

GELİŞEN KOŞULLARIN TOPLU SÖZLEŞME DÜZENİNE ETKİLERİ**

Prof.Dr.Tankut Centel

GİRİŞ

Toplu sözleşme düzeni, işyerinde istikrarı ve giderek, çalışma barışını kurmak üzere kabul edilir. Gerçekten, işyerinde işveren, tek tek işçiyle muhatap olmak yerine, işçi sendikasıyla toplu sözleşme bağitlayıp onunla teke tek çalışma koşullarını belirler. Toplu sözleşme süresi içinde işyerinde, toplu hak uyuşmazlığına gidilemeyeceği ve de grev uygulamasına başvurulamayacağı için, istikrar sağlanmış olur. Ancak, toplu sözleşmeyle kurulan çalışma düzeni, göreceli (nisbi) bir istikrar ortamını içerir. Nitekim, oluşturulan toplu sözleşme düzeninin, çalışma barışını kurmak üzere, içten ve dıştan gelebilecek müdahalelere kapalı olduğu kabul edilir. Bu bağlamda, kural olarak süresi bir yıldan az ve üç yıldan uzun olamayacak toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılmaz, kısaltılmaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez. Sadece, toplu sözleşmenin süresinin bitmesinden önceki 120 gün içinde, yeni sözleşme için yetki işlemlerine başlanabilir. Buna rağmen, yapılacak toplu sözleşme, önceki sözleşme sona ermedikçe yürürlüğe giremez. Böylece, asgari bir ve azami olarak da üç yıl için, işyerinde yeni bir toplu iş uyuşmazlığının oluşmasının önüne geçilmiş ve işyerinde istikrar sağlanmış olur.

Ancak, toplu sözleşme düzeniyle sağlanan istikrar ortamı, göreceli özelliği gereği, daha sonra gelişen koşullardan etkilenebilir. Gerçekten, toplu sözleşme düzeniyle sağlanan çalışma düzeni, gelişen koşulların etkileşimine açıktır. Bu konuda, toplu sözleşme düzenine

* İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

** 18-22 Nisan 1996 tarihinde Kontem tarafından St. Petersburg'da düzenlenen "Çalışma Hayatında Güncel Sorunlar" konulu seminere sunulan tebliğin metnidir.

işlerlik kazandıran maddi koşulların, özellikle ekonomik ve teknolojik koşullardaki değişimden etkilendikleri görülür. Diğer yandan, toplu sözleşme düzeninden yararlanan işçilerin sahip oldukları sendikal anlayış değişikliği de, toplu sözleşme düzenine yansır. Bütün bunların, yani ister ekonomik ve teknolojik gelişmeler ve isterse insana bağlı kişisel değişiklikler olsun, bilinebilmesi bakımından ise, öncelikle mevcut toplu sözleşme düzenine ve ona dayanak oluşturan temellere bakılmasında yarar vardır.

I. Kamu ve Özel Kesimde Bağıtlanan Toplu Sözleşmeler

1. Toplu sözleşme sayısı

30 Haziran itibariyle 1995 yılının ilk altı aylık döneminde, toplam 1.430 kamu kesimi işyeri ve işletmesinde 80.098 işçinin yararlandığı 575 toplu sözleşme; özel kesimde de 1.116 işyeri ve işletmede 164.371 işçinin yararlandığı 587 toplu sözleşme bağıtlanmıştır.

Kamu ve özel kesimde aynı dönemde yapılmış toplu sözleşmeler birlikte ele alındığında; toplam 2.546 işyeri ve işletmede, 244.469 işçinin yararlandığı 1.162 toplu sözleşmenin ortaya çıktığı görülür.

Bir önceki yıl olan 1994 yılının verilerine bakılacak olduğunda; toplam 6.770 kamu ve özel işyeri ve işletmesinde 227.880 işçinin yararlandığı 1.513 toplu sözleşmenin bağıtlandığı göze çarpmaktadır. Yine, bu yıl içinde 1-10 işçinin bulunduğu işyerlerinde bağıtlanmış toplu sözleşme sayısı 444 iken; sözkonusu sayı, 1.000'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde 32'ye inmektedir.

2. Veri analizi

Toplu sözleşmeden yararlanan kişi ile toplu sözleşmelerin uygulandığı işyeri/işletme sayısı, yukarıdaki verilere göre, görünüşte artış göstermektedir. Ancak, bu verileri temel alarak, toplu sözleşme düzeninin sağlıklı bir gelişme içinde olduğunu ve toplu sözleşme ağının genişlediğini söylemek, yanıltıcı olur. Çünkü, sözkonusu veriler, sendikalardan kaçışı gözönüne almamakta ve işyeri işçi sayısı itibariyle işletmelerdeki küçülmeyi gözönünde bulundurmamaktadır. Nitekim toplu sözleşmeden yararlananların sayısı belirlenirken, bunun içine sendika üyesi olmayıp dayanışma aidatı yoluyla yararlananların katılıp katılmadığı belli değildir. Sonra, yine aynı sayı içine, teşmil suretiyle toplu sözleşme şemsiyesi altına sokulanların dahil edilip edilmediği de açık olarak görülmemektedir. Bununla birlikte, enazından toplu sözleşme

sayısının, göreceli de olsa artma eğiliminde olduğu söylenebilmektedir.

II. Gelişen İç Koşulların Toplu Sözleşme Düzenine Etkisi

1. Toplu sözleşmelerin yapılmasındaki güçlükler

a) Sendikal örgütlenmede daralma

Geleneksel olarak sendikal örgütlenme eğilimi sürekli yüksek bulunan ülkeler dahi, 80'li yıllardan itibaren yükselen bir sendikalaşma oranına sahip bulunmamaktadır. Söz konusu düşüşün en önemli nedenini de, ekonomik yapıdaki değişiklikler oluşturmaktadır. Gerçekten, istihdamdaki sürekli daralma, işçi sendikalarının üye sayısını azaltmaktadır. Bu bağlamda, ücret sendikacılığının yerine, üyelerine istihdam olanağını sağlayan ve onları başta işsizlik olmak üzere sosyal tehlikelere karşı koruyan işçi sendikalarına daha çok gereksinme duyulduğu belirtilmelidir. Bunun gibi, sosyal çelişkilerin eski önemini yitirdiği refah toplumlarında sendikacılığı esas olarak ideolojilere dayandıran işçi sendikaları, hızla üye kaybına uğramaktadır. İşçi sendikalarının üye kaybı ise, toplu sözleşmelerin yapılmasını ve giderek toplu sözleşme sayısının artmasını engellemektedir.

İşveren sendikaları bakımından da, üye kayıplarının zaman zaman ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Özellikle, grup toplu sözleşmelerini yapan işveren sendikalarının, işyerlerinin boyutunu yeterince gözönünde bulundurmayıp ödeme gücü farklı işletmelerin işçilerine aynı hakları sağlamaları, bazı işverenlerin işveren sendikalarından uzaklaşması sonucunu yaratabilmektedir. Bunun gibi, Türk hukukunda işyeri anlaşmalarına yer verilmeyişi yüzünden de, grup sözleşmeleri yoluyla işveren sendikalarının güçlenmesinin belli ölçüde önüne geçilmektedir. Ancak, işveren sendikasıdan ayrılacak işverene ait işyeri, yine de toplu sözleşme düzeninin dışına çıkamamakta; çıkabilmesi için de, enazından, benzer büyüklükteki işyerlerinde uygulanan toplu sözleşmeyle verilmiş hakları işçilerine sağlaması gerekmektedir. Bütün bunlara rağmen, 1980 öncesinde filizlenmiş olan grup toplu sözleşmeleri, 1980 sonrasında yaygınlaşmaya başlamış ve toplu sözleşme düzeninin temel taşı olma durumuna gelmiştir.

b) Kayıtdışı ekonominin güçlenmesi

Kayıtlı ekonomi içinde yer alan işverenlere iş yaşamı içinde getirilen yükümlülüklerin artması, bunları küçülmeye ve giderek, kayıtdışı ekonomi içerisinde yer almaya götürmektedir. Bunun gibi, kayıtdışı ekonominin cazibesi de, bazı işverenleri kayıtlı ekonomiye geçmekten alıkoymaktadır. Gerçekten, günümüzde özellikle geri teknoloji ve nitelik-

siz işgücü kullanarak ucuz ama kalitesiz mal ve hizmet üreten birtakım küçük ve orta boy işletmeler, haksız rekabetin gerçek kaynaklarından birini oluşturmaktadır. Nitekim, iş yasalarının dışında devlet denetiminden uzak bir faaliyet sürdürüp, sendikasızsiz/sigortasız işçi çalıştırmayı alışkanlık haline getiren işyerleri, toplu sözleşme düzenini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda, özellikle toplu sözleşme görüşmeleri sırasında sürdürülen pazarlıklar, haksız rekabet kaynağı olan bu işyerlerinin işveren tarafca sık sık gündeme getirilmesine yolaçmaktadır. İşçi sendikaları da, sözkonusu işyerlerinde örgütlenmeyi birinci derecedeki hedefleri arasında saymalıdırlar. Çünkü, işçi sendikaları, bu tür işyerlerinin geleceklerini yakından ilgilendiren işyerleri olduğunu ve varlık nedenlerini tehlikeye atmadan bu gibi kayıtdışı ekonomi içinde yer alan işyerlerinde örgütlenmenin zorunlu bulunduğunu dikkate almak durumundadır.

2. Toplu sözleşmelerin uygulanmasındaki güçlükler

a) Ekonomik şartlardaki olumsuzluk

aa) Enflasyona endeksli ücret artışları

Bağitlanmış toplu sözleşmelerin uygulanmasında görülen en önemli güçlüklerin içinde, ülke genelinde gelişen olumsuz ekonomik koşulların toplu sözleşme düzenini etkilemesi başta gelmektedir. Bu bağlamda, özellikle kamu kesimi işverenlerinin, yakın geçmişte enflasyona endeksli ücret artışlarını zamanında ödemeye yanaşmadıkları görülmüştür.

Gerçekten, son dönemde Türkiye'nin enflasyon oranındaki önemli yükselmeler karşısında, toplu sözleşmelerde genellikle o yıl tüketici fiyatları Türkiye geneli endeksi sayısının bir önceki yıl endeksi sayısına bölünmesi suretiyle bulunacak değişme oranında zam yapılacağı ya da ikinci yıl zammının o yıl enflasyon oranına eklenecek belli bir yüzde oranında gerçekleşeceği biçimindeki hükümlere yer verilmiştir. Bu tür toplu sözleşme kayıtlarının, kısa dönem için işçi ücretlerini yükselen enflasyon karşısında koruduğu tartışmasızdır. Ancak, sözkonusu kayıtlar, toplu sözleşme düzeninin sağlıklı geliştiğini ve gelişen koşullardan etkilenmediğini göstermemektedir. Nitekim, enflasyonun yanısıra, ülkedeki diğer ekonomik göstergeler ile işkolunun konumu ve işletme/işyeri ödeme gücü gibi başka verilerin de gözönünde bulundurulması zorunludur.

Yakın geçmişte, ikinci dönem artışlarını ileride gerçekleştirecek ama oranının ne olacağı bilinmeyen enflasyona ek belli yüzdelere bağlayan düzenlemelere imza atan işverenleri, 5 Nisan kararlarının

ertesinde geleceği belirsiz ekonomik ortamlar izlemiştir. Kamu kesimi işverenlerinin özellikle içinde bulunduğu ödeme güçlüklerinin özel kesim işverenlerine de yayılmasından ve bunların da, ücret artışlarını ödeme yerine ertelemeye kalkışmalarından korkulmuştur. Ancak, 5 Nisan kararları ertesinde alınan önlemlerin etkisi, nispeten olumlu yönde kendisini göstermiş ve korkulan gelişmeler, büyük oranda gerçekleşmemiştir.

bb) Ücret artışlarının zamanında ödenmemesi

Yakın geçmişte kamu kesimi toplu sözleşme düzeni içinde, beşinci dönem toplu sözleşme zam dilimleri ileriki bir tarihte ödenmek istenmiştir. Bu konuda, kamu işverenleri, ülke genelinde gelişen ekonomik koşulların olağanüstü ekonomik önlemleri gerektirdiğini ve hükümetin de olağanüstü ekonomik karar ve önlemler alıp uyguladığını gerekçe olarak gösterip, toplu sözleşme düzeninin dışına çıkmak istemişlerdir. Buna ilişkin olarak Türk-İş'e bağlı bazı sendika üyelerince açılan davalarda işçi talepleri, alt mahkemeye haklı görülmesine karşın; Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi, buna ilişkin alt mahkeme kararını bozmuş ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da, aynı doğrultuda olmak üzere, alt mahkemenin direnme kararını yerinde bulmayıp Yargıtay Özel Dairenin görüşüne uyulmasını istemiştir.

Bütün bu gelişmeler, gelişen koşulların toplu sözleşme düzenini etkileyebileceğini göstermektedir. Şöyle ki; tarafların özgür iradeleriyle usulüne uygun bir biçimde düzenledikleri toplu sözleşme, bağlayıcı niteliktedir. Normal koşullarda, böyle bir toplu iş sözleşmesine yargı müdahale edemez. Ancak, toplu sözleşmenin yürürlüğe girmesinden sonra taraflar arasındaki denge koşullarının olağanüstü bir biçimde değişip taraflardan biri için katlanılamayacak derecede bozulması karşısında, toplu sözleşme düzeniyle sıkı sıkıya bağlılığın hakkaniyet ve objektif iyiniyet kurallarıyla bağdaşmayacağı ve bu durumda artık, "sözleşmenin değişen koşullara uyarlanması" ilkesi uyarınca, yargıcın müdahale edebileceği kabul edilebilmektedir. Nitekim, uygulamada Yargıtayın da izlediği çizgi, genel olarak gelişen koşullardan toplu sözleşmelerin etkilenmesi doğrultusunda gerçekleşmiştir. Buna karşı görüş olarak ise; toplu sözleşmelerin yürürlük süresi içinde sözleşmeyle oluşturulmuş karşılıklı hak ve yükümlülüklerle dayanan çalışma barışının korunması için, sözleşme özgürlüğü ile sözleşmeyle bağlılık gibi kavramlara özen gösterilmesi gerektiği ileri sürülmektedir.

b) Teşmil kararları

Toplu sözleşmenin tarafları, kendilerine tanınan özerklik çerçevesinde, bağlayıcı hukuk kuralı koyma serbestisine sahiptir. Söz konusu yetkinin temelinde, taraflara tanınan toplu sözleşme özerkliği yatar. Teşmil uygulaması ise, toplu sözleşme özerkliğine getirilmiş bir sınırdır. Nitekim, üyelerinin sayısı bağlı olduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından en çok üyeye sahip bulunan sendikaların yapmış olduğu bir toplu sözleşmeyi Bakanlar Kurulu; Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü aldıktan sonra, tamamen veya kısmen veya zorunlu değişiklikleri yaparak o işkolunun toplu sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerine veya bir bölümüne teşmil edebilmektedir. Bu bağlamda, son olarak bazı gazete işyerlerine gereken teşmil, Bakanlar Kurulu'nca geçtiğimiz Aralık ayı içinde gerçekleştirilmiştir.

Teşmil uygulamaları, genelde toplu sözleşme düzeni içinde ortaya çıkan işverenlerarası haksız rekabet durumlarını ortadan kaldırmak ya da işçi sendikalarının örgütlenme olanağını fiilen bula-madıkları işyerlerinde işçilerin mağdur olmalarını önlemek amacıyla dayanmaktadır. Bu anlamda, özellikle, toplu sözleşme düzeni içinde gelişen haksız rekabet koşulları, toplu sözleşme düzenini etkilemekte ve toplu sözleşme özerkliğini sınırlayıcı uygulamaları beraberinde getirmektedir. Bunun gibi, sendikal özgürlüklerin korunması konusunda, işçi sendikalarının örgütlenme olanağını fiilen ortadan kaldıran gelişmeler üzerine de teşmil yoluna başvurulmuş, toplu sözleşme düzeninin gelişen koşullara uyulanması gerçekleştirilmektedir.

Geçmiş dönemde teşmil kararlarının geçmişe etkili biçimde yürürlüğe konulması, uygulamada haklı işveren tepkisine yolaçmıştır. Bu konuda, Danıştay tarafından verilen iptal kararları, uygulamada olumlu biçimde karşılanmıştır. Nitekim, daha sonra gerçekleşen teşmil kararları, geçmişe etkili uygulamalara yer vermemiştir. Buna karşılık, yeterli bir iş güvencesinin bulunmayışı, teşmil kararlarıyla sağlanmak istenen korumanın etkisini azaltmaktadır. Bu da, giderek işverenlerin, kendi aralarındaki haksız rekabet durumlarını önleyememeleri sonucunu yaratmaktadır.

c) Protokolle toplu sözleşmede değişiklik

Toplu sözleşme taraflarının kendi aralarında sonradan düzenledikleri protokol, mevcut toplu sözleşmenin eki niteliğinde olup, toplu sözleşmenin eki niteliğindedir. Yasa, bu konuda sadece süre değişikliğini yasaklamıştır. Ancak, bu durum, tarafların toplu sözleşmenin süresine ilişkin bir değişiklik yapmalarını engelliyorsa da; sözleşme süresi içinde tarafların anlaşarak, toplu sözleşmenin diğer hükümlerinde değişiklik

yapmalarına herhangi bir engel yoktur.

Toplu sözleşmede protokol yoluyla sonradan yapılacak değişikliklerin, işçilerin hem lehine ve hem de aleyhine olabileceği, iş hukuku öğretisinde kabul edilen bir görüştür.

III. Gelişen Dış Koşulların Toplu Sözleşme Düzenine Etkileri

1. Sanayi toplumunun aşılması

Toplu sözleşme düzeni, sanayi toplumu içinde hakalma mekanizmalarının geliştirilmesiyle ortaya çıkmıştır. Gerçekten, bir yandan kamu müdahalesi yoluyla koruyucu mevzuat geliştirilirken, diğer yandan da, işçilerin sendikal örgütlenmelerine olanak tanınarak, toplu sözleşme yapmaları ve bu yolla çalışma koşullarını iyileştirmeleri sağlanmıştır. Bu bağlamda, koruyucu mevzuat, yani devlet müdahalesi olmaksızın da çalışma koşullarının geliştirilebileceği görülmüştür. Nitekim, ülkemizde de yasal iş güvencesinin yeterli olmamasına rağmen, toplu sözleşmeler yoluyla sendikalı işçiler için güçlü bir akdi iş güvencesi oluşturulabilmiştir.

Günümüzde ise, artık sanayi toplumunun aşıldığı ve sanayi ötesi topluma doğru ilerlendiği görülmektedir. Nitekim, 20 nci yüzyılın son çeyreği, yeni bir toplum yapısının, yani bilgi toplumunun dönemidir. Gerçekten, 80'li yıllara gelindiğinde, global bir sermaye piyasasının ortaya çıktığı gözlemlenir. Duvarların yıkılması (1989), soğuk savaş dönemini sona erdirmiş ve artık, özellikle 90'lı yıllar, dünya ekonomisinde küreselleşmeye ayak uydurulmaya çalışılan bir dönemin başlangıcını oluşturmuştur. Böylelikle, ulusal ekonomilerin dünya ekonomisiyle bütünleşmesi, ekonomik büyüme ile ulusal kalkınmanın vazgeçilmez koşulu haline gelmiştir. Bu bağlamda, küreselleşme, üretime uluslararası nitelik kazandırmış ve dünya ölçeğinde gelişen büyük sanayi işletmelerini ortaya çıkarmıştır. Nitekim, son 15-20 yılda esas olarak yüksek teknolojinin de zorlayıcı etkisiyle, dünya piyasalarında kıyasıya bir rekabet yaşanmaktadır.

2. Değişen dünya koşulları içinde toplu sözleşme düzeni

a) İktisadi kriz dönemi

Dünya ekonomisi, 70'li yılların ortalarından itibaren, gittikçe derinleşen bir iktisadi kriz dönemine girmiştir. Buna bağlı olarak, 70'li yılların başından itibaren iktisadi büyüme ile sınıai üretim büyüme hızının düştüğü ve enflasyon ile işsizlik oranlarının yükseldiği görülmüştür. Bu

durum, gelişen iktisadi kriz koşullarına uyumlu bir toplu sözleşme düzeninin oluşmasına yolaçmıştır. Gerçekten, gerek teknolojik gelişmeler ve gerekse iktisadi bunalım sonucunda istihdamın daralması, işçi sendikalarının öncelikle toplu sözleşmelerde akdi iş güvencesi ile işsizliğin önlenmesine ilişkin diğer önlemlere ağırlık vermeleri sonucunu yaratmıştır. Nitekim, iktisadi krizin üzerlerinde yarattığı etki sonucunda işçi sendikaları, karşı yanla toplu sözleşme düzeni içinde olabildiğince işbirliğine gitmeye başlamıştır. Artık işçi sendikaları, iş güvencesi karşılığında toplu sözleşme görüşmelerinde ücret isteklerinden fedakarlık edebilmektedir. Bu konuda, işçi sendikaları, toplu sözleşme koşullarının işten çıkarmalar olmaksızın geliştirilmesi noktasında yoğunlaşmaktadır.

b) Çalışma koşullarının esnekleşmesi

Çalışma yaşamında esneklik, iş sürelerinde ve istihdamda esnek iş koşullarının sağlanması düşüncesine dayanmaktadır. Toplu sözleşme düzeni içinde işçi sendikalarının ise, esnekliğe sıcak bakmadıkları görülmektedir. Bu konuda, işçi sendikalarının esnekliğe karşı ileri sürülen eleştiri ve endişelerin temelinde, atipik iş ilişkilerindeki sendikalaşma oranının düşüklüğü yüzünden, bu tür iş ilişkilerini yaygınlaştırmanın işçi sendikalarının mücadeleye gücünü zayıflatacağı görüşü yatmaktadır. Nitekim, sözcüleri Alman Sendikalar Birliği (DGB); iş süresine ilişkin sendikal siyasetin, esas olarak toplu sözleşme temelinde oluşacak bir güvenceye dayandırılmasını önermektedir.

İşçi sendikalarının esnek çalışma konusundaki endişeleri, toplu sözleşme düzeni içinde de açıkça görülmektedir. Gerçekten, toplu sözleşme düzeni içinde bağitlanan toplu sözleşmelerin büyük çoğunluğu, tam gün istihdamda yer alan işçilere yönelmektedir. Hatta, esnek çalışmaya olanak tanımayan toplu sözleşme hükümlerine dahi, uygulamada rastlanabilmektedir. Oysa, temelde teknolojik gelişmeler, beyaz yakalılar ile kadın ve genç işçi oranını arttırmaktadır. Bunlar da, esas olarak yaygın biçimde esnek istihdam türleri içinde çalıştırılan kesimlerdir. Bu bakımdan, gelişen ekonomik ve teknolojik koşulları gözardı edemeyecek olan toplu sözleşme düzeninin, çalışma koşullarını esnekleştirmeye yönelik toplu sözleşmelere şimdiye kadarkinden daha çok önem vermesi gerekecektir.

c) Çokuluslu şirketlerin toplu pazarlıktaki yeri

Günümüzde çokuluslu şirketler, daha ucuz işgücü bulabildikleri ülkelerde yatırımı tercih etmektedir. Bu bağlamda, değişik ülkelerde aynı

malı üreten çokuluslu şirketler, ana ülkelerdeki işçi sendikalarının isteklerine karşı toplu sözleşme düzeni içinde pazarlık güçlerini artırmaktadır. Özellikle, diğer ülkelerde çokuluslu şirketlerin stoklara sahip bulunmaları, ana ülkedeki işçi sendikalarının grev tehdidinin aşılmasında etkili olmaktadır. Bunun gibi, çokuluslu şirketlerin, işçi sendikalarının toplu sözleşme düzeni içindeki isteklerine karşı yatırımları dış (başka) ülkelere kaydıracaklarına ilişkin tehditleri de, toplu sözleşme düzenini etkileyebilmektedir. Bu konuda, işçi sendikaları, işsizliğin aşağıya çekilmesi uğruna ana ülkedeki toplu sözleşme isteklerinden vazgeçmektedir.

3. Özelleştirilen işletmeler

Toplu sözleşme düzenini etkileyici gelişmeler içinde, işletmelerin özelleştirilmesine yer vermek gerekir. Gerçekten, devlet işletmeleri; günümüzde hem özel kesim işverenleri bakımından haksız rekabet kaynağı olmaları ve hem de kabarık ve verimi düşük personele sahip bulunmaları yüzünden, özelleştirme süreci içinde yer almaktadır. Ancak özelleştirme sırasında işletmeye bağlı işyerlerinin ayrı ayrı özel (gerç. veya tüzel) kişilere devredilmeleri mümkün bulunduğu için, toplu sözleşme düzeni içinde yeni yetki sorunlarına yolaçılmaktadır. Nitekim, işletme içinde yer alan işyerlerinden bazılarının devri halinde, işletme toplu iş sözleşmesinin geleceği hakkında yasada açık bir düzenlemeye yer verilmediği için; özelleştirilen işyerlerinin değişik özel kişilere geçmesi, bu işyerlerinde bazen toplu sözleşme düzeni dışına çıkılması veya yeni bir işçi sendikasının yetkili sendika durumuna gelmesi sonucunu yaratmaktadır.

Diğer yandan, özelleştirmelerin işçiler için yarattığı işsizlik gibi sakıncalar, toplu sözleşme düzenini de etkilemektedir. Nitekim, özelleştirilen işyerlerinden ayrılan işçiler, toplu sözleşmelerden yararlanacak işçi sayısını aşağıya çekmektedir. Bu durum, kısa vadede toplu sözleşme düzeninin daralmasına, yani küçülmesine yolaçmaktadır. Buna karşılık, özelleştirilen işyerinde toplu sözleşme düzeni içinde kalınması, hem düzenin mevcut durumunu korumaya yaramamakta ve hem de işletme dışına çıkan işyerlerinde yeni toplu sözleşmelerin yapılmasıyla, toplu sözleşme sayısını artırmaktadır. Özelleştirme, görüldüğü üzere, temelde işyerinde çalışan işçi sayısına yönelmektedir. Bunların özelleştirme sonucunda herhangi bir nedenle işçilik dışına çıkması ise, toplu sözleşme düzenini daraltmaktadır.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Toplu sözleşme düzeni, gelişen iç ve dış koşulların etkisiyle, daralma ve değişim tehdidi altındadır. Gerçekten, özellikle ekonomik ve teknolojik gelişmeler, toplu sözleşme düzenini istihdam yönünde zorlamaktadır. Bundan en çok etkilenen de, sosyal taraflardır. Nitekim, işçi sendikaları, üyelerinin işsizlik tehlikesiyle karşılaşmasını enaza indirmek üzere, toplu sözleşme isteklerinden fedakarlıkta bulunabilmektedir. Bunun gibi, işveren sendikaları da, işyeri ölçeğini gözönünde bulundurarak grup toplu sözleşmelerinin kapsamını dar tutmaya zorlanmaktadır.

Sanayi toplumunun koşulları içinde toplu sözleşme, sürekli çalışma barışının korunması uğruna kullanılması gereken bir hakalma mekanizması olarak görülmüştür. Buna göre, işçiler işçi sendikalarında ve işverenler de işveren sendikalarında örgütlenerek, toplu sözleşme (grup toplu sözleşmesi) yoluyla ortak çalışma koşullarını belirleyecek ve işyerlerinde toplu sözleşme süresi boyunca sosyal barış ortamı kurulacaktır. Bu durumun, işçiler için olduğu kadar, işverenler bakımından yararlı olduğu düşünülmüştür. Ancak, günümüzde sanayi toplumunun koşulları yavaş yavaş aşılarak sanayi ötesi topluma (bilgi toplumuna) geçiş süreciyle birlikte, küreselleşme üretime uluslararası nitelik kazandırmıştır. Nitekim, artık ulusal kalkınmanın dünya ekonomisiyle bütünleşmeden geçeceği anlaşılmış ve makro düzeyde bu, toplu sözleşme düzenleri içinde sosyal tarafların yapısal değişimlerini beraberinde getirmiştir. Mikro düzeyde de, işletme içinde toplu sözleşme düzeninin yerine, daha çok insan kaynakları yönetimine ağırlık verilmeye başlanmıştır.

Bütün bu olgular, gelişen koşullar karşısında toplu sözleşme düzeninin, yeni bir vizyona gereksinme duyduğunu göstermektedir. Söz konusu vizyon içinde de, artık yavaş yavaş toplu sözleşme sendikacılığı ortamının değişen koşullara uyması gerektiği ve enazından önceki toplu sözleşme koşullarının kalmadığı gözden uzak tutulamaz. Ancak, bu durum, toplu sözleşme düzeninin ortadan kalkmakta olduğunu değil, olsa olsa değişim koşullarına uyma zorunluluğunun yarattığı sıkıntıları geçirdiği anlamını taşımaktadır.