyal dayanışma ve sigorta muhtevasını kapsayan, asgari tatil ve buna benzer kuralları içeren genel çerçeveler tespit etmiştir.

Soru : İsveç'de toplu sözleşme sisteminin işleyişi ne şekilde olmaktadır?

Cevap : Toplu sözleşme sistemimiz 3 aşamalı bir sistemdir:

1: Aşamada konfederasyonlar düzeyinde anlaşmaya gidilmektedir. Bu anlaşma bir çerçeve anlaşma olmaktadır. Tespit edilen ana konular ise şunlar olmaktadır:

- a) İşçilere dağıtılacak global fonlar (takribi olarak),
- b) İşçilere anlaşmanın geçerlilik periyodu içinde verilecek yıllık taban ücreti artışları,
- c) Ortalama ücretlere göre farkların azaltılmasını sağlayacak faktörün saptanması,
- d) İhracat endüstrileri ile ilgili özel şartların saptanması,
- e) İş ve işçi piyasasıyla ilgili diğer tavsiye kararları.

2. Aşamada federasyonlar düzeyinde müzakerelere gidilmekte ve ilk aşamada saptanan tavsiye kararları ve genel esaslar çerçevesi içinde uzlaşmaktadır. Bu aşamada, global fonların endüstrilere göre dağıtımı yapılmaktadır. Federasyonlar düzeyindeki anlaşmalar resmi nitelik almakta ve taraflarca imzalanmaktadır.

3. Aşamada ise işyeri seviyesinde anlaşmaya varılmakta, üst düzeyde çizilen genel prensipler çerçevesi dahilinde uzlaşmakta, işyerlerindeki «Work Club» (Mahalli İşyeri Sendikası)'ler işçiler arasında, işyerine tahsis edilen fonu dağıtmaktadır.

Haziran 1975'de yapılan son toplu sözleşmede varılan karara göre, LO ve SAF konfederasyonları 1975 yılında yüzde 15, 1976'da yüzde 10,3 nisbetinde bir artışı kabul etmişlerdir. Bu artışlar asgari taban ücreti artışlarını yansıtmaktadır.

Soru : Anlaşmaların niteliklerini biraz daha açıklayabilir misiniz?

Cevap : Belirli periyodları kapsayan toplu sözleşmelerin yanında, bazı «sabit anlaşmalar» da vardır ki, en önemlisi, ilk defa 1938 yılında SAF ve LO arasında imzalanmış bulunan «Temel Anlaşma»dır, (Saltsjöbaden Agreement). Bu anlaşma esas itibarıyla, taraflar arasında uzlaşma görüşmelerinin ve münasebetlerinin ne şekilde yürütüleceğini ve ofansif girişimler karşısında ne tür genel tedbirlerin uygulanacağını belirlemektedir.

«Temel Anlaşma» yanında taraflar arasında bazı işbirliği anlaşmaları da vardır ki, bunlar «İşçinin korunması», «İş eğitimi», «Çalışma komiteleri» ve «Rasyonalizasyon» gibi ana konuları kapsamaktadır. Bu anlaşmaların uygulanması sırasında ortaya çıkacak pek çok sorunların ve gelişmelerin takip ve tetkik edilmesi için bir «İşbirliği Komitesi» de tesis edilmiş durumdadır.

Temel Anlaşma'da, devlet hizmetlerini tehdit eden veya edebilecek türdeki anlaşmazlıklarda uygulanacak yöntemler de ortaya konulmaktadır. Bu yöntemler kanunî kuralları detaylandırmayı da gereksiz kılmıştır.

Hayati önemi haliz devlet hizmetleri: su, elektrik, gaz, emniyet hizmetleri, yangın önleme hizmetleri, sağlık hizmetleri ve bunlara benzer bazı birkaç hizmettir. Bu hizmetleri aksatabilecek anlaşmazlıklar İş Piyasası Komitesiince incelenecektir. Söz konusu inceleme, LO, SAF, bir devlet otoritesi veya halkı temsil eden bir yetkili organ tarafından talep edilir.

Temel anlaşmanın ihtiva ettiği hususlar, İş Piyasası Komitesinin, çalışmaları, İsveç endüstrisinin uzun vadeli sorunlarına çözüm bulmayı amaçlayan hususlardır ve cari problemlerden çok, tarafları geniş kapsamlı ve uzun dönemli sorunlar üzerinde düşünmeye ve buna göre ortak tutum almaya sevk etmektedir. Şöyle ki, bu sistemle, uzlaşma mekanizması daha kolay işler bir duruma gelmekte, tarafsız 3. şahıslara karşı korunma tedbirleri sağlanmakta, devlet hizmetleriyle ilgili problemler üzerinde daha fazla kontrol getirilmekte ve nihayet bugün için iki taraf için de zararlı ve manasız olan ofansif mücadele yöntemleri terkedilmektedir. Her iki tarafın dikkatleri, işçinin çalışma güvenliği, iş emniyeti, eğitimi, endüstriyel idareyi yakından tanıması, üretimi artırıcı yöntemlerle çalışması gibi önemli sorunlara çevrilmektedir. Artık ana prensipler temelde çözülmüş olduğundan, tekrar bunlara dönerek zaman kaybedilmemekte, detaylar üzerinde rahat çalışma imkanları kendiliğinden ortaya çıkmaktadır.

Soru : LO ile Sosyal Demokrat Parti arasındaki ilişkiler nasıl düzenlenmektedir?

Cevap : LO ile Sosyal Demokrat Parti arasındaki ilişki şöyledir: Üyelerimizin çoğu bu parti yanlısıdır. Ancak hükümette bizi temsil eder durumda bir kişi yoktur ve olamaz da.. Ancak gene gayriresmî bir durum vardır ki, SAF mensupları muhafazakâr partileri desteklemektedirler.

Soru : Son 3 yıl içinde, yasa dışı grevler nedeniyle SAF'ın kendi üyelerine 22 milyon Kron'a varan bir meblağı ödediği açıklanmaktadır. Acaba bu eylemler LO dışında mıdır? Bu eylemlerin müeyyideleri nelerdir?

Cevap : Bu tür eylemleri LO resmen desteklemez ve destekleyemez. Bu tür eylemlerin sonucunda ve eğer İş Mahkemesi karar verirse, eyleme katılan her işçi 200 İsveç Kronu'na kadar bir cezaya çarptırılır. Bu eylemlerin iki ana nedeni görülmektedir:

1. İş çevresindeki genel tatminsizlik ve çalışma ortamındaki stresler,
2. Politik nedenler (genellikle aşırı solcu organların etkileri ile oluşmuştur),

Biz LO olarak kapitalist bir sisteme karşı değiliz. Ancak ücretlerin ve işçinin yaşama standardının yükseltilmesini istemekteyiz. Kâr yapılacaktır, ücretler de bu kârla belirli bir oranda artacaktır.

Soru : Sözleşme sırasında grev oluyor mu?

Cevap : Eğer federasyonlar düzeyinde anlaşmaya varılmazsa, durum konfederasyonların tetkikine götürülür. Durum ayrıca «İş Piyasası Komitesi»nce incelenir. Taraflar arasında uzlaşma sağlanamazsa, komite de neticeye varamazsa 2 haftalık bir ihbar öneli yapılır. Komite, bu süre içinde de neticeye varamazsa, 1 haftalık daha meyil talep edebilir.

Soru : İsveç iş piyasasında grev oylaması tatbikatı var mıdır?

Çevap : Eğer üyelerin yüzde 3'ünden çoğu grev talep ederse, konfederasyon grev kararı alır. İşkolu düzeyinde, liderlerin etkinliği fazla olup, işçilerin çoğu onun görüşü yönünde istekte bulunurlar.

Soru : Dayanışma aidatı ve nispeti hakkında bilgi verir misiniz?

Cevap : Üyelik aidatı, 1 senelik ücret karşılığıdır. Bu teşkilâta ayrıca «Dayanışma Aidatı» gibi bir aidat yoktur.

Soru : İşyerinde temsilin nispetleri ve temsilcilerin fonksiyonları nelerdir?

Cevap : İşyerlerinde idare heyetinde bir işçi temsilcisi olup, ayrıca-işçiler arasında yeter sayıda (değişkendir) işçi temsilcisi bulunmaktadır. İdare heyetleri 7 veya 9 kişi olmaktadır. Biz idare heyetindeki temsilci adedinin iki olmasını önermekteyiz.

Shop Steward'lar (işçi temsilcileri) için, anlaşmalarda: «ihtiyaca göre yeterli sayıda temsilci, anlaşmaya taraf olan örgütün mahalli teşkilatı tarafından seçilir.» şeklinde bir ibare mevcuttur.

İşçi temsilcilerine, işçi sorunlarına ilişkin meselelerin çözümü için çalışma saatleri dahilinde yeterli zaman verilir. Temsilcinin, eğitim, iş ihtilafları, konferanslar vs. gibi çalışmalarını ücretli izne dahildir. Ancak makul bir süreyi de aşamaz. Bu süre işverenle temsilciler arasında bazen tespit edilir. İş yeri temsilcisi, eğer organizasyonu tarafından kendisine resmen yetki verilmişse, ihtilaflarda anlaşma maddesini tefsir edebilir. Aksi takdirde kanun bu hakkı öncelikle işçi organizasyonuna bırakmıştır (Öst İdare Organlarına).

Soru : Bölgesel seviyede uzlaştırma sağlayacak, devletin tayin ettiği hakem ve tayin tarzı hakkında bilgi verir misiniz?

Cevap : Bölgesel düzeyde anlaşma olmadığı takdirde, federasyonlar düzeyine, bîlâhare de konfederasyonlar düzeyine mesele götürülür. Toplu sözleşmenin tatbikatı veya tefsiri konusunda ortaya çıkacak sorunlarda, bütün normal prosedürler tatbik edildikten sonra, taraflardan birinin isteği üzerine İş Mahkemesi'ne veya hakeme başvurulur. Müzakerelerin kapanışından en geç 3 ay içinde İş Mahkemesi veya Hakeme başvurma zorunluğu mevcuttur.

Memleket 8 bölgeye ayrılmış olup, her bölgede hükümetçe tayin edilmiş bir hakem vardır. Yeni anlaşmaların kurallarına ilişkin kanunsuz anlaşmazlık ve uzlaşmazlıklarda, bu hakem anlaşmaya yardımcı olur. Karşık uzlaşmazlıklarda hükümet olağanüstü «hakem komiteleri» de tayin edebilir. Hakemler, tekrar görüşmeler başladığında, tarafların doğrudan müdahaleden kaçınmalarını talep eder.

Soru : Grev ve lokavt kararının alınmasından uygulanmasına kadar ne kadar süre geçer? (cooling period).

Cevap : Bu periyod iki haftadır. İki haftalık ihbar süresinden sonra uygulamaya gidilir.

Soru : İhbar ve kıdem tazminatları var mıdır?

Cevap : Ancak kıdem tazminatı yalnız devlet memurları için sözkonusudur. İşçiler için iş akdi feshi tazminatı verilmektedir..

Soru : İşyeri temsilcileriyle diğer sendika üyelerinin işten çıkarılmaları konusunda bir farklılık mevcut mudur?

Cevap : Evet vardır, toplu işten çıkarma ve tensikatlarda işyeri temsilcisi en son sıralarda yer alır.

Soru : Konfederasyon düzeyinde ücret seviyeleri tespit edilirken devletin herhangi bir direkt veya indirekt etkisi olmakta mıdır?

Cevap : Hayır, katıyetle olmaz. İsveç’de kanunen ücretlerin tespiti tarafların hür iradelerine bırakılmıştır.

Soru : Bir iş kolunda birden fazla sendika var mıdır?

Cevap : Her iş kolu için bir sendika bulunmakta olup, bunlar endüstri grupları itibariyle kümelenmişler ve federasyonları oluşturmuşlardır.

Soru : Sendikalar milli tip mi, federatif tip midir?

Cevap : Konfederasyonlar düzeyinde ve milli tiptedir.

Soru : Tavan ve taban ücretler var mıdır?

Cevap : Taban ücretler periyodik anlaşmalarda tespit edilir, tavan ise endüstri gruplarına göre değişme göstermektedir. Ücret artışları anlaşmalarla tespit edilen seviyelerin üzerlerine çıkabilmektedir (wage drifts). Bu durum özellikle parça başı çalışmanın yapıldığı endüstri kollarında varit olup, devlet sektöründe ve mahalli resmi idarelerde olağan değildir.

Soru : Taban üzerindeki zamlar nasıl tespit ediliyor?

Cevap : Averaaj ücret düzeyinin altında kalan ücretlerle, averaaj ücret arasındaki farklar belirli oranda azaltılır (örneğin yüzde 30 nisbetinde). Averaajın üzerindeki ve altındaki de ayrıca global bir artış nispetine sahip olurlar.

Örneğin: ortalama ücret bütün endüstriler için 20 Kr/saat olsun;

A endüstrisinde çalışan X işçisinin saat ücreti 14 Kr/saat olsun.

Eğer yapılan merkezi bağitlemada farkların 1/3 nispetinde azaltılması ve averaj üzerinde de yüzde 10 bir artış verilmesi kabul edilmişse, bu durumda X işçisinin ücreti şöyle hesaplanacaktır:

$$\text{Ortalama ücret farkı: } 20 - 14 \text{ Kr} = 6 \text{ Kr.}$$

$$6 \times \frac{1}{3}$$

$$\text{Farkın azaltılması: } \frac{6 \times 1}{3} = 2 \text{ Kr.}$$

$$3$$

Kabul edilen

$$\text{global artış: } 14 \times \% 10 = 1.4 \text{ Kr.}$$

$$\text{Toplam artış: } 3.4 \text{ Kr.}$$

$$\text{X'in yeni ücreti } 14 + 3.4 = 17.4 \text{ Kr/Saat}$$

Böylece yüksek ücret gruplarındaki işçilerin maaş artışları daha az olacak, alt seviyedeki ücretlerin marjinal artışları daha fazla olabilecektir. LO'nun ana amaçlarından birisi de düşük ücretlilerin maaş ve ücretlerini averaja yaklaştırmak için çaba harcamaktır. Yalnızca birkaç endüstri grubunda (çok başarılı olanlar için mevzubahistir) bu kaidenin aksine, ortalamanın üzerindeki ücretler için de bir artış verilmektedir (ilgili federasyonların anlaşmasına bağlı olarak).

Soru : İş değerlendirme sistemi ne şekilde işlemektedir?

Cevap : İş değerlendirme sistemi, çeşitli şekillerde yapılmaktadır. 1966'da LO, SAF ve TCO'nun teşkil etmiş oldukları «İşbirliği için geliştirme Komitesi» mahallî düzeyde halihazırda yürütülen üretim, yönetim, personel politikası, iş dizaynı vs. gibi işletme yöntemlerini incelemekte, yeni metotları uygulamaya koymakta ve sonuçları değerlendirmektedir. Merkez Komite 5 SAF, 3 LC ve 2 TCO üyesinden müteşekkil olup, iş yeri seviyesinde her konfederasyondan birer sekreter bulunmaktadır.

Ayrıca, işbirliği deneyleri için çalışma grubu vardır. Bu grup deneylerle meşgul olur. Bu komitenin gayesi, şirketlerde üretim ve daha fazla iş tatmininin gerçekleştirilmesini sağlamaktır. Sürekli bir deney ve değerlendirme düzeni içindedir.

Soru : İş bulmada LO'nun rolü nedir?

Cevap : Gerek devlet, gerek LO bu konuyla yakından ilgilidir. Özellikle işsizler için işsizlik sigortası ödeyen devlet, bu konuda çeşitli uygulamalarda bulunmaktadır. Örneğin, kuzeyde yeni gelişen bölgelerde işsizlere yeni fabrikalar inşa ettirilmekte ve böylece 2 aşamalı bir istihdam stratejisi takip edilmektedir. Fabrikaları inşa edenler, yarı bu fabrikalarda gene üretici olarak çalışacaklar ve dün inşa ettikleri lojmanlarda yaşayacaklardır. Devletin tatbikatlarından birisi de, işsizlere yeni bir konuda eğitim vererek, bunların hem yeni bir iş imkânına, hem de daha fazla bir ücret düzeyine sahip olmalarına olanak vermek şeklinde tezahür etmektedir.

Soru : Sendikalar aidatı nasıl toplamaktadırlar?

Cevap : Aidatlar bordrolardan kesintiler şeklinde ve muntazaman yapılmaktadır.

Soru : İşverenle ortak çalışmaya gidiliyor mu?

Cevap : Bu soruyu bir de Mr. Holten'e sorunuz.

(SAF İdare ve Finansman Departmanı Direktörü)

Halihazırda LO kesiminde büyük bir fon toplanmış durumdadır. LO'nun aktiflerinin büyük bir bölümü ise sosyal tesisler, emeklilik ve işçi konutları (sosyal konutları)'na tahvil edilmektedir. Muhâfazakârlar bu kadar fonun LO'da toplanmasından çekiniyorlar. Biz LO olarak 1995 yılına kadar yapılan bir sosyal yatırım plânını gerçekleştirmek durumundayız. Ancak bir yandan da elimizdeki fonların bazı endüstri girişimlerine yatırılması hususunda bazı baskılar olmaktadır. Bu özellikle, likidite sıkıntısı fazlaca çekilen gemi inşa sanayii ve ihracata dönük bulunan tekstil ve giyim sanayiilerinde mevzubahistir. Parlamentoda LO'nun yeni sınaî teşebbüslere sahip olup olamayacağı konusunda uzun tartışmalar olmaktadır. Bizim amacımız eskilerden çok, yeni yatırımlara sahip olabilmektir.

Bir de şu hususu belirtmek isterim; biz aslında kârlara ve kapitalist sisteme karşı değiliz. Ancak ücretlerin artırılmasını talep ediyoruz. İşveren kâr edecektir, devlet daha çok kazanacaktır, işçi de daha çok ücretli hak edecektir.

SAF YETKİLİSİNE YÖNELTİLEN SORULAR VE CEVAPLARI

SAF yetkilisine yöneltilen sorular ve cevapları aşağıda özetlenmektedir:

Soru : SAF dışında kalanlar toplu sözleşmelerde ne yapmaktadırlar?

Cevap : Kooperatifler ve devlet sektöründe bulunanlar LO ve TCO'nun SAF'la yapacağı anlaşmayı beklerler. Bu anlaşmalara yakın tarzda bir uzlaşma yoluna giderler.

Soru : Gayrikanuni grevler karşısındaki uygulamalar ne şekilde olmaktadır? Tedbirler yeterli sayılır mı?

Cevap : Bu tür grevler (wild-cat strike) de mahkemeye gidilir ve iş mahkemesi durumu grevci aleyhine sonuçlandırır, verilen azami ceza işçi başına 200 Kron olur. Bu tutar eski bir kanuna göre saptanmış olup, bugün için çok yetersizdir. Biz SAF olarak, gayrikanuni grevin açtığı bütün zararları işverene tazmin ediyoruz (geri ödenmemek üzere). Bu tazminata işvere-

nin kaybettiği kâr da dahil olmaktadır. Son uygulamada kâr tazmini dahil, üyelere 800.000.000 İsveç Kronluk bir meblağ ödenmiştir.

Soru : İşveren kesiminde kanuni lokavtlar olmuş mudur?

Cevap : İkinci Dünya Savaşından bugüne kadar 1 defa lokavt oldu. Bunun dışında olmamıştır.

Soru : Son 3 yılda gayrikanuni grevler dolayısıyla üyelere SAF tarafından 22 milyon krona varan tazminat ödendiği belirtilmektedir. Bu doğru mudur ve bu para SAF'ca geri tahsil edilmiş midir?

Cevap : Evet doğrudur ancak bu paralar üyelere geri alınmamaktadır. Zira, SAF'ın bu konuda ayrılmış fonu vardır.

Soru : Son uzlaşma hakkında bilgi verir misiniz?

Cevap : Son uzlaşmada büyük tartışmalar oldu. Neticede yüzde 25'lik bir «Asgari sabit taban artışı» kabul edilerek ve bu artış, 1975'de yüzde 15, 1976'da da yüzde 10,3 nisbetinde uygulanmak üzere anlaşmaya varıldı. Haziran 75 anlaşması, bugüne dek LO ve SAF arasında varılan en pahalı anlaşma olmuştur.

Soru : SAF'ın gelir kaynakları ve gider kalemleri hakkında bilgi verir miydiniz?

Cevap : SAF'ın son yıl içinde tahakkuk eden önemli gelir kaynakları aşağıdaki gibidir:

1. Uzmanların yaptıkları hizmetler karşılığı	
edinilen gelirler	20 Milyon Kr.
2. İstatistik departmanının hizmetleri	3 " "
3. Milli İstatistikler enstitüsüne yapılan hizmetler karşılığı	2 " "
4. Aldatlar	100 " "
5. Ticari hizmetler için tahsil olunan	35 " "
6. Kapital faizleri yekûnû	50 " "

Buna karşılık tazminatlar için yapılan harcamalar 110 milyon kronu bulmakta olup, gelir-gider farklı ise takriben 60 milyon kronu bulmaktadır. (personel giderleri, hizmetler vs. giderleri de çıktıktan sonra).

Soru : SAF'ın üyelerine sağladığı hizmetleri açıklar mısınız?

Cevap : Bu hizmetler, ilgili uzmanlarımız tarafından çeşitli konularda yapılmaktadır. Bunlar aşağıdaki hizmetleri kapsar:

1. Danışma, müşavirlik hizmetleri
2. Eğitim hizmetleri
3. Üretim problemleriyle ilgili hizmetler
4. Rasyonalizasyon hizmetleri
6. Diğer münferit hizmetler (karar verme, iş dağıtımı vs. ile ilgili)
7. Kütüphane hizmetleri
8. İstatistik bilgi ve raporlar temini hizmetleri

Soru : SAF'ın akdettiği anlaşmaya aykırı hareket eden üyelere ne tür cezalar verilir?

Cevap : Eğer SAF'ın üyesi firma, SAF'ın merkezî düzeyde akdetmiş olduğu anlaşmanın genel hatları dışında bir anlaşmayı imzalarsa, bu takdirde kendisine aşağıdaki 2 cezadan biri verilebilir (Yönetim Kurulu kararıyla):

1. Yıllık bordro toplamının yüzde 2'si nispetinde bir tutar talep edilir, veya
2. Şirket üyelikten tardedilir.

Soru : Gayrikanuni grevler konusunda, halihazır kanun ve uygulamaların yetersiz kaldığını belirtmiştiniz. Bu konuda yeni önerileriniz var mıdır?

Cevap : Evet, bazı önerilerimiz olmuştur. Ancak her defasında LO tarafından engellenme yapılmıştır. LO şu sırada sevk ve idare kararlarına, çalışanların daha fazla nispette katılmasını ve ücret konuları ile, yönetim konularının merkezî anlaşmalarda ayrı ayrı tartışılmasını ve ayrı sözleşmeler imzalanmasını istemektedirler. SAF olarak bu konuda kesinlikle taviz vermek istememekteyiz. İşverenin, «Temel Anlaşma»da belirtildiği üzere «İşin tahsisi» ve «İşletmenin yönetimi için karar verme» konularında kati yetkileri ve imtiyazları vardır. LO'nun «Endüstriyel Demokrasi Kanunu» olarak parlamentoya getirmiş bulunduğu yeni tasarıda bu ana prensiplere karşı olabilecek, çalışanların yönetim kararlarına katılmaları hususunda bazı önerileri bulunmaktadır. Tasarı muhtemelen eylül ayı içinde görüşülecektir.

YORUMLAR

İsveç'de sendikal hareketin doğuşu pek eski olmamakla birlikte (ilk sendikanın kuruluşu 1869 yılına rastlar), bu hareketin evrimi İsveç'de diğer ülkelere göre daha hızlı ve reformist bir nitelikte olmuştur.

Bugün İsveç'de, şirketlerde etkinliği bulunan gruplar, işverenler, işçi sendikaları ve devlettir.

Son yıllarda İsveç'de işçi ve memur kesimine geniş haklar sağlanmıştır. Bu haklar, sosyal güvenlik hakları, işyeri koşullarının ortak işbirliği komitelerince dü-

zenlenmesi, çalışırken eğitim ve ihtisas yapma imkânları, asgari ücretlerin periyodik olarak ayarlanması ve çalışanların yönetime katılması gibi olanaklardır. Bununla birlikte, İsveç çalışma düzeninde, dünyaca tanınmış işbirliği havası hâlâ yaşamaktadır. İsveçlilerin, uzun yıllar süregelen bulunan gelenek ve görenekleri, birbirlerini hâlâ saygıyla dinleyebilmelerine ve birbirleriyle olan farklı görüşlerini bir uzlaşma ortamı içinde birleştirmeye, davranışlarını bu ortam içinde sürdürmeye imkân sağlamıştır.

İsveç çalışma düzeninde taraflar, uzlaşmazlıklar karşısında yargı organlarına müracaat etmeyi genellikle katı bir tutum olarak addetmekte, bu nedenle de çoğu zaman sorunlarını karşılıklı diyaloglar, ortak araştırmalar, işyerinde deneysel uygulamalar ve bilimsel çalışmalar yoluyla çözümlmeyi tercih etmektedirler.

İsveç işçi hareketi, özellikle yurdumuzdaki bazı yaygın ve yanlış kanıların aksine, İsveç ekonomik hayatının yüzde 90'ından fazlasını oluşturan hür teşebbüs sisteminin bozulması çabalarına iltifat etmemiş, ancak bu sistemin, çalışandan ve devletten yana işlemesini sağlayıcı idari ve yasal tedbirlerin alınmasını başarmış, ileri bir vergilendirme sistemiyle sınaî ve ticari faaliyetlerin özel kişiler veya belirli gruplar elinde tröstleşmesine engel olmuş, herkesin milli gelirden adil bir pay almasını amaç edinmiştir.

Ve gene görülmektedir ki, İsveç'te gerek işveren, gerekse işçi kesimleri bugün «Refah Devleti» idealini gerçekleştirmede ortak sorumluluk sahibi olduklarına, kalkınmanın «istikrarlı ve barışçı» bir çalışma ortamında, çalışan ve çalıştırının yekdiğerine olan saygınlığını yitirmediği bir düzende gerçekleşebileceğine inanmaktadırlar.

FAYDALANILAN KAYNAKLAR

1. «Basic Agreement», Andren and Holms Bocktryckeri, Stockholm, 1965.
2. «Collective Bargaining Rights of Swedish Civil Servants», Bröderna Lagers-tröm, Stockholm 1968.
3. «Development of Labour Peace in Sweden», LO Publication, Stockholm, 1971.
4. «Fact Sheets On Sweden», İsveç Enstitüsü Yayını, Stockholm, nisan 1975.
5. Meidner, Rudolf, **Coordination and Solidarity - An Approach to Wages Policy**; Bokförlaget Prisma Publishers, Stockholm, 1974.
6. «New Labour Laws» Ministry of Labour, Stockholm, 1974.
7. Öhman, Berndt. LO and Labour Market Policy Since the Second World War, Bokförlaget Prisma Publishers, Stockholm, 1974.
8. «Proposals for an Industrial Democracy Act.»; Ministry of Labour, Vällingby, 1975.
9. «Participation in 35 Swedish Companies», AB Grafiska Gruppen/Egnellska, Stockholm, 1975.
10. «Rapport om Arbetsmiljön» - Utarbetat Gemensamt av 10 och TCO, Bar-nängen Tryckerier AB, 1974.
11. «SAF-LO Agreement on Rationalization» Andren and Holms Bocktryckeri AB, Stockholm, 1974.
12. «Wage Policy», İsveç İşçi Sendikalarının 1971'de Kongreye sunduğu rapor, İsveç LO Yayını, 1971.
13. «What is the Development Council» Geliştirme Komitesi Yayını, Stockholm, 1972.
14. «1475 Sayılı Yeni İş Kanunu», Tel Yayınları, İstanbul, 1972.
15. «275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu».

**İŞ İDARESİ, REKLÂMCILIK, PAZARLAMA KONULARINDA
BUGÜNE KADAR YAYINLANAN ESERLER :**

No. Eserin Adı	Yazarı	Çeviren	Yayın Tarihi
1 Çalışmanın İlimi Organizasyonu ve İŞ İDARESİ	Roland Caude	Süheyl Gürbaşkan	Mart 1971
2 «S.Y.R.» Satış Yerinde Reklâm	Maurice Cohen	Süheyl Gürbaşkan	Nisan 1971
3 Satıştan Sonra Servis	J. Ziller	Taner Çelensü	Mayıs 1971
4 Piyasa İncelemeleri	Y. Fournis	Taner Çelensü	Haziran 1971
5 Endüstri ve Marketing	Nihat Güvenal	—	Temmuz 1971
6 Yöneticileri Yetiştirme Metodları	G. Berger	Süheyl Gürbaşkan	Ağustos 1971
7 Reklâm ve Rekabet	Jules Backman	Gürsan F. Şeyhun	Eylül 1971
8 Pazarlama Psikolojisi	Robert Toubeau	Süheyl Gürbaşkan	Ekim 1971
9 Yeni Mamûl Tanıtımı	R. Leduc	Taner Çelensü	Kasım 1971
10 İşyerinde Yönetimin Denetlenmesi	M. R. Williams	Gürsan F. Şeyhun	Aralık 1971
11 Üretim Plânlaması	P. H. Lowe	Ayşenur Ökten	Ocak 1972
12 Kâr İçin Pazarlama	L. Hardy	Süheyl Gürbaşkan	Şubat 1972
13 Otomatikleşme Çağı	Leon Bagrit	Ayseli Usluata	Mart 1972
14 İşletme ve Yönetim	Philippe de Wott	Süheyl Gürbaşkan	Nisan 1972
15 Uzun Vâdeli Öngörü ve Strateji	Christophe Dupont	Süheyl Gürbaşkan	Mayıs 1972
16 Organizasyonların Gelişmesi	Pierre Morin	Süheyl Gürbaşkan	Haziran 1972
17 Satış Promosyonu Politikası	Maurice Cohen	Süheyl Gürbaşkan	Temmuz 1972
18 Elektronik Bilgi - İşlem	Peter C. Sanderson	Ayseli Usluata	Ağustos 1972

19	Satınalma ve İkmal Stratejisi	J. Danty - Lafrance	Süheyl Gürbaşkan	Eylül 1972
20	Halkla Münasebetler	C. Lougovoy	Süheyl Gürbaşkan	Ekim 1972
21	İşletmelerde Organizasyon	G. Pédraglio	Süheyl Gürbaşkan	Kasım 1972
22	Plânlı Pazarlama	Ralph Glasser	Ayseli Usluata	Aralık 1972
23	Yaratıcılık Nedir	P. Bessis-H. Jaqui	Süheyl Gürbaşkan	Ocak 1973
24	İş İdaresi Denetimi	Jean Meyer	Süheyl Gürbaşkan	Şubat 1973
25	Satış Görüşmeleri	Paul Lavaud	Süheyl Gürbaşkan	Mart 1973
26	Geleceğin Reklamcılığı	D. S. Cowan - R. W. Jones	Taner Çelensü	Nisan 1973
27	Mali Bütçe Analizi	Yılmaz Karakoyunlu	—	Mayıs 1973
28	Televizyonun Etkileri	Halloran - Masson	Ayseli Usluata	Haziran 1973
29	Ücretlerin Saptanması Ve Dengelenmesi	E. Krebs - P. Fadeuilhe	Süheyl Gürbaşkan	Temmuz 1973
30	Pazarlamada Yenilik Araştırmaları	Théodore Levitt	Süheyl Gürbaşkan	Ağustos 1973
31	Teşebbüslerde Gelişme Sorunları	Robert de Ravei	Süheyl Gürbaşkan	Eylül 1973
32	Televizyonun Gerçek Gücü	Norman Swallow	Ayseli Usluata	Ekim 1973
33	Türkiye'de Bankacılık	Teoman Yazgan	—	Kasım 1973
34	İşletmelerde Prodüktivite-Ranta- bilité İlişkileri	Münir Kutluata	—	Aralık 1973
35	Tüketim Psikolojisi	Michel Fustier	Süheyl Gürbaşkan	Ocak 1974
36	Sosyalist İsveç ve Hür Teşebbüs	Louis Armand	Süheyl Gürbaşkan	Şubat 1974
37	Avrupa Siyasal Birliği	Jean-Claude Masclet	Süheyl Gürbaşkan	Mart 1974
38	Kamu Oyu	Alfred Sauvy	Süheyl Gürbaşkan	Nisan 1975
39	Ekonomik Kalkınma	Pierre Maiffet	Süheyl Gürbaşkan	Mayıs 1976

Genel Satış ve Ödemeli İsteme Adresi :
İSTANBUL REKLÂM SİTESİ
Cağaloğlu - İstanbul

"isveç sendikalizmi ve toplu sözleşme düzeni,
adlı bu eseri, iş idaresi uzmanı
ömer kudret tan yazmıştır.



Kitabın kapak ve formalar baskısı kasım 1976 da
İSTANBUL REKLÂM matbaasında yapılmıştır.

Fiatı 35 TL.