

Ekonomik Krizin Endüstri İlişkilerine Etkisi



Prof. Dr. Tankut CENTEL

İstanbul Üniversitesi

Hukuk Fakültesi

İşletmelerde zaman zaman ekonomik daralmaların ve güçlüklerin yaşandığı görülür. Bunlar, kullanılan teknolojinin eskiliğinden mevcut yönetimin kötülüğüne kadar uzanan, çok sayıdaki etkenden kaynaklanır. Bu tür ekonomik olumsuzlukların, münferit işletmelerle sınırlı kaldığı ve genelde, ülke düzeyindeki endüstri ilişkilerini ilgilendirmediği görülür. Nitekim, bu gibi durumlarda ya işletme kapanır ve işyerinde çalışan işçiler işsiz kalır; ya da üretim maliyetlerini azaltmada verimlilik artışının sağlanması, yeni teknoloji seçimi, çağdaş üretim ve yönetim tekniklerine başvurulması gibi teknik yollarla, olumsuzluk atlatılır. Tüm bu ortamlar, işletmeyi ekonomik yönden kriz içine sokmakla birlikte, ekonomik kriz ortamlarına doğrudan bağlı bulunmayan olumsuzluklardır. Nitekim, bireysel ya da münferit işletme yöntemleri sayesinde sözkonusu olumsuzlukların üstesinden gelinmeye çalışıldığı görülür.

I. EKONOMİK KRİZİN ORTAYA ÇIKIŞI

Ekonomik kriz ortamları, münferit işletmeler yerine, tümünden işletmeleri ekonomik güçsüzlüğe sokan durumlardır. Bu nedenle de, işverenlerin sürekli ekonomik olumsuzluklardan ve güçlüklerden yakınmalarının, ekonomik kriz kavramıyla karıştırılmaması gerekir. Gerçekten, birinde tek tek işletmeler risk altındayken; diğerinde ise, tümünden bir risk ortamına girme sözkonusudur. Üstelik, sözkonusu risk ortamı, giderek artan global ortamda daha da yaygınlık kazanabilmektedir. Nitekim, 90'lı yıllardan itibaren gittikçe hızlanan global süreç, işletmeleri, bırakın ulusal çapta etkilemeyi, artık uluslararası boyutlarda sarsmak-

tadır. Buna göre de, Uzak Doğu ülkelerinde ya da Rusya'da yaşanan son ekonomik krizlerin, kilometrelerce uzaklığa rağmen, Avrupa ülkelerini ve bu arada Türkiye'yi etkilemediğini ya da etkilemeyeceğini, kimse söyleyememektedir. Bu noktada önemli olan, sözkonusu ekonomik kriz ortamlarının, ilişkileri ne yolda etkileyebileceğidir. Çünkü, etkinin yönü bilinecek olduğunda, bu tür olumsuzlukların hazır reçetelerini önceden saptayabilme kolaylaşır.

II. EKONOMİK KRİZİN İŞLETMELERE YANSIMASI

Ekonomik kriz ortamlarında, işletmeler içinde genellikle daralma/küçülme yaşanır. Sözkonusu daralma/küçülme, endüstri ilişkileri açısından, işgücü maliyetlerinin azaltılması yönünde ortaya çıkar. İşgücü maliyetlerinin azaltılması yönündeki çabalar da, doğrudan doğruya etkisini personel konularında gösterir.

I. YENİ PERSONEL ALIMININ DURDURULMASI

İşletme içindeki mevcut personelin, üretilen mal ve/veya hizmetin yerine getirilmesi için yeterli sayıda olmadığı görüldüğü takdirde; kuşkusuz, başvurulacak yol, işyerinde yeni personel alımına gidilmesidir. Ancak, bu yola başvurma olanağı, kriz dönemlerinde yok gibidir. Gerçekten, yeni personel alımı, işgücü maliyetlerini artıracığı için; kriz dönemlerinde, istihdamın daraldığı görülür.

Diğer yandan, ülkemizde işletmeler; istihdamdaki katılık yüzünden, ekonomik kriz dönemlerinde mevcut personelin bir bölümünü yenilemek suretiyle, verimlilik artışını sağlama şansına ve lüksüne sahip değildir. Nitekim, katı nitelikteki yasal iş güvencesi düzenlemeleri; özellikle toplu işçi çıkarma konusunda, krizdeki işletmelerin önüne engel olarak dikilir.

2. PERSONEL AZALTMA

İşgücü maliyetlerini azaltmak için, mevcut personelle yetinilmek zorunda olduğunda; bu kez ekonomik krizin, işletme çalışanlarını değişik biçimlerde etkilediği görülür. Bunların temel gö-

*Ülkemizde işletmeler;
istihdamdaki katılık
yüzünden, ekonomik kriz
dönemlerinde mevcut
personelin bir bölümünü
yenilemek suretiyle,
verimlilik artışını sağlama
şansına ve lüksüne sahip
değildir.*

rünümüleri olarak; toplu işçi çıkarma, vardiya azaltma, zorunlu izne çıkarma ve ücretleri düşürme gibi değişik uygulamaları sıralamak mümkündür.

Ancak, bu yollardan hangisi seçilirse seçilsin; işletmelerin ekonomik kriz dönemlerindeki temel başvuru eğilimi, istihdamı daraltmak suretiyle maliyetleri aşağıya çekme düşüncesi yönündedir. Buna karşılık, sözkonusu uygulamaların, işletmelerde mutlak anlamda bir verimlilik artışı sağladığı görülmez. Bununla birlikte, sözkonusu uygulamalar sonucunda, enazından verimsiz elemanların işletmelerden ayrılacağını ve işletmede göreceli bir iyileşmenin sağlanacağını söylemek, yanlış olmaz.

a) İşten çıkarma

İşletmeler, karşılaştıkları ekonomik kriz nedeniyle işlerini daraltmak zorunda kaldıklarında, işçileri topluca işten çıkarmaya kalkışır. İşten çıkarmaların hangi andan itibaren toplu işçi çıkarma sayılacağı konusu, genelde çalışma mevzuatı tarafından belirlenecek bir noktadır. Ancak, her halde toplu işçi çıkarma, çok sayıda işçi çalıştıran işyerleri için sözkonusu olabilecek bir kavramı oluşturur. Nitekim, az sayıda işçi çalıştıran bir işyeri, işyerindeki işçilerin tümüne yakın sayıda işçiyi

işten çıkarmış olsa dahi, bu toplu işçi çıkarma niteliğinde değildir. Bunun gibi, toplu işçi çıkarma, işçilerin kısa aralıklarla işten çıkarılmaları durumunda sözkonusudur. Bu bakımdan, toplu işçi çıkarmada yapılacak fesihlerin, zaman içine yayılmış bulunması değil, bunların kısa aralıklarla birbirlerini izlemeleri önemlidir.

aa) Özel düzenleme eksikliği

Topluca işten çıkarmaya karşı işçilerin yasa düzeyinde korunması, yasal iş güvencesini sağlamaya yönelik önlemler içinde yer alır. Nitekim, bu amaçla İş Kanunu'nun 24. maddesi de, ilk metninde "toplu işçi çıkarma"yı düzenlemiştir; kendi koşulları içinde, belli bir güvenceyi işletmelerdeki işçilere sağlamak istemiştir. Buna göre, "toplu işçi çıkarma" madde başlığını taşıyan İş K. m. 24'ün eski metni, "işverenler kanundan doğan ödevlerini yerine getirerek de olsa ancak işlerini daraltmak veya işçilerini azaltmak amacıyla işyerinde toplu olarak veya kısa aralıklarla ondan az olmamak üzere onda biri kadar ve daha fazla işçiyi işten çıkarmak istedikleri hallerde durumu, işçileri çıkarmadan en az bir ay önce ilgili bölge çalışma müdürlüğüne yazılı olarak bildirmek zorundadırlar" (f. 1) biçimindeki bir yasal düzenlemeye yer vermiştir.

Ancak, daha sonra 1975 yılında İş K. m. 24, madde başlığıyla birlikte değiştirilmiştir. Buna göre, ilkin, daha önce "toplu işçi çıkarma" biçiminde olan madde başlığı, "işten çıkarmanın sonucu" haline sokulmuştur. Sonra, İş K. m. 24; madde başlığındaki değişikliğe koşut biçimde, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde uygulanması sözkonusu olabilecek bir düzenleme olma havasından çıkarılarak, temelde sözleşme yapma zorunluğunu ve yeni işçi alma yasağını içeren bir hükme dönüştürülmüştür.

Yapılan bu yasal değişikliğin, endüstri ilişkilerine olan etkisi bakımından, çok yerinde olduğunu söylemek güçtür. Gerçekten, İş K. m. 24; ilk metninde, toplu işçi çıkarmayı özel birtakım koşullara bağlamış ve bunlara ilişkin hükümleri düzenlemiştir. Sözkonusu esaslar, özellikle ekono-

mik kriz dönemleri uygulamaları açısından geliştirilecek ve ileriye götürülecek yerde; 1975 yılındaki yasal değişiklikle, toplu işçi çıkarma esaslarından vazgeçilmiştir¹.

bb) İşten çıkarmanın hukuki sonuçları

aaa) Tazminatların ödenmesi

Ekonomik nedenle işten çıkarmalarda işletmeleri bekleyen en büyük yük, sözleşmeleri fesholunan işçilere kanunen ödenmesi gereken tazminatlardır. Gerçekten, bu durumda işten çıkarılan işçiye, öncelikle ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmesi gerekir.

Geçmişte, ekonomik kriz nedeniyle çıkarılacak işçilere ihbar tazminatı ödenip ödenmeyeceği duraksama yaratmıştır. Ancak, uygulamada Yargıtay, ekonomik krizi İş K. m. 17/bent III anlamında bir zorlayıcı neden niteliğinde görmeyerek, yapılacak feshin sonucunda ihbar tazminatının da ödenmesi gerektiğini kabul etmiştir².

İşletme tarafından ödenecek ihbar tazminatının, İş K. m. 13/bent C f. 3 anlamındaki bir kötüniyet tazminatına bürünmesi olasıdır. Nitekim, ekonomik krizin gerçekte varolmadığı durumlarda veya ekonomik kriz bahane edilmek suretiyle yapılacak işten çıkarmalarda, işveren fesih hakkını kötüye kullanmış olabilir³. Bu durumda, ihbar önelerine ilişkin ücretin üç katı tutarında bir tazminatın işçiye ödenmesi gerekecektir. Ancak, işverenin kötüniyetle hareket ettiğini kanıtlama yükü, işçinin omuzlarındadır.

Diğer yandan, ekonomik kriz durumunda işten çıkarılacak işçilerin tespiti; toplu iş sözleşmesinde, işçi sendikasıyla yapılacak görüşmelere bırakılmış olabilir. Yine, toplu iş sözleşmesinde, işçi sendikasıyla olan bu prosedüre uymayacak işverenin, ağırlaştırılmış bir tazminat ödemesi öngörülmüş bulunabilir. İşçi sendikasının işten çıkarma konusunu ekonomik kriz ortamında işverenle görüşmeye yanaşmaması halinde ise, artık işverenin böyle bir tazminatı ödemesi sözkonusu değildir. Gerçekten, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; konuya ilişkin oldukça yeni bir kararında, ".. da-

*Ekonomik kriz ortamları,
aniden ortaya çıkan ve
önceden tasarlayıp hareket
etmeye olanak tanımayan
ortamları içerir.*

*Bu bakımdan,
önceden bildirmeye dayalı
İş K. m. 24/VI,
ekonomik krizin önceden
bilinemez nitelikteki
hızlı gelişimiyle uyumlu
görünmez.*

valı işveren ekonomik zorunluluktan dolayı toplu işten çıkarmanın gündemde olduğunu belirterek taraf işçi sendikasını görüşmeler yapılmak üzere çağırılmış, taraflar biraraya gelmişler, davalı işverenin çıkarma tarihi ve işten çıkarılacak işçinin ünitelere göre dağılımı hususlarında, bilgi vermiş ve ayrıntılı açıklamalarda bulunmuştur. Buna karşı işçi sendikası işten çıkarma hususlarında müzakere yapamayacaklarını, böyle bir konu hakkında karara varamayacaklarını bildirmiş, böylece işverenin prosedürü işletme niyet ve arzusu sonuçsuz kalmıştır. Olayların bu seyri, Toplu İş Sözleşmesinin 42. maddesine uygun şekilde, işverenin davranışta bulunduğunu, yapabileceği başka bir şeyin kalmadığını işçi sendikalarının prosedürün işletilmesine engel olduğunu göstermektedir ki, bu durum karşısında davacı işçinin 42. maddeye dayanarak cezai şart niteliğindeki tazminat isteğinde bulunması olanağı yoktur.”⁴ anlatımına yervererek, ekonomik kriz ortamında iyiniyetle hareket eden işvereni korumuştur.

Bunun gibi, yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; bir başka kararında, işyerinin ekonomik nedenlerle kapatılması halinde, toplu iş sözleşmesiyle getirilen toplu işçi çıkarmaya ilişkin sınırlamalara aykırı hareket edildiği takdirde yedi aylık ücret tutarındaki tazminat hükmünün uygulanması olanağının bulunmadığını kabul etmiştir⁵.

bbb) Bildirimde bulunma

Ekonomik krizde işçi çıkaracak işveren; işlerine son verilen işçilerin sayısı on ve daha fazla olduğu takdirde, yeni bir işe yerleştirilebilmeleri için, bunların adlarını ve niteliklerini çıkarma tarihinden en az bir ay önce ilgili İş ve İşçi Bulma Kurumu örgütüne bildirmek zorundadır (İş K. m. 24/VI). Söz konusu bildirim yapmayan veya gecikmeli yapmış bulunan işletmelere ise, İş K. m. 98/bent B'deki cezai yaptırım (para cezası) uygulanır.

Genel olarak işten çıkarmanın bir sonucu olarak İş K. m. 24'de düzenlenmiş olan bu bildirim yükümünün yerindeliği, ekonomik kriz ortamları bakımından tartışmaya açıktır. Bunun da nedeni; İş K. m. 24'ün, 1975 yılında geçirdiği değişiklik sonunda, ekonomik krize yönelik bir düzenleme olmaktan çıkarılmış bulunmasıdır. Gerçekten, belirtilen bildirim yükümünün, işten çıkarma tarihinden üstelik de “en az” bir ay önce yerine getirilmesi öngörülmektedir. Ekonomik kriz ortamları ise, aniden ortaya çıkan ve önceden tasarlayıp hareket etmeye olanak tanımayan ortamları içerir. Bu bakımdan, önceden bildirmeye dayalı İş K. m. 24/VI, ekonomik krizin önceden bilinemez nitelikteki hızlı gelişimiyle uyumlu görünmez.

ccc) Yeni işçi alma yasağı

Ekonomik kriz nedeniyle işçi çıkarma yoluna gidecek işverenin, iş sözleşmesini İş K. m. 13 uyarınca feshi ihbar suretiyle feshetmek durumunda olduğu ve giderek, ihbar tazminatı ödemek zorunda bulunduğu, daha önce belirtilmiş bulunuyor⁶. İş K. m. 13 uyarınca yapılacak işten çıkarmalarda ise, işverenler, iş sözleşmesini feshettikleri işçilerin yerine, çıkarma tarihinden itibaren

altı ay içinde başka işçi alamaz (İş K. m. 24/1). Söz konusu yeni işçi alma yasağına aykırı davranacak işverene de İş K. m. 98/bent B'deki cezai yaptırımın (para cezasının) uygulanması öngörülmüştür.

Ancak, yeni işçi alma yasağı, ekonomik kriz nedeniyle işçi çıkarma yoluna gidecek işletmeler açısından, önemli bir durum oluşturmaz. Çünkü, söz konusu yasak, salt kötüniyetle ve ekonomik kriz bahanesiyle işçi çıkartacak işverenler açısından düşünülecek olan bir önlemdir. Nitekim, gerçekte varolmayan bir krizi bahane ederek işçi çıkartacak bir işyeri, teknoloji yenileme dışında işçi gereksinimini azaltma yoluna gidemeyeceği için, yeniden işçi alımına gidecek ve bu durumda da, belirtilen yeni işçi alma yasağıyla karşılaşacaktır.

Tüm bunlara karşın, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; ekonomik krizle karşılaşmış bir işyerinin, çıkarılan işçinin çalışmış olduğu bölümün dışında, tamamen başka bir bölüme yeni işçi almış olmasını, kötüniyetin varlığı için yeterli bulmamaktadır. Gerçekten, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, yakın geçmişteki bir kararında, “.. yeni işçilerin işyerinin diğer ünitelerindeki personel ihtiyacını karşılamak üzere alındıklarının kabulü gerekir. Feshin ekonomik nedenler ve işçi fazlalığı nedeniyle gerçekleştiği düşünülerek kötüniyet tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken soyut biçimde başka üniteye işçi alındığından sözedilerek bu isteğin kabulü hatalıdır..”⁷ anlatımına yer vererek, kötüniyetin varlığını işçinin yerine (bölümüne) yeni personel alımıyla sınırlı tutmuştur.

cc) Eşitlik ilkesinin uygulama alanı

Ekonomik kriz nedeniyle yapılacak işten çıkarmalarda, fesih yetkisini kullanacak işverenin, kural olarak sözkonusu hakkını kullanmakta serbest olduğu ve eşit işlem ilkesinin, burada mutlak biçimde uygulama alanı bulamayacağı söylenmelidir. Gerçekten, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde, yani işten çıkarma sırasında, genel olarak eşit işlem borcunun uygulanması

sözkonusu değildir. Çünkü, işveren, bu gibi durumlarda işçinin tüm özel durumunu ve davranışlarını gözönünde bulundurur⁸.

Ancak, işveren, her hakkını kullanırken uymak zorunda olduğu dürüstlük kuralı esasına (MK. m. 2), burada da uymakla yükümlüdür. Buna göre de, ekonomik kriz fırsat bilinerek, Ay. m. 10/T'deki eşitlik esaslarına (ayrım yasaklarına) ve sendikal özgürlük güvencelerine (Sendikalar K. m. 31) aykırı hareket edilmesi, fesih hakkının kötüye kullanılması anlamını taşır.

b) Vardiya sayısını azaltma

Ekonomik kriz durumlarında personel sayısını azaltma yollarından biri de, işyerinde uygulanan mevcut vardiya sayısını azaltmak, yani bazı vardiyaları kaldırmaktır. Gerçekten, işyerinin sürekli açık tutulmak ve kesintisiz biçimde mal veya hizmet üretmenin yolu, vardiya uygulamasından geçer. Eğer yapılan işin özelliği kesintisiz (non-stop) çalışmayı gerektirmiyorsa, işveren ekonomik krizde vardiya sayısını azaltmak suretiyle personel sayısını düşürebilir.

Ancak, ister vardiya sayısı azaltılsın ve isterse işletmede tümünden vardiya çalışmasından vazgeçilsin, sonuçta bu durum bazı işçilerin işlerini yi-

Ekonomik kriz ortamlarında ortaya çıkan talepteki azalma, endüstri ilişkilerinde işverenin temerrüdü sonucunu yaratmaktadır. Bu gibi durumlar için düşünülen hükümlerin katılığı, işvereni ister istemez geçici bir süreyle işçileri işten uzak tutmaya yöneltmektedir.

Toplu yıllık izne çıkarma dönemi, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 7/I tarafından katı biçimde belirlenmiştir. Nitekim, işveren; sözkonusu hükme göre, ancak Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, toplu izin uygulayabilir. Ekonomik krizlerin belirtilen dönem içinde çıkmasını ise, kimse garanti edememektedir.

tirmelerine yolaçacaktır. Bu halde de, yukarıda belirtilen işten çıkarmaya ilişkin hükümlerin uygulanması sözkonusudur⁹.

Diğer yandan, iptal edilecek vardiyaların seçiminde, kural olarak işletmelerin serbest olduğu söylenmelidir. Nitekim, işveren (veya işveren vekili); işletmenin gereksinimlerini ve ekonomik krizden etkileniş ölçüsünü gözönünde bulundurarak, iptal edilecek vardiyayı kendisi kararlaştırabilecektir. İşçinin işletme yönetimine katılmasının kabul edildiği ülkelerde ise, işverenin bu denli serbest olduğu söylenemez. Çünkü, işyeri kurulları veya işletme komiteleri, özellikle Batı Avrupa ülkeleri uygulaması içinde, belirtilen konulardaki karar mekanizmalarına katılmak olanağına sahiptir. Bununla birlikte, yasal düzeyde yönetime katılmanın sözkonusu olmadığı sistemlerde de, toplu iş sözleşmeleri yoluyla vardiya değişikliğine ilişkin kararlara işçi temsilcilerinin ortak edilmesi mümkündür.

3. ZORUNLU İZNE ÇIKARMA

Ekonomik kriz ortamlarında ortaya çıkan talepteki azalma, endüstri ilişkilerinde işverenin temerrüdü sonucunu yaratmaktadır. Bu gibi durumlar için düşünülen hükümlerin katılığı, işvereni ister istemez geçici bir süreyle işçileri işten uzak tutmaya yöneltmektedir. Gerçekten, katı nitelikteki İş K. m. 62/bent I f. c, "işçinin, işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler"i, işçinin günlük yasal iş süresinden saymaktadır. Bunun pratik anlamı, ekonomik krizde işverenin, işçiyi çalıştırmamasına rağmen, ücret ödemeye devam etmek zorunda olmasıdır. İşte, bunu aşmak üzere, son dönemde işçilere zorunlu izin yaptırıldığı görülmektedir. Böylece, mevcut iş sözleşmesi sona erdirilmemekte, yani işçi işten çıkartılmamakta ve buna karşılık da, işçi istemediği bir zamanda yıllık izne çıkmak zorunda kalmaktadır.

Belirtilen zorunlu izin uygulamasının, katı nitelikteki mevcut hukuki düzenlemelere uygun düştüğü söylenemez. Çünkü, ilkin, yıllık izin hakkı, ancak işçi tarafından istenildiği anda kullanılabilir. Bu anlamda, işverenin işçiyi yıllık izin yapmaya zorlaması, hukuken caiz değildir. Sonra, toplu yıllık izne çıkarma dönemi, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 7/I tarafından katı biçimde belirlenmiştir. Nitekim, işveren; sözkonusu hükme göre, ancak Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, toplu izin uygulayabilir. Ekonomik krizlerin belirtilen dönem içinde çıkmasını ise, kimse garanti edememektedir.

Yıllık izne ilişkin mevzuat hükümleri; görüldüğü üzere, katılıkları nedeniyle ekonomik kriz ortamlarının gereksinimlerine, tam olarak yanıt verememektedir. Bu durumda, işçiden özveride bulunması istenmek suretiyle, yanlar arasında mevcut hukuki düzenlemelere aykırı hükümlerde anlaşma sağlanmaya çalışılmaktadır. Tarafların uygun görmeleri karşısında da, bu gibi yasal olmayan durumlara Devlet seyirci kalmaktadır¹⁰.

4. ÜCRETLERİ DÜŞÜRME

a) Enflasyona endeksli ücret artışlarından kaçınma

Son dönemde ülkemiz enflasyon oranındaki önemli yükselmeler karşısında, toplu iş sözleşmelerinde 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 verilmektedir. Bu tür sözleşme kayıtlarının, kısa dönem için işçi ücretlerini yükselen enflasyon karşısında koruduğu tartışmadan uzak olmakla birlikte, toplu iş sözleşmesi düzenimizin sağlıklı gelişmediğini gösterdiği de bir gerçektir. Çünkü, gerek dünyada ve gerekse Türkiye ekonomisinde yaşanan belirsizlikler ve sıkıntılar yüzünden, ücret artışlarında enflasyonun tek ölçüt olarak alınmaması ve ülkedeki ekonomik göstergeler ile işkolunun konumu ve işletme/işyeri ödeme gücü gibi diğer göstergelerin de gözönünde bulundurulması zorunludur. Aksi takdirde, 5 Nisan kararlarının ertesinde kamu işverenlerinin içine düştüğü durumda olduğu üzere, bu kez de ekonomik kriz ortamında özel kesim işverenlerinin ücret artışlarını ödeme yerine ertelemeye kalkışmayacaklarını kimse söyleyemeyecektir.

Bütün bunların ışığında, işverenlerin, ekonomik kriz ortamlarında olabildiğince bu tür enflasyona endeksli ücret zamlarından kaçınacakları görülecektir. Gerçekten, ikinci dönem artışlarını ileride gerçekleştirecek ama oranının ne olacağı bilinmeyen ve de kestirilemeyen enflasyona ek belli yüzdelere bağlayan düzenlemelere imza atacak işveren, geleceği belirsiz ekonomik kriz ortamında son derece önemli güçlüklerin içine düşme tehlikesiyle karşı karşıyadır. Bu gibi durumlarda da, yargıcın toplu iş sözleşmesine müdahalesi, gündeme gelmektedir¹¹.

b) “Sıfır zam” önerileri

Toplu görüşmeler sırasında işveren tarafının, yaşanan ekonomik krizi gerekçe göstererek, ücret zammından kaçınması ender rastlanan bir du-

rum değil. Nitekim, son olarak tekstil işkolundaki işverenlerin, toplu görüşme açılırken “sıfır zam” biçiminde adlandırılan bu tür önerileri yaptığını görmüş bulunuyoruz. Bu tür önerilerle, ülkemizde olduğu kadar yabancı ülkelerde de karşılaşılmaktadır.

Sıfır zam mantığının, gerek kamu ve gerekse özel kesime ait toplu iş sözleşmesi görüşmelerini kilitleyeceği ve sektörde huzursuzluk yaratacağı son derece açıktır. Çünkü, fiyatları dondurmanın mümkün olmadığı enflasyonist bir ortamda, ücretlere hiç zam yapılmaması gerçekçi bir tutum olmaz. Bu bakımdan, belirtilen türdeki önerileri, sadece bir öneri olarak değerlendirmek doğru olur. Çünkü, toplu iş sözleşmelerinde sözkonusu olan nokta, temelde bir (toplu) pazarlığın yapılmasıdır. Nitekim, sözkonusu öneri, gerçek ekonomik kriz ortamlarında üstünlük kazanabilmektir. Bu bağlamda, işçi sendikalarının, özellikle ekonomik kriz ortamlarında bu tür önerileri kabul etmeleri, ender izlenen bir olgu değildir. Gerçekten, işçi sendikaları işsizliği önleme düşüncesiyle bu tür önerileri kabul etmekte, ücret artışlarından vazgeçme karşılığında, işverenleri işçi sayısını azaltma dışındaki önlemlere başvurmaya yöneltmektedir.

c) Toplu iş sözleşmesinde düzen ilkesi

Önceki toplu iş sözleşmesiyle belirli bir süre için kabul edilmiş olan düzen, yerini yapılacak yeni toplu iş sözleşmesine bırakır. Burada yeni oluşturulan düzenin, düzen ilkesi uyarınca, artık eski sözleşmeye oranla işçi lehine olup olmadığına bakılmaz. Bu bağlamda, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de; değişik tarihlerde vermiş olduğu kararlarda, düzen ilkesi uyarınca toplu iş sözleşmesiyle bazı hakların değiştirilmesini veya kaldırılmasını mümkün görmüş ve kazanılmış hak düşüncesiyle yeni toplu iş sözleşmesiyle öngörülme-yen veya azaltılan hakların ya da farkların dava yoluyla istene-meyeceğini kabul etmiştir¹². Buna göre de, yeni toplu iş sözleşmesi döneminin ekonomik kriz dönemine denk gelmesi halinde; işveren kesimi, önceki dönemde toplu iş sözleşmesiyle tanınmış ve işçi lehine olan düzenlemelerden ayrılmayı, karşı öneri olarak getirebilecektir. Buradaki ayrıl-

Toplu iş sözleşmesinin tarafları, ekonomik koşullardaki değişiklik ve özellikle de ekonomik kriz karşısında mevcut sözleşmeyi yeni koşullara uyarlamak olanağına sahiptir.

ma, yeni toplu iş sözleşmesi süresinin tümü boyunca olabileceği gibi, örneğin ilk altı ayı veya bir yılı gibi bir bölümüyle de sınırlı kalabilir.

d) Toplu iş sözleşmesinin taraflarca değiştirilmesi

Ekonomik kriz öncesinde imzalanmış toplu iş sözleşmesi, kriz döneminde işveren açısından önemli bir ekonomik yük oluşturmaya başlar. Bunun için, ekonomik kriz ortamında, mevcut toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapılarak, işverenin yükü azaltılmaya çalışılır.

Uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesi sırasında dikkat edilecek nokta, işçi için gerçekleşmiş, yani uygulanmasına başlanmış bir ücret zammının sözkonusu olup olmadığıdır. Gerçekten, hak olarak doğmuş ücret zammının, salt toplu iş sözleşmesi değişikliği yoluyla ortadan kaldırılması sözkonusu olmaz. Buna karşılık, toplu iş sözleşmesinin tarafları, ekonomik koşullardaki değişiklik ve özellikle de ekonomik kriz karşısında mevcut sözleşmeyi yeni koşullara uyarlamak olanağına sahiptir. Bu konudaki yetki de, sadece ve sadece, toplu iş sözleşmesinin taraflarını oluşturan işçi sendikası ile işveren sendikasına veya sendika üyesi olmayan işverene ait olup; sözkonusu yetkinin, başka bir kuruluşa devri hukuken olanaksızdır¹³.

e) Toplu iş sözleşmesinin ekonomik kriz koşullarına uyarlanması

Değişen ekonomik durumların ve özellikle de ekonomik kriz ortamlarının, işletmeler bakımın-

dan, öncelikle bağitlanmış toplu iş sözleşmelerini etkilediği görülür. Bu bağlamda, hukuki sorun, yargıcın mevcut sözleşmeyi değişen ekonomik koşullara uyarlayıp uyarlayamayacağı konusunda ortaya çıkar. Nitekim, ülkemizde global ortama bağlı olarak 5 Nisan kararlarının uygulamaya konulması, belirtilen çalışma sorunlarının ortaya çıkmasına yolaçmıştır.

Gerçekten, yakın geçmişte sermayelerinin tamamının ya da büyük bölümünün Devlete ait bulunduğunu ileri süren kamu işverenleri; Hükümetin karar ve talimatlarına uymakla yükümlü olduklarını, bağitlanmış toplu iş sözleşmesinin bir süre uygulanıp daha sonra ülke genelinde gelişen ekonomik şartların olağanüstü ekonomik önlemler gerektirdiğini, Hükümetin de olağanüstü ekonomik karar ve önlemler alıp uyguladığını, 5 Nisan'da alınan ekonomik önlemler paketine dayalı Hükümet emirlerine her kamu kuruluşu gibi kamu işverenin de uymak zorunda bulunduğunu, toplu iş sözleşmesini uygulamama durumunun kamu işverenin özgür iradesinin dışında gerçekleştiğini ve 13 Eylül 1994 tarihli Başbakanlık Tasarruf Genelgesi'yle bağlı bulduklarını belirterek; beşinci dilim toplu iş sözleşmesi zam dilimlerini ileriki bir tarihte ödemeye kalkışmıştır. Bunun üzerine açılan toplu davalarla ilgili uyuşmazlıklarda Yargıtay (9. Hukuk Dairesi ve Hukuk Genel Kurulu), yargıcın müdahale ederek, sözleşmeyi değişen ekonomik koşullara uyarlayabileceğini kabul etmiştir¹⁴.

Bunun gibi, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu; yine yeni bir kararında, "... Davacı, ülkede başgösteren bu olağanüstü ekonomik kriz nedeniyle, Toplu İş Sözleşmesi'nin 35/B maddesinde hükme bağlanan enflasyona endeksli ikinci yıl ücret zammı oranının çekilmez hal alması nedeni ile yerine getiremeyeceğini öne sürerek uyarlama talebinde bulunmuştur. Hal böyle olunca yukarıda açıklanan uyarlama kuralları ile ekonomik olguların ışığı altında Mahkemece yapılacak iş; tüm deliller toplanmalı, ekonomik değişiklikler ilgili organlardan araştırılıp tespit edilmeli, biri ekonomist olmak üzere üç kişilik bilirkişi kurulundan

görüş alınmalı, işlem temelinin çöktüğü saptandığında, Toplu İş Sözleşmesi'nin 35/B maddesindeki ücret zammından hal ve şartların değişmesi nedeni ile davacı işverene ne miktarda mükellefiyet yüklenebileceği belirlenmeli, tarafların amacına uygun objektif iyiniyet, hakkaniyet ve nesafet (MK. md. 2,4) kurallarının elverdiği ölçüde ve düzeyde aşırı olmayan tahammül edilebilir bir seviyeye getirilmeli, sonuçta tüm dayanakları belirtilmiş, gerekçeli karar verilerek sözleşmedeki intibak boşluğu doldurulmalı, aksi durumda dava reddedilmelidir.”¹⁵ anlatımına yer vererek, *işlem temelinin çökmesi* temelinde yargıcın sözleşmeye müdahale edebileceğini kabul etmektedir.

III. ÇALIŞMA YAŞAMINDA EKONOMİK KRİZE KARŞI ALINACAK ÖNLEMLER

I. EKONOMİK KRİZİN ÇALIŞMA YAŞAMINDA DEĞERLENDİRİLİŞİ

Gelişen ekonomik olumsuzluklar karşısında, değişik çevrelerin tutumu ve tepkisi de farklı olmuştur. Bunlar içinde, geçen ekonomik krizden en büyük ölçüde etkilenmiş bir işçi sendikası başkanı olarak Türk Metal Sendikası Genel Başkanı Mustafa Özbek'in, “.. İşverenle çıkar ayrılığımız yok. Çıkar birliğimiz var. İşverenle oturur, şirketi inceleriz. Fabrikanın durumunu ortaya sereriz. Eğer zarar varsa, o zararı iki taraf eşit olarak paylaşıyoruz. Örneğin 100 liralık zarar varsa, bunun 50'sini işveren, 50'sini işçi paylaşabilir. Tofaş'da 5 bin işçi var. Zararın yüzde 50'sini işçi ücretlerinden kesebiliriz. Bunun gibi her türlü öneriyi konuşmaya hazırız. Her iki taraf da taşın altına elini koysun. İyi günde de kötü günde de beraber olalım. Ancak tek taraflı işçi çıkartma kararı almasınlar.”¹⁶ biçimindeki önerisini gerçekçi bulmamak olanaksızdır. Gerçekten, ekonomik kriz ortamında işçi kesiminin en büyük endişesi, mevcut ortama yabancı saiklerle yapılmış ve yapılacak olan fesihlerdir. Bunları, yani kötünüyetle işten çıkarılmaları savunma ise, kimseden beklenemez.

Diğer yandan, ülkemizde yasal iş güvencesinin tam olarak kabul edilmemiş olması ve de işsizlik sigortasının yokluğu, ekonomik krizin ça-

alışma yaşamında yarattığı olumsuzluklar karşısında Devletin (özellikle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın) duruma 'seyirci' kalmasına yol açmaktadır. Nitekim, mevcut olumsuz gelişmelerin ardından kamuoyuna yansıyan açıklamalarda, 11 Aralık 1998 tarihli Bakanlar Kurulu toplantısına katılan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Nami Çağan'ın, toplu işten çıkarmaların sosyal sonuçlarını hafifletmek için almakta olduğu ve düşündüğü önlemleri özetlediği görülmüştür. Bunlara kısaca bakılacak olunursa; “devlet, işçi ve işveren temsilcilerinin katılımıyla muhtemel toplu işten çıkarmalara karşı 'İzleme Komiteleri' oluşturuluyor. Bu çerçevede bir nevi geçici 'İşsizlik Sigortası' gibi çalışacak bir fon oluşturulacak.. Özelleştirme Yasası'yla güvence altına alınan, özelleştirmeden ötürü işsiz kalan işçiler için ayrılan paranın bu fona aktarılması düşünülüyor. Ayrıca, Dünya Bankası'nın özelleştirme işsizleri için verdiği eğitim ve istihdam kredisi anlaşmasında bir değişiklik yapılarak, Dünya Bankası'ndan bu fona para aktarılması için de teknik çalışmalar” başlatılmıştır¹⁷.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; görüldüğü üzere, “İşten Çıkarılanları İzleme Komiteleri” oluşturma düşüncesiyle, ekonomik krizin çalışma yaşamındaki sonuçlarına seyirci durumda olup, kendi adlandırmasıyla “izleme”ktedir. Dahası, Bakanlık; daha önce hazırlayıp da yasalaşmayan İşsizlik Sigortası Yasa Tasarısı'nı yeni-

Ekonomik kriz dönemlerinin çalışma yaşamı üzerindeki olumsuzluklarını azaltmanın temel çözümü, endüstri ilişkilerine yeterli esnekliğin kazandırılmasından geçmektedir.

den gündeme getirip, kurulacak bir fon eliyle gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Bu noktada görmezlikten gelinen bir 'ufak ayrıntı', sözkonusu fonun finansman kaynağının nasıl sağlanacağıdır. Bununla ilgili olarak; Bakanlığın, Dünya Bankası'ndan sağlanan kredilerin bu fona aktarılması düşüncesi ise, gerçekçi görünmemektedir. Çünkü, Dünya Bankası'nın verdiği sözkonusu kredi, özelleştirmenin sosyal sonuçlarını hafifletmek üzere alınmış olup; bu kredinin belirtilen amaç dışında kullanılmasına onay vermesini, Dünya Bankası'ndan beklemek güçtür.

2. EKONOMİK KRİZE BİRLİKTE ÇÖZÜM ÖNERİSİ

Ekonomik krizin çalışma yaşamı üzerinde yarattığı olumsuzluklara karşı, işçi kesiminin önerdiği birlikte çözüm önerisi, mevcut ülke koşullarında gerçekçi görünmektedir. Bunun da makro düzeyde yolu, Ekonomik ve Sosyal Konsey'de ortaklaşa alınacak kararlardan geçmektedir.

Dikkat edilecek olunursa; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın düşüncesi, iller düzeyinde "izleme komiteleri"nin oluşturulması ve bunlara devlet/işçi/işveren temsilcilerinin katılmasıdır. Hiçbir pozitif dayanağı bulunmayan ve de yararlı olacakları kuşkuolu olan bu tür yapay çözümler yerine; siyasi iktidarın, en kısa zamanda Ekonomik ve Sosyal Konsey içinde çabalarını yoğunlaştırması ve çözüm aramaya çalışması, şu anda en yerinde çözüm olarak görünmektedir.

3. ÇALIŞMA YAŞAMINA ESNEKLİK KAZANDIRILMASI

Ekonomik kriz dönemlerinin çalışma yaşamı üzerindeki olumsuzluklarını azaltmanın temel çözümü, endüstri ilişkilerine yeterli esnekliğin kazandırılmasından geçmektedir. Nitekim, günümüz global kriz ortamlarından alınması gereken en büyük ders, mevcut katı endüstri ilişkileri sisteminin ekonomik krizi aşmayı güçleştirdiğidir. Gerçekten, katı nitelikteki iş süreleri, istihdam ve ücret politikaları anlayışı, ekonomik krizin sosyal sonuçlarını ağırlaştırmaktadır. Bunun yerine, çalışma yaşamında gereken esnekliğin sağlanması, ekonomik kriz ortamlarının sosyal alandaki global etkisini azaltabilir.

SONSÖZ

Türkiye'nin son ekonomik kriz ortamına, çalışma yaşamı açısından, hazırlıksız yakalandığını söylemek mümkündür. Bunda, ülkede yaşanan son siyasi iktidarsızlıkların payı büyüktür. Gerçekten, çalışma yaşamının yeniden yapılanmasında ve özellikle de çalışma yaşamına esneklik kazandırılmasında yeterli siyasi otoritenin oluşturulamaması, endüstri ilişkileri sistemimizin değişime açık tutulmasını engellemektedir. Değişime kapalı ve katı bir endüstri ilişkileri sisteminden ise, ekonomik kriz ortamlarına kalıcı sosyal çözümler bulmasını beklemek, hayalcilikten öteye geçmemektedir.

DİPNOTLAR

- 1 Bak. K. Tunçomağ, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988, 192.
- 2 Bak. Yarg. 9. HD., 13.6.1977-7090/9191 ve Yarg. HGK., 21.3.1979-1977-9-876/316-İHU. İş K. m. 17 No. 8 ve 10.
- 3 Ayrıca bak. aşağıda dn. 7'de belirtilen Yargıtay kararı.
- 4 Yarg. 9. HD., 3.3.1998-465/3021-İşveren XXXVII, 2 (Kasım 1998), 18.
- 5 Bak. Yarg. 9. HD., 26.6.1996-10085/14277-M. Ekonomi (derl.), Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları, Ankara 1998, 231-232.
- 6 Bak. yukarıda II 2 a bb aaa.
- 7 Yarg. 9. HD., 18.6.1996-1611/14056-İşveren XXXV, 3 (Aralık 1996), 15. Ayrıca bak. yukarıda dn. 3 ve ilgili metni.
- 8 Tunçomağ, 146-147.
- 9 Bak. yukarıda II 2 a bb.
- 10 Ayrıca bak. T. Centel, İşletmelerdeki Değişim Karşısında Mevzuatın Durumu-MESS/Türk Metal Sendikası (yay.), "Diyalog ve İşbirliği" Toplantısı Şubat 1997, İstanbul 1997, 17-18.
- 11 Bak. aşağıda II 4 e.
- 12 Bak. N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1998, 449 dn. 24'a da belirtilen Yargıtay kararları.
- 13 Bak. Çelik, 473-475.
- 14 Sözkonusu kararlarla ilgili gelişmelerin ayrıntısı ve değerlendirilmesi için bak. Çelik, 470-472; A. Güzel, Toplu İş İlişkileri-İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi (yay.), Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, İstanbul 1998, 196-198.
- 15 Yarg. HGK., 26.2.1997-1996-9-679/119-İşveren XXXV, 6 (Mart 1997), 17.
- 16 İşçilerden, patronlara 'zararı paylaşma' önerisi, 12.12.1998 tarihli Hürriyet, sh. 9.
- 17 Bak. İşten atılacaklar için fon kuruluyor. 13.12.1998 tarihli Hürriyet, sh. 9.