

İNGİLTERE'DE SENDİKACILIK VE TOPLU PAZARLIK SİSTEMİ

Aysen TOKOL*

I- SENDİKACILIĞIN TARİHSEL GELİŞİMİ

Sendikal hareketin ortaya çıkması için gerekli iki koşuldan biri sanayileşme, diğeri ise demokrasinin varlığıdır. Bu iki koşulun gerçekleştiği ilk ülke olan İngiltere'de XVIII. yüzyıldan itibaren modern endüstrinin doğuşu ile birlikte ilk işçi hareketleri de başlamıştır.

İngiltere'de bütün ortaçağ boyunca parlamento tarafından saptanan ücret ve çalışma koşulları, sanayi devriminden sonra bireysel anlaşmalarla saptanmaya başlanmıştır. Ancak bireysel anlaşmaların genelde işçilerin aleyhine hükümler içermesi üzerine işçiler birleşmek, birlikte hareket etmek ihtiyacını duymuşlardır. Bu birleşmelerin yaygınlık kazanmasını takiben hükümet 1799-1800 yıllarında Koalisyon yasaları (Combination Act) çıkartmıştır. Ancak getirilen yasaklamalar işçilerin biraraya gelerek örgütlenmelerine engel olmamış ve bunun üzerine 1824 yılında koalisyon yasaları kaldırılmıştır. Koalisyon yasalarının kaldırılmasıyla işçiler hızla örgütlenmeye başlamış ve bu arada grevler artmış, işverenlerle işçiler arasındaki uyuşmazlıklar büyük boyutlara varmıştır. İngiliz parlamentosu artan bu huzursuzlukları gidermek amacıyla 1825 yılında sendikaların faaliyetlerini düzenleyen yeni bir sendikalar yasası kabul etmiştir.

1825-1871 yılları, sendikaların sayısının hızla arttığı, grev hareketlerinin yoğunlaştığı yıllardır. Bu elli yıllık dönemde büyük ulusal sendika ve federasyonlar kurulmuştur. Kısıtlamalara karşılık sendikaların güçlenmesi, 1871 yılında yeni bir sendikalar yasasının çıkartılmasına neden olmuştur. Bu yasa bütün kısıtlamaları ortadan kaldırmış, böylece İngiliz sendikacılığında yeni bir dönemi başlatmıştır¹. 1871'den sonra sendikaların hukuksal statüsünü düzenleyen çok sayıda yasa çıkarılmıştır. Bu yasalarda sendikaların tüzel kişilik kazanması, sendika fonlarının korunması ve grev özgürlüğünün sağlanmasına ilişkin düzenlemeler yer almıştır.

* Araş. Gör.; Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

1 Nusret Ekin, *Endüstri İlişkileri*, İstanbul 1976, s. 77-78.

Yine aynı yıllarda İngiltere'de merkezi bir örgüt kurulması amacıyla çalışmalar yapılmış, bu amaçla 1868 yılında İngiliz İşçi Sendikaları Kongresi (TUC) kurulmuştur. TUC, kurulduktan bir müddet sonra işçilerin çıkarlarını parlamentoda savunabilmek amacıyla girişimlerde bulunmuş, ve 1900 yılında işçi temsil komitesi kurulmuştur. Bu komite daha sonra 1906 yılında işçi partisi adını almıştır².

İngiltere'de kurulan ilk sendikalar, nitelikli işçilerin oluşturduğu sendikalardır. Bu tip sendikalar 1876 yılından sonra başlayan iktisadi bunalım döneminde yaptıkları mücadelelerde başarısız olunca, 1890 lardan itibaren niteliksiz işçileri de bünyesine alan yeni tip sendikalar ortaya çıkmıştır. Böylece İngiliz sendikacılığında meslek sendikacılığından, endüstri sendikacılığına geçiş sağlanmıştır.

I. Dünya savaşı yıllarına gelindiğinde, İngiltere'de sendikacılık hareketinin giderek zayıfladığı görülmektedir. Bu yıllarda (1915) çıkarılan yasalarla grevler yasaklanmış, uyuşmazlıkların çözümü için mecburi tahkim sistemi getirilmiştir. Savaşın getirdiği güçlükler nedeniyle sendikalarla, hükümet işbirliğine gitmişlerdir.

I. Dünya savaşında yaratılan olumlu ortam savaşın bitiminden sonra devam ettirilememiş ve işçiler kendilerini yeni bir huzursuzluk ortamı içinde bulmuşlardır. Nitekim I. Dünya savaşından sonra başlayan grevler 1926 yılında girilen fakat başarısızlıkla sonuçlanan genel greve kadar giderek şiddetini arttıran şekilde devam etmiştir. 1926 yılında yapılan başarısız genel grev, işçilerin grevin tek çıkar yol olmadığını anlamalarına neden olmuş, böylece İngiliz sendikacılığında yeni bir dönem başlamıştır. 1930 Dünya krizi ve sonrası gelişmeler işçi ve işverenler arasında olduğu kadar, işçilerle, hükümet arasındaki işbirliğini de artırıcı netice vermiştir.

II. Dünya savaşı yıllarında I. Dünya savaşına kıyasla sendikalarla işveren ve hükümet arasındaki işbirliği çok daha güven verici olmuştur. Bu işbirliğinin başarılı olmasının nedeni, o dönemde oluşturulan işbirliği komiteleridir.

İngiltere'de 1945'den günümüze kadarki dönemde sendikacılığın gerekli gelişimi gösteremediği, uzun bir tarihi geleneğe rağmen, sendikaların değişen ekonomik koşullara ayak uyduramadığı görülmektedir³.

İngiliz sendikacılık hareketine dinamizm kazandırmak ve yeni bir yön vermek amacıyla 1960 yılından beri çalışmalar yapılmaktadır. Nitekim bu çalışmaların sonucunda 1971 yılında Endüstri İlişkileri Yasası çıkarılmış, ancak bu yasa sendikaların aşırı tepki göstermesi üzerine sonradan değiştirilerek, 1974 yılında bugünkü Endüstri İlişkileri Yasası çıkarılmıştır.

II- BUGÜNKÜ İNGİLİZ SENDİKACILIĞININ YAPISI VE SORUNLARI

İngiltere'de sendikaların organizasyonu merkezi bir otorite, devlet veya bir parti tarafından gerçekleştirilmemiştir. Sendikaların gelişimi kendiliğinden olmuş, ihtiyaçların ortaya çıkmasıyla gerçekleşmiştir⁴. Bugün İngiltere'de mevcut olan sendikalar, meslek sendikaları, endüstri (işkolu) sendikaları ve genel sendikalardır.

2 Cahit Talas, *Sosyal Ekonomi*, Ankara 1972, s. 188.

3 Asım Yücel, *Emek Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri*, Ankara 1980, s. 111-118.

4 Henry Pelling, *A History of British Trade Unionism*, Penguin Books Ltd., Middlesex, England 1974, s. 158.

Aynı işi yapan işçileri bir araya getiren sendikalar, meslek sendikalarıdır. Bu sendikalara örnek olarak gemi yapım, matbaacılık, mühendislik, yapım işleri alanında kurulan sendikalar verilebilir. Endüstri sendikaları ise, bugünkü İngiliz sendikacılığının ana hedefini teşkil eden sendikalardır. Bu tip sendikalara örnek olarak maden işçileri ulusal sendikası gösterilebilir. Genel sendikalar meslek ve endüstri farkı dikkate alınmadan kurulan sendikalardır. Genel sendikalar kimi zaman belli meslekteki ve derecedeki işçileri, kimi zaman da endüstrideki tüm işçileri veya memurları kapsayabilir. Üretim işçileri, elektrik ve elektronik işçileri sendikaları genel sendikalara örnektir⁵.

İngiliz sendikacılık hareketinde söz edilmesi gereken en önemli kuruluşlardan biri de, işçi sendikaları kongresi (TUC)'dir. TUC kurulduğu 1868 tarihinden beri sendikacılığın gelişmesinde önemli rol oynamıştır. TUC'in amacı üye kuruluşların çıkarlarını korumak ve işçilerin ekonomik ve sosyal haklarını geliştirmektir. TUC'in üye sendikalar üzerinde fazlaca bir etkisi yoktur. Burada alınan kararlar bağlayıcı bir niteliğe sahip olmamaktadır. Ancak Kongrenin büyük bir moral otoritesi vardır⁶.

1965 yılında TUC'e bağlı 186 sendika varken, bu rakam günümüzde giderek artmıştır. Bugün TUC toplam sendikalı iş gücünün % 93'ünü temsil etmektedir.

A. Sendikaların Hukuksal Yapısı

1824'den beri sendikaların hukuki durumunu düzenleyen çok sayıda yasa çıkarılmıştır. Ancak özel bir sendikalar yasası mevcut değildir. Mevcut yasaların bir bütün olarak ele alınıp incelenmesi gerekmektedir.

Bugün İngiliz yasalarında işçi sendikaları ile işveren birlikleri ayrı tanımlanmakta, sendikaların işverenlerle olan ilişkilerinde ve toplu pazarlıkta serbestçe hareket etmelerine imkân sağlanmaktadır. Ayrıca sendikaların serbestçe mülk edinebilmeleri, mahkemelerde taraf olabilmeleri ve tescillerini yaptırmak koşuluyla mahkemeler yanında izlemede bulunabilmeleri söz konusudur. Sendikalar tescil yaptırıp yaptırmamakta serbesttirler. Tescil edilen sendika tescil yaptırmakla ek bazı haklar elde eder ve görevler yüklenir⁷.

B. Sendika Uygulamaları

İngiltere'de hem kapalı işyeri (closed-shop) hem de sendikalı işyeri (union-shop) uygulamalarına rastlanmaktadır. Ancak bu uygulamalar Amerika'daki kadar yaygın değildir.

Bugün İngiltere'de sendika ile yönetim arasında resmi kapalı işyeri anlaşmalarına nadiren rastlanmaktadır. Ancak İngiliz endüstrilerinden özellikle baskı işleri, gemi inşaatı ve ağır endüstrilerde bu tip uygulamaların mevcut olduğu görülmektedir. 1964 yılında yapılan bir araştırmada İngiltere'de beş sendika üyesinden ikisinin kapalı işyeri koşuluna uygun olarak çalıştığı tespit edilmiştir⁸.

5 Bob Alexandir Hepple, *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Deventer, The Netherlands, s. 149.

6 Talas, a.g.e., s. 194.

7 A.g.e., s. 189.

8 Hepple, a.g.e., s. 140-142.

C. Sendikaların Üye Sayısı ve Gelişimi

1971 yılında yapılan bir araştırmaya göre İngiltere de toplam işgücü sayısı 25 milyon civarındadır. Bu işgücünün yaklaşık 18 milyonu özel kesimde, 7 milyona yakın kısmı da kamu kesiminde istihdam edilmektedir⁹.

İngiltere'de toplam işgücünün yarısına yakın kısmı —yaklaşık 11.950 milyonu— sendikalı olarak çalışmaktadır.

Sendikalaşma oranı özel kesimde kamu kesimine nazaran daha yüksek olup, küçük işletmelerde % 20, büyük işletmelerde ise % 70 dolayındadır.

Kömür madenciliği, seramik, cam, elektrik, su, eğitim ve ulusal idare alanları en yüksek sendikalaşma oranı olan alanlardır.

Günümüzde İngiltere'de sendikalı işçi sayısında hızlı bir artış görülmekte, ancak bu artışa karşılık sendika sayısında azalma olduğu belirlenmektedir. Sendika sayısındaki azalışın en büyük nedeni, daha büyük ve güçlü sendikalar oluşturma eğilimidir. 1960 yılında İngiltere'de 624 sendika mevcut iken, 1975 de bu sayı 488'e düşmüştür¹⁰.

D. İşveren Birlikleri

İngiltere'de işçi sendikalarının yanında farklı yasal statüye sahip işveren birliklerine rastlanır. İngiliz sendikacılık sisteminin önemli özelliklerinden biri de, işçi sendikaları ile işveren sendikaları arasında ayırım yapılmasıdır.

İşveren birliklerinin sayısı, büyüklüğü ve üye sayıları hakkında kesin bilgi bulunmamaktadır. Ancak bu birliklerin en büyüğü İngiliz İşveren Sendikaları Konfederasyonu (CBI)'dur. CBI işkolu seviyesinde toplu pazarlık yapan 150'den fazla sendikayı kapsamaktadır. Bu sendikalar içinde en büyüğü mühendislik işverenleri sendikası (EEF)'dir.

İngiltere'de işverenlerin tümü konfederasyona bağlı değildir. Örneğin, Ford Motor Şirketi sendikalarla doğrudan kendi anlaşma yapar¹¹.

III- TOPLU PAZARLIK SİSTEMİ

İşkolu seviyesindeki toplu sözleşmeler İngiliz sendikacılığının ana özelliğini belirlemektedir. Bunun yanısıra işyeri düzeyinde ve milli seviyede sözleşmelere de rastlanır¹².

İşkolu seviyesindeki toplu pazarlık sistemi özellikle I. Dünya savaşından sonra gelişmiş ve bu gelişmede Whitley Komitesinin önerileri önemli rol oynamıştır. 1965 yılında 16 milyon işçinin 14 milyonunu kapsayan 500 ayrı işkolu seviyesinde sözleşme bulunmaktaydı.

Bu gelişmenin aksine II. Dünya savaşından sonra işyeri sözleşmelerine doğru bir eğilim olduğu görülmektedir. Bu eğilim endüstrilere göre değişiklik göstermekte ancak mühendislik endüstrisinde ve bazı temel endüstrilerde artmaktadır.

9 A.g.e., s. 25-28.

10 Hepple, a.g.e., s. 146-150.

11 A.g.e., s. 158.

12 Ekin, a.g.e., s. 110.

İşyeri seviyesinde toplu sözleşmeler özellikle işveren birliklerine üye olmayan işverenler arasında yaygındır. 1968 yılında yapılan bir araştırmaya göre, işyeri sözleşmelerinin % 80'i birliklere üye olmayan işverenlerce gerçekleştirilmiştir¹³.

Fakat buna rağmen toplu pazarlıklar büyük ölçüde işkolu seviyesinde gerçekleştirilmektedir.

Sözleşmelerin içerdiği konulara gelince, İngiliz sözleşmeleri bütün bir endüstri veya bazı endüstrileri kapsadığı zaman, sadece en az ücret seviyelerini ortaya koymakla yetinmektedir. En az seviyenin üzerindeki standartları belirlemek amacıyla daha sonra ayrıntılı lokal sözleşmeler yapılmaktadır¹⁴.

A. Uyuşmazlıkların Çözüm Mekanizması

İngiltere'de toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde iki yöntem söz konusudur. Bunlardan biri gönüllü, diğeri ise zorunlu yöntemlerdir. Zorunlu yöntemler harp dönemlerinde yaygın olarak kullanılmıştır. 1971-1975 yıllarında ise nadiren kullanıldığı görülmektedir¹⁵.

Tahkim konusundaki yasal düzenlemelere çok eskiden beri yer verilmektedir. Nitekim 1872 yılında Uzlaştırma, daha sonra da 1896 yılında Uzlaştırma ve Tahkim Yasası çıkarılmıştır. I. Dünya savaşından sonra savaş yıllarında devletin toplu pazarlığa yaptığı müdahaleyi ortadan kaldırmak için iş mahkemeleri yasası çıkarılmıştır. 1927'de, genel grev yasağı konmuş ve ancak II. Dünya savaşından sonra bu yasalara son verilebilmiştir.

Uzlaştırma konusunda İngiltere'de kabul edilen kural, tarafların serbestliğidir. Kanunda gösterilen uzlaştırma esasları ancak taraflardan birinin başvurusu halinde geçerlidir¹⁶.

İngiltere'de işyeri sözleşmeleri büyük ölçüde işçi temsilcilerinin sorumluluğu altındadır. Bu nedenle işyeri seviyesindeki iş uyuşmazlıklarının çözümünde işçi temsilcilerinden yararlanılır. İngiliz sendikalarının genelde meslek sendikaları niteliği taşıması işçi temsilciliğinin önemini arttırmış ve sendikalarla işçi temsilcileri rekabet eder hale gelmişlerdi. Bu durumu ortadan kaldırmak ve sendikaların gücünü göstermek amacıyla son yıllarda sendikalar işçi temsilcilerinin seçiminde daha fazla etkili olmaya çalışmaktadırlar¹⁷.

B. Toplu İş Mücadeleleri

Bugün İngiltere'de işçi temsilcilerinin çıkardığı çok sayıda resmi olmayan grev hareketine rastlanmaktadır. İşçi temsilcilerinin çıkardığı bu grevler küçük boyutlarda olsa bile sendikacılığın niteliğinden dolayı tüm işletmeyi etkilemektedir¹⁸.

13 Hepple, a.g.e., s. 160-161.

14 Ekin, a.g.e., s. 313.

15 Hepple, a.g.e., s. 34-36.

16 Nuri Çelik

17 Hepple, a.g.e., s. 162.

18 M. Kassalow, *Trade Unions and Industrial Relations. An International Comparison*, Randow Inc, Newyork 1969, s. 164.

İngiltere'de Wildcat grevleri gibi kısa süreli resmi olmayan grevlere rastlanmaktadır. Ancak son yıllarda grev sürelerinin giderek uzamaya başladığı görülmektedir¹⁹.

Greve ilişkin istatistikler incelendiğinde, günümüzde grevlerin sayısında 1974'e göre bir azalma olduğu görülmektedir. Grevler 1974 de 2922 iken 1975'de 2263, 1976 da 1990 olmuştur. En düşük düzeye ise 1966 yılında ulaşılmıştır. Bugün İngiltere'de grevde kaybolan işgücü sayısında belirli bir azalma sözkonusudur. Zira grevde kaybolan işgücü sayısı 1974'de 14,75 milyon 1975 de 5,95 milyon 1976 da 3,29 milyon işgücüdür.

1975 de endüstrinin 26'sından, 20'sinde daha az grev görülmektedir. Bugün İngiltere'de işletmelerin % 98'inde grev yapmak serbesttir ve bu grevler büyük ölçüde ücret ve çalışma koşullarından kaynaklanmaktadır.

İngiltere'de hem hak, hem de menfaat grevleri söz konusudur. Ancak hak ve menfaat grevleri arasındaki farkın belirlenemediği tek endüstri ülkesi de İngiltere'dir²⁰.

C. Toplu Pazarlıkta Ücret Sorunları

İngiltere'de devletin toplu pazarlık sürecine doğrudan müdahalesi daha çok ücret düzeyinde değişiklik yapmaya yöneliktir. Ücretleri aşağıya çekme teşebbüsleri ilk olarak 1909 da devletin ücret düzenlemesine ilişkin komisyon kurulması fikrini benimsemesiyle başlamıştır. Bu arada 1909 da en az ücret yasası çıkarılmış, 1910 yılında ise en az ücretleri belirlemek amacıyla 4 komisyon oluşturmuştur. 1914 de bu sayı 8'e çıkmış ve 500.000 işçiyi kapsamıştır. 1918'de ücret düzenlemelerinin kapsamı genişletilerek 37 yeni ücret komisyonu oluşturulmuştur. Bu komisyonlar eşit sayıda işçi ve işverenden oluşmuş olup üyeler bakanlıkça atanmıştır. Ücret düzenleme çalışmaları başarılı olunca 1924 yılında çıkarılan bir yasayla anılan düzenlemeler tarım kesimine de yansıtılmıştır²¹.

II. Dünya savaşı yıllarında gönüllü ücret düzenlemelerine yer verildiği görülmektedir. Savaş sonrasında ise karşılaşılan ekonomik güçlükler nedeniyle hükümet ve kamuoyu ücretler ve fiyatlar konusunda daha dikkatli davranmaya başlamışlardır. Ancak bu dönemde sendikalar, saptanan ve saptanmak istenen politikalara karşı koymuşlar bu arada hükümet de millileştirilmiş endüstrilerde ücretleri arttırmama konusunda özen göstermeye başlamıştır²².

1964 yılında gelirler milli komisyonu kurulmuş ancak sendikalar bu komisyonun önerilerine uymayı reddetmişlerdir. 1967 yılında fiyat ve gelir yasasının çıkarılmasından sonra gelir politikaları yeniden gözden geçirilmiştir. 1971 yılında çıkarılan Endüstri İlişkileri Yasası, sendikaları daha fazla toplu pazarlığa yöneltmiş ve toplu pazarlık yoluyla sendikalar yüksek ücretler elde etmeye başlamışlardır. 1975

19 Allan M. Carttes - Ray Marshall Habar, *Economics*, Richard Irwininc, Illinois 1972, s. 126-127.

20 Hepple, a.g.e., s. 169-179 ve s. 33.

21 Allan Flanders, *Trade Unions*, London 1963, s. 105-120.

22 Flanders, a.g.e., s. 105 ve devamı.

yılında hazırlanan "Sosyal Anlaşma", ücretleri toplu pazarlık yoluyla hayat pahalılığına ayarlamıştır. Bugün İngiltere'de ücretler toplu sözleşmeler yoluya saptanmakta ve toplu sözleşmelerde sendikalar birbirinden bağımsız olarak ve millî konfederasyona fazla bağlı kalmadan en yüksek düzeyde ücretleri tespit etmeye çalışmaktadırlar. Tarım kesiminde çalışanların ücretleri ise, Üçlü Komiteler veya Tarım Ücretleri Konseyi tarafından saptanmaktadır. Bu konsey tarım kesiminde çalışan 400.000 işçinin ücretlerini düzenlemektedir. Ayrıca ülkede fiyatların ve gelirlerin genel hareketini inceleyen Ekonomik Gelişme Millî Konseyi vardır. Bu konseye eşit sayıda işçi ve hükümet temsilcileri katılmakta, konsey genel gelişmeleri belirlemek, raporlar hazırlamakta ve bunları hükümete sunmaktadır. Böylece kamuoyuna bilgi verilerek bir ölçüde taraflara baskı uygulanmış olmaktadır²³.

IV- GÜNÜMÜZ İNGİLİZ SENDİKACILIĞI VE TOPLU PAZARLIK SİSTEMİNİN ŞEKİLLENMESİNDE DEVLETİN ROLÜ

Günümüz İngiliz endüstri ilişkileri sisteminde devletin müdahaleci olmaktan ziyade, uzlaştırıcı ve gönüllü sistemleri teşvik edici rol oynamaya başladığı görülmektedir. Nitekim bu amaçla 1974 yılında eski endüstri ilişkileri komisyonu yerine bir devlet kuruluşu olan İhtiyari Uzlaştırma ve Hakemlik Servisi kurulmuştur. Bu servisin görevi endüstri ilişkileri sistemini geliştirmek ve toplu pazarlık sisteminde reform yapılmasını sağlamaktır. İhtiyari Uzlaştırma ve Hakemlik Servisi bir bağımsız başkan, işçi sendikalarından üç üye, işveren sendikalarından üç üye ve üniversitelerden üç üye olmak üzere toplam 10 üyeden oluşmaktadır. Servis hükümetten bağımsız olarak çalışmalarını sürdürmekte, ancak yılda bir defa hükümete bilgi sunmaktadır. Bu kuruluştan başka 1973 yılında İnsangücü Hizmetleri Komisyonu ve 1975 de Merkezi Hakemlik Komitesi kurulmuştur.

Bu kuruluşlardan İnsangücü Hizmetleri Komisyonu, işçilerin seçimi, eğitimi ve emekliliği konusunda işçi ve işverenlere yardımcı olmaya çalışmaktadır.

Bütün bu kuruluşların amacı, işçi ve işveren kuruluşlarına yardımcı olmak ve daha başarılı bir toplu pazarlık sisteminin oluşturulmasını sağlamaktır²⁴.

SONUÇ

Demokrasinin beşiği olan İngiltere'de sendikacılık ve toplu pazarlık sistemi uzun bir tarihi geçmişe sahip olmasına rağmen, henüz daha tam anlamıyla rayına oturamamıştır. Bunun nedeni endüstri ilişkileri sisteminin dinamik karektere sahip olmasıdır.

Günümüzde pek çok sorunu olmasına rağmen İngiliz endüstri ilişkileri sistemi bir model niteliği taşımaktadır.

23 Talas, a.g.e., s. 25-26.

24 Hepple, a.g.e., s. 43-46.

Bu sistemin en büyük özelliği, sendikaların doğup gelişmesinin halkın ihtiyaçlarından kaynaklanmış olması; devletin, merkezi bir makamın, bir siyasi partinin, belli bir kavramın özel bir rol oynamamış olmasıdır.

Başlangıçtan günümüze İngiltere'de sendikacılık ve toplu pazarlık sistemini düzenleyen çok sayıda yasa çıkarılmış, ancak özel bir sendikalar yasası oluşturulamamıştır. Devlet toplu pazarlık sistemine genelde müdahale etmekten kaçınmış, gönüllü yöntemleri teşvik etmiştir. Devletin toplu pazarlık sistemine doğrudan etkisi daha çok ücret düzeyinde değişiklik yapmaya yöneliktir. Günümüzde devlet uzlaştırıcı, gönüllü sistemleri teşvik edici bir role sahip olmaya başlamıştır.