



Teşekkür ederim. Sayın Başkan, değerli konuklarımız.

Ekonomik kriz, etkileri, alınması gereken önlemler ve kriz yönetimi konusunda ben çalışanlarla ilgili olarak İş Hukuku alanında konuşmak istiyorum. Daha önceki bölümde de zaten Sayın Deniz Gökçe, herkes uzman olduğu konuda konuşsun dedi. Yalnız ben kendisini hayal kırıklığına uğratacağım. Sosyal güvenlik ile ilgili konular üzerinde durmayacağım. Daha çok, İş Hukuku alanında işyerleri ile ilgili olarak açıklamalarda bulunacağım. Çünkü, burada bulunanları daha çok, işletmelere yönelik önlemler ve bunların sorunları ilgilendirmekte. Kamu maliyesi ile ilgili konular şu anda bizim topluluğumuz açısından gündemde görünmemektedir. Açıklamalarımda daha çok, hep hukuk bazında, hukuk temelinde kalacağım. Ancak tabii ki bu konuda özellikle işçi kesiminden gelen “Kriz var mı, yok mu? Göstermelik bir kriz mi değil mi?” bu soruların yanıtlanması benim dışımda. İkinci olarak da, her şeyden önce, ekonomik kriz, iktisat temelinde ele alınması gereken bir olgudur. Ben daha çok, mevzuat temelinde; toplu işçi çıkarmaların sonuçları, bunlara karşı neler yapılabilir gibi konular üzerinde durmaya çalışacağım.

Mevcut düzen, esneklik tanımayan katı bir iş ilişkileri sistemi üzerine kurulmuştur.

Genelde kriz ortamına bakacak olduğumuzda; gerek ülkemizde gerekse yabancı ülkelerde işletmeler çoğu zaman ekonomik daralmalar yaşamaktadır. Bunların bir bölümü içsel etkenlerle, bir bölümü ise dışsal etkenlerle ortaya çıkmaktadır. Bu ekonomik daralmalar içerisinde, özellikle içsel etkenler içerisinde, kötü yönetim, teknoloji yenilememe gibi birtakım sorunlardan kaynaklanan güçlük ortamlarının ortaya çıktığını görüyoruz. Ancak, bunlar; ülke çapındaki endüstriyel ilişkileri, işçi-işveren ilişkilerini doğrudan doğruya fazlaca etkileyen etkenler olarak karşımıza çıkmıyor. Buna karşılık, dışsal etkenler olarak nitelendirebileceğimiz ve genelde işletmelerde ekonomik güçsüzlük şeklinde çıkan olumsuzluklar, endüstriyel ilişkiler üzerinde tahrip edici sonuçlara yol açabilmektedir. Ancak, ister içsel etkenle orta-

ya çıksın, ister dışsal etkenle ortaya çıksın ekonomik güçlük ortamında, hemen insanların aklına işçileri işten çıkarmak, mevcut personel sayısını azaltmak veya yeni personel almamak gibi önlemler gelmektedir. Mevcut sistem içerisinde bu tür davranışları değiştirmeniz mümkün değil veya önleyebilmemiz önemli ölçüde güç. Neden güç? Çünkü, kurulu düzen, mevcut düzen, esneklik tanımayan katı bir iş ilişkileri sistemi üzerine kurulmuştur. Mevcut sisteme baktığımızda, bu sistem esnekliği tanımamakta ve tamamen katı bir iş ilişkileri sistemi üzerine kurulmuş durumdadır.

Ekonomik kriz önlemleri ve yönetimi, geniş ölçüde, sosyal tarafların karşılıklı özverisine dayanır.

Diğer yandan, aynı düzen içerisinde sosyal diyalog içeren mekanizmalar çalışmaz durumda bulunuyor. Oysa ki ekonomik kriz önlemleri ve yönetimi, geniş ölçüde, sosyal tarafların karşılıklı özverisine dayanır. Sosyal tarafların dayandığı kesimlerin özveriye hazır olmalarının yolu da, esas olarak sosyal diyalog mekanizmalarının iyi işlemesinden geçer.

Ülkede son yaşanan kriz ortamında, gerek sosyal tarafların ve gerekse resmi çalışma örgütünün aldığı tutuma son derece birbirinden farklı birkaç ufak örnek vermek istiyorum. Bunların içerisinde geçen ekonomik krizden en çok etkilenen bir işçi sendikası olarak Türk Metal Sendikası'nın Genel Başkanı aynen şunları söylüyor; *"...İşverenle çıkar ayrılığımız yok, çıkar birliğimiz var. İşverenle otururur şirketi inceleriz, fabrikanın durumunu ortaya sereriz eğer zarar varsa, o zararı eşit olarak paylaşıyoruz. Tofaş'ta 5000 işçi var, zararın % 50'sini işçi ücretlerinden kesebiliriz. Bunun gibi her türlü öneriyi değerlendirmeye hazırız. Her iki taraf da taşın altına elini koysun. İyi günde de, kötü günde de beraber olalım. Ancak, tek taraflı işçi çıkarma kararı almasınlar."*

Şimdi 80 öncesi ve 80 sonrası sendika başkanlarının genel tutumlarına baktığımızda bu, bizim için son derece yumuşak ve yapıcı bir tutumu sergiliyor. Ancak, buradaki alıntının en büyük endişesi, ekonomik kriz ortamında birtakım işten çıkarmaların önüne geçme endişesidir. "Tek taraflı işçi çıkarma kararı almasınlar" sözünün altında da muhtemelen sosyal diyalog çağrısı yatmakta ve bu yüzden gerçekçi bir öneri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Buna karşılık, resmi çalışma örgütüne bakıyorsunuz, devlet ne yapıyor? Ülkemizde yasal iş güvencesinin tam olarak kabul edilmemiş olması ve iş-

sizlik sigortasının yokluğu, ekonomik krizin çalışma yaşamında yarattığı olumsuzluklar karşısında devletin özellikle de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın duruma seyirci kalmasına yol açmaktadır. Mevcut olumsuz gelişmelerin ardından kamuoyuna yansıyan açıklamalarda Sayın Bakan, alacağı önlemleri şöyle özetliyor; *“Devlet, işçi ve işveren kesimlerin katılımıyla, muhtemel toplu işten çıkarmalara karşı, izleme komiteleri oluşturacağız. Bu çerçevede de bir nevi geçici işsizlik sigortası gibi çalışacak bir fon oluşturulacak, bu fona özelleştirme yasasıyla güvence altına alınan, özelleştirmeden ötürü işsiz kalan işçiler için ayrılan bu paranın bu fona aktarılması düşünülmüyor. Ayrıca, Dünya Bankası'nın özelleştirme işsizleri için verdiği eğitim ve istihdam kredisi anlaşmasında bir değişiklik yaparak, buradan alınacak paraların, bu fona aktarılması için teknik çalışmalar başlatılmıştır”* diyor Sayın Bakan.

Şimdi Çalışma Bakanlığımızın işten çıkarılanları izleme komitesi düşüncesiyle, ekonomik krizin çalışma yaşamındaki sonuçlarına seyirci durumda olup, kendi adlandırmasıyla, adeta izlemektedir. Dahası, Bakanlık daha önce de yasa hazırlayıp yasallaştıramadığı, İşsizlik Sigortası yasa tasarısını yeniden gündeme getirip, kurulacak bir fon eliyle bunu gerçekleştirmeye çalışmaktadır.

Günümüz global kriz ortamlarından alınması gereken en büyük ders; mevcut katı endüstri ilişkileri sisteminin, ekonomik krizi aşmayı güçleştirdiğidir.

Ancak, bu konuda görmezden gelinen ufak bir ayrıtı var. Bu fona para nereden bulunacak? Dünya Bankası belli amaçla verdiği bu kredinin acaba bu fona aktarılmasına razı olur mu? Bana olmaz gibi görünüyor. Nihayet, ekonomik kriz nedeniyle işten çıkarılanların izlenmesi, olsa olsa ancak bazı istatistiki verilerin elde edilmesi sonucundan öteye geçemez. Bunları sağlayabilirsiniz; kaç tane işsiz kaldı, kaç kişi işçi çıkarıldı, hangi sektörlerde işten çıkarmalar yoğun?... Ancak bunları tespit edebilirsiniz. Bunların ötesinde herhangi bir anlamı yok. Buradaki izlemenin, ancak yasal iş güvencesinin tam olduğu, işsizlik sigortasının bulunduğu ortamlarda bir önemi vardır. Bununla birlikte izleme yoluyla devletin işten çıkarmaların ancak hukuka uygun olup olmadığını saptaması, kendi açısından mümkün ancak idari düzeyde kalacak bu tür saptamalar, yargı yolu açısından fazla da bir önem taşımayacaktır.

Ekonomik kriz dönemlerinin çalışma yaşamındaki olumsuzluklarını azaltmanın temel çözümü, endüstri ilişkilerine yeterli esnekliğin kazandırılmasından geçer.

Bakanlığın elini, kolunu ne bağlıyor? Bakanlığın elini, kolunu bağlayan esas itibarıyla, çalışma mevzuatındaki katılıktır. Ekonomik kriz dönemlerinin çalışma yaşamındaki olumsuzluklarını azaltmanın temel çözümü, endüstri ilişkilerine yeterli esnekliğin kazandırılmasından geçer. Nitekim, günümüz global kriz ortamlarından alınması gereken en büyük ders; mevcut katı endüstri ilişkileri sisteminin, ekonomik krizi aşmayı güçleştirdiğidir. 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 kriz etkisini azaltabilecektir.

Bilimsel olarak esneklik; kuralsızlaştırma anlam ve içeriğini taşımamaktadır.

Ancak, sosyal taraflar, acaba çalışma yaşamındaki bu esnekliğe hazır mı? Kriz ortamında, sosyal taraflara baktığımızda, işveren yanı, esnekliğe ilişkin yasa önerisinin işçi tarafından gelmesine bakarken; işçi yanı da, çalışma yaşamında esnekliğin, kendi varoluş nedenini ortadan kaldıracığı, tehlike oluşturacağı yönünde birtakım endişeler taşıyor ve kazanılmış işçi haklarından geriye gidilecek gibi bir endişe taşıyor. Oysa ki, bilimsel olarak esneklik; kuralsızlaştırma anlam ve içeriğini taşımamaktadır.

Öte yandan, sosyal tarafların esnekliğe hukuk düzeyinde hazır olmayışları, onları pozitif hukuka ters düşen esnek düzenlemeleri, toplu iş sözleşmelerinde kabule götürmektedir. Bu anlamda, esnekliği yasa düzeyinde benimseyen taraf, toplu sözleşme düzeni içinde “esnek” davranmak zorunda kalmaktadır.

Ekonomik krizin işletmelere olan etkisi, endüstriyel ilişkiler alanında, yeni personel alımının durdurulması ve mevcut personelin azaltılması olmak üzere, iki yönde belirir. Gerçekten, işletme içindeki mevcut personelin, üretilen mal ve 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, genellikle istihdamın daraldığını görüyoruz.

Diğer yandan, işletmeler; istihdamdaki katılık yüzünden, ekonomik kriz dönemlerinde mevcut personelin bir bölümünü yenilemek suretiyle, verimlilik artışını sağlama şansına ve lüksüne sahip değildir. Böyle olunca işgücü maliyetlerini azaltmak için, mevcut personelle yetinilmek zorunda olunduğundan; bu kez ekonomik krizin, işletme çalışanlarını değişik biçimlerde etkilediği görülür. Bunların temel görünümleri 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 başvurusu, istihdamı daraltmak suretiyle maliyetleri aşağıya çekme düşüncesidir. Buna karşılık, söz konusu uygulamaların, işletmelerde mutlak anlamda bir verimlilik artışı sağladığı görülmez. Bununla birlikte, söz konusu uygulamalar sonucunda, en azından verimsiz elemanların işletmelerden ayrılacağı ve işletmede göreceli bir iyileşmenin sağlanacağını söylemek, yanlış olmaz.

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, yapılacak feshin sonucunda ihbar tazminatının da ödenmesi gerektiğini kabul etmiştir.

İşletme tarafından ödenecek ihbar tazminatının, bir kötü niyet tazminatına bürünmesi olasıdır. Nitekim, ekonomik krizin gerçekte varolmadığı durumlarda veya ekonomik kriz bahane edilmek suretiyle yapılacak işten çıkarmalarda, işveren fesih hakkını kötüye kullanmış olabilir. Bu durumda, ihbar önellerine ilişkin ücretin üç katı tutarında bir tazminatın işçiye ödenmesi gerekecektir. Ancak, işverenin kötü niyetle 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 hususunu ekonomik kriz ortamında işverenle görüşmeye yanaşması halinde ise, artık işverenin böyle bir tazminatı ödemesi söz konusu değildir.

Bunun gibi, yine Yargıtay; 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 etmiştir.

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. 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 düzenlenmiş olan bu bildirim yükümünün yerindeliği, ekonomik kriz ortamları bakımından tartışmaya açıktır. Bunun da nedeni; 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.

Ekonomik kriz nedeniyle işçi çıkarma yoluna gidecek işverenler, iş sözleşmesini feshettikleri işçilerin yerine, çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde başka işçi alamaz. (İş K.M.24/I) Söz konusu yeni işçi alma yasağına aykırı davranacak işverene de, İş K.M.98/bent B'deki 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 yasağın, salt kötü niyetle 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; işyerinin, çıkarılan işçinin çalışmış olduğu bölümün dışında tamamen başka bir bölüme yeni işçi almış olmasını, kötü niyetin varlığı için yeterli görmemektedir.

Ekonomik kriz durumlarında personel sayısını azaltma yollarından biri de işyerinde uygulanan mevcut vardiya sayısını azaltmak, yani bazı vardiyaları kaldırmaktır. Gerçekten, işyerinin sürekli açık tutulmasının ve kesintisiz biçimde mal veya hizmet üretmenin yolu, vardiya uygulamasından geçer. Eğer yapılan işin özelliği kesintisiz 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 yitirmelerine yol açaktır. Bu halde de, işten çıkarmaya ilişkin hükümlerin uygulanması söz konusudur.

Ekonomik kriz ortamlarında ortaya çıkan talepteki azalma, endüstri ilişkilerinde işverenin temerrüdü sonucunu yaratmaktadır.

Diğer yandan, iptal edilecek vardiyaların seçiminde, kural olarak işletmelerin serbest olduğu söylenmelidir. Nitekim, işveren veya işveren vekili; işletmenin gereksinimlerini ve ekonomik krizden etkileniş ölçüsünü göz önünde 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, Batı Avrupa ülkeleri uygulaması içinde, belirtilen konulardaki karar mekanizmalarına katılma olanağına sahiptir.

Ekonomik kriz ortamlarında ortaya çıkan talepteki azalma, endüstri ilişkilerinde işverenin temerrüdü sonucunu yaratmaktadır. Bu gibi durumlar için düşünülen hükümlerin katılığı, ister istemez geçici bir süreyle işvereni işten uzak tutmaya yöneltmektedir. Bunun paratik 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 çıkarılmamakta 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 kullanılabilen bir haktır. Bu anlamda, işverenin işçiyi yıllık izin yapmaya zorlaması, hukuken caiz değildir. Sonra, işveren; Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ne göre, ancak Nisan

ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, toplu izin uygulayabilir. Ekonomik krizlerin belirtilen dönemin dışındaki bir zamanda çıkmamasını 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 kalmaktadır.

Ücret artışlarında enflasyonun tek ölçüt olarak alınmaması ve ülkedeki ekonomik göstergeler ile işkolunun konumu ve işletme/işyeri ödeme gücü gibi diğer göstergelerin de göz önünde bulundurulması zorunludur.

Son dönemde ülkemiz enflasyon oranındaki önemli yükselmeler karşısında, toplu iş sözleşmelerinde genellikle o yıl tüketici fiyatları Türkiye geneli endeksi sayısının bir önceki yıl endeks 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 göz önünde 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 gelmektedir.

Diğer yandan, toplu görüşmeler sırasında işveren tarafının, yaşanan ekonomik krizi gerekçe göstererek, ücret zammından kaçınması ender rastlanan bir durum değildir. Nitekim, son olarak tekstil işkolundaki işverenlerin, toplu görüşme açılırken “sıfır zam” biçiminde adlandırılan bu tür önerileri yaptığını görmüş bulunuyoruz.

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 söz konusu olan nokta, temelde bir toplu pazarlığın yapılmasıdır. Nitekim, söz konusu öneri, gerçek ekonomik kriz ortamlarında üstünlük kazanabilmektedir. Bu bağlamda, işçi sendikalarının, özellikle ekonomik kriz ortamlarında bu tür önerileri kabul etmeleri, izlenen bir olgudur. Gerçekten, işçi sendikalarından işsizliği önleme düşüncesiyle bu tür önerileri kabul etmekle, ücret artışlarından vazgeçme karşılığında, işverenleri işçi sayısını azaltma dışındaki önlemlere başvurmaya yöneltmektedir.

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 söz konusu olup olmadığıdır. Gerçekten, hak olarak doğmuş ücret zammının, salt toplu iş sözleşmesi değişikliği yoluyla ortadan kaldırılması söz konusu olamaz. 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; söz konusu yetkinin, başka bir kuruluşa devri hukuken olanaksızdır.

Değişen ekonomik durumların ve özellikle de ekonomik kriz ortamlarının, işletmeler bakımından, öncelikle bağtlanmış toplu iş sözleşmelerini etkilediği görülür. Bu bağlamda, hukuki sorun, yargıcın mevcut sözleşmeyi değişen ekonomik koşullara uyarlayıp uyarlayamayacağı konusunda ortaya çıkmaktadır. Nitekim, ülkemizde global ortama bağlı olarak, ekonomik kriz ortamlarının sıklıkla yaşandığı bir gerçektir. Bununla ilgili olarak, 5 Nisan kararlarının uygulamaya konulması, belirtilen çalışma sorunlarının ortaya çıkmasına yol açmıştır.

***İşçi kesiminin birlikte çözüm önerisi,
mevcut ülke koşullarında endüstriyel ilişkiler
bakımından, gerçekçi görünmektedir.***

Gerçekten, yakın geçmişte kamu işverenleri; 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, yargıcın müdahale ederek, sözleşmeyi değişen ekonomik koşullara uyarlayabileceğini kabul etmiştir.

***Altyapısı oluşmamış bir kurumdan,
başarılı biçimde işlemesi beklenemez.***

İşçi kesiminin önerdiği birlikte çözüm önerisi, mevcut ülke koşullarında endüstriyel ilişkiler bakımından, gerçekçi görünmektedir. Nitekim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iller düzeyinde devlet, işçi, işveren temsilcilerinin katılımından oluşan "izleme komiteleri" gibi hiçbir pozitif hukuk dayanağı bulunmayan ve de yararı kuşkulu olan yapay çözümler yerine; siyasi iktidarın, en kısa zamanda Ekonomik ve Sosyal Konsey içinde çabalarını yoğunlaştırması yerindedir. Bu bağlamda, Başbakan Ecevit, Şubat ayının başında Ekonomik ve Sosyal Konsey'i toplantıya çağıracağını belirtmektedir. Ancak, yapılacak bu toplantıda önemli kararların alınamayacağından emin olunmalıdır. Çünkü, altyapısı oluşmamış bir kurumdan, başarılı biçimde işlemesi beklenemez.

Son ekonomik kriz ortamı, Türkiye'yi bir kez daha hazırlıksız yakalamıştır. Bunda en büyük etken, ülkede yaşanan son dönemdeki siyasi iktidarsızlıklardır. Nitekim, çalışma yaşamına esneklik kazandırılması için yeterli siyasi otoritenin kurulamayışı, Türk endüstri ilişkileri sisteminin değişime açık tutulmasını engellemiştir. Değişime kapalı, katı bir endüstri ilişkileri sistemi de, kriz ortamlarına uyumlu sosyal çözümler bulamamaktadır.