

**EKONOMİK KRİZ
KOŞULLARINDA
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
ÖZERKLİĞİ
"UYARLAMA SORUNU"**



Av. Murat Özveri

TÜRK HARB-İŞ SENDİKASI

İnkılap Sok. No: 20 Kızılay-Ankara

Tel: 0.312. 417 50 97 Fax: 0.312. 417 13 64



Baskı: Pastel Ofset



Mayıs 1999

Son nefesini verene kadar
insanları sadece insan
oldukları için hesapsızca
sevmekten vazgeçmeyen
dürüst, onurlu insan rahmetli

Aziz Amcaya..

(Arif Koç'a)...

İÇİNDEKİLER

BİRİNCİ BÖLÜM TOPLU SÖZLEŞME HAKKI VE ÖZERKLİĞİ

I-1. GENEL OLARAK TOPLU SÖZLEŞME HAKKI VE ÖZERKLİĞİ	19
I-2. TOPLU SÖZLEŞME HAKKI	20
I-3. TOPLU SÖZLEŞME ÖZERKLİĞİ	21
I.3.a- Toplu sözleşme özerkliğinin kaynağını açıklamaya çalışan görüşler	22
I.3.b- Toplu sözleşme özerkliğinin hukuki niteliği	24
I.4. TÜRK HUKUKUNDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİ	25
I.4.a- Meşrutiyet döneminden 1947 tarihli Sendikalar Yasasına kadar geçen dönem	26
I.4.b- 1947 Sendikalar Yasasından 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasına kadar geçen dönemde toplu sözleşme hakkı ve özerkliği	30
I.4.c- 1963-12 Eylül 1980 Döneminde Türk hukukunda toplu sözleşme özerkliği	32
I- 1961 Anayasası ve toplu sözleşme özerkliği	33
II- 275 Sayılı TSGLK ve toplu sözleşme özerkliği	34
I.4.d- 12 Eylül 1980 sonrasında Türk hukukunda toplu iş sözleşmesi özerkliği	36
I- 2364 Sayılı Yasayla geçiş döneminde toplu iş sözleşmesi özerkliği	36
II- 1982 Anayasası ve toplu iş sözleşmesi özerkliği	38
III- 2822 Sayılı TSGLK ve toplu iş sözleşmesi özerkliği	39
I.5. TOPLU SÖZLEŞME ÖZERKLİĞİNİN SINIRLARI	42
I.5.a- Batı hukukunda toplu sözleşme özerkliğinin sınırları	43
I.5.b- Türk hukukunda toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sınırları	44

İKİNCİ BÖLÜM EKONOMİK KRİZ VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

II.1. EKONOMİK KRİZ KAVRAMI	49
II.2 1970'TEN SONRA YAŞANAN EKONOMİK KRİZLERİN GENEL OLARAK DÜNYADA TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİLERİ	50
II.2.a- Kuralsızlaştırma ve hizmet akitlerine dönüş eğilimi	56
II.2.b- Toplu iş sözleşmelerinde yerelleşme	58
II.2.c- Ödün pazarlığı	58

II.3- TÜRK EKONOMİSİNİN TEMEL ÖZELLİKLERİ, KRİZLER VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİLERİ	59
II.3-a- Türk ekonomisinin genel özellikleri	59
I-1932-1945 Dönemi ithal ikameci politikalar	60
II-1945-24 Ocak 1980 arası Türk ekonomisinde ithal ikameci politikalar	61
III-1980 sonrası ihracata dayalı ekonomi politikaları	63
II.3-b- Türk ekonomisinde krizler	65
I-Krizlerin ortak özellikleri	65
II-Krizlerde uluslararası iş bölümünün etkisi ve kriz kronolojisi	65
III-Krizi aşmaya yönelik politikaların belirlenmesinde ve uygulanmasında görülen ortak özellikler	66
II.3-c- Ekonomik krizlerin toplu iş sözleşmelerine etkileri	68
I- 24 Ocak 1980 ekonomik krizi ve toplu iş sözleşmelerine etkileri	68
II- 5 Nisan ekonomik krizi ve toplu iş sözleşmelerine etkileri	71
III- 1998 Asya krizi ve toplu iş sözleşmelerine etkileri	73

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEĞİŞEN DURUM VE KOŞULLARA UYARLANMASI

III.1. GENEL OLARAK YARGININ SÖZLEŞMEYE MÜDAHALESİ	81
III-2- YARGININ SÖZLEŞMEYİ DEĞİŞEN KOŞULLARA UYARLAMASI	82
III.2-a- Yargıcın sözleşmeyi değişen koşullara uyarlamasının koşulları	86
I- Değişen hal ve koşulların olağanüstü ve objektif nitelikte olması	86
II- Değişen durum ve koşullar nedeniyle tarafların yüklendikleri edimler arasındaki denge, aşırı ölçüde ve açık biçimde bozulmuş olmalıdır	87
III- Sözleşmede veya kanunda değişen durum ve koşullara ilişkin bir kayıt veya hüküm bulunmamalıdır	87
IV- Değişen durum ve koşulların ortaya çıkmasında ilgili tarafın kusuru bulunmamalıdır	88
V- Değişen durum ve koşullar taraflar bakımından önceden tahmin edilebilir ya da beklenebilir nitelikte olmamalıdır	88
VI- Edimler henüz ifa edilmemiş olmalıdır	89
III.3- TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN DEĞİŞEN KOŞULLARA UYARLANMASI SORUNU	89
I- Toplu sözleşme hukukuna göre toplu sözleşmenin değişen koşullara uyarlanması sorunu	89
II- Anayasanın 119. Maddesi karşısında toplu iş sözleşmelerinin yargıç tarafından değişen durum ve koşullara uyarlanması sorunu	94
III- Toplu iş sözleşmesi özerkliği ve toplu iş sözleşmelerinin değişen durum ve koşullar nedeniyle yargıç tarafından uyarlanması sorunu	95
IV- ILO ilkeleri ve toplu iş sözleşmelerinin değişen koşullara uyarlanması	98

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
TÜRK HUKUKUNDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN
DEĞİŞEN KOŞULLARA UYARLANMASI

IV-1- TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN DEĞİŞEN KOŞULLARA UYARLANMASI SORUNUNA YARGITAY'IN TOPLU SÖZLEŞME ÖZERKLİĞİ AÇISINDAN YAKLAŞIMI	102
IV.2- YARGITAY'IN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN DEĞİŞEN DURUM VE KOŞULLARA YARGIÇ TARAFINDAN UYARLANMASI SORUNUNA EKONOMİK KRİZ VE UYARLAMANIN KOŞULLARI AÇISINDAN YAKLAŞIMI	103
IV.3- DANIŞTAY'IN YORUMU	110
IV.4- DOKTRİNDEKİ GÖRÜŞLER	111
IV.4-a- Yargıtay kararlarının doktrin tarafından toplu iş sözleşmesi özerkliği açısından değerlendirilmesi	111
IV.4-b- Yargıtay kararının doktrin tarafından ekonomik kriz ve uyarlamanın koşulları açısından değerlendirmesi	115
SONUÇ	123
KAYNAKLAR	129

SUNUŞ

Toplu iş sözleşmesi hakkı, sendikaların çalışma yaşamının kurallarını gerektirdiğinde grev gibi mücadele araçlarını da kullanarak, işveren veya işveren sendikalarıyla belirleyebilmeleri hakkıdır. Kolay elde edilmeyen toplu sözleşme hakkının en belirgin özeliği, toplu iş sözleşmeleri hükümlerinin yasa niteliğinde olması, tarafların dışında üçüncü şahısları da bağlayan objektif kurallar içermesidir.

Toplu iş sözleşmesinin tarafları, sıradan bir Borçlar Hukuku sözleşmesi imzalamamakta, toplu iş sözleşmeleriyle bir anlamda yasa çıkartmaktadır. Toplu sözleşme özerkliği ile Devlet kendi tekelinde tuttuğu yasama (kanun yapma) yetkisini, çalışma yaşamında sosyal taraflara bırakmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinin bu özgün niteliklerinin bir anlam ifade edebilmesi ise diğer sözleşmelerden farklı bir yaptırım gücüne sahip olmalarını da zorunlu kılmıştır. 12 Eylül 1980'e kadar, toplu iş sözleşmelerine uyulmaması durumunda, işçi sendikasına **hak grevine** başvurma hakkı tanınarak, toplu iş sözleşmelerinin uygulanması güvence altına alınmıştır.

12 Eylül'den sonra çıkartılan 2822 Sayılı Yasanın hak grevini düzenlememesi, toplu iş sözleşmelerine uymamanın yaptırımı olarak hak grevi yerine eda davasını getirmesi, o günün koşullarında çok fazla dikkat çekmemiştir. Ne var ki, 5 Nisan krizi gerekçesiyle Hükümetin kamu işçilerinin 1994 yılı 4. ve 5. dilim ücret zamlarını vermeyerek ertelemesi üzerine toplu iş sözleşmesi yaptırımı sorunu bir anda kendisini hissettirmiştir.

Hak grevi yerine getirilen **eda** davasının, yerel mahkemelerce kabul edilme-

sine karşın Yargıtay tarafından kabul edilmeyerek, "uyarlama kuramı" çerçevesinde toplu iş sözleşmelerinin uygulanmamasının meşrulaştırılmaya çalışılması, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin önemini, hak grevinin gerekliliğini bir kez daha ortaya koymuştur.

Öte yandan ülkemizin yaşadığı her krizin bedelini ne yazık ki işçiler, memurlar biraz daha yoksullaşarak ödemek zorunda kalmaktadır.

Yaşananlar ise ülkemizde çok çabuk unutulmakta, yaşanmışlıklardan çıkartılan dersler geleceğe taşınmamaktadır.

Sendikamız, yanlışın doğru olarak yerleşmemesine, yaşananların unutulmasına küçük bir katkısı olur inancıyla, toplu iş sözleşmesi özerkliğini, kriz dönemlerinden toplu iş sözleşmelerinin nasıl etkilendiğini, toplu iş sözleşmelerinin taraf iradeleri dışında değiştirilip, değiştirilemeyeceğini, öğreti ve yargı kararları ışığında ortaya koymaya çalışan bu incelemeyi, kamuoyu ve ilgililerin dikkatine sunmak istemiştir.

Bu incelemenin toplu iş sözleşmesi özerkliğinin kavranmasında, yanlışlardan dönülmesinde küçükte olsa bir katkı sağlamasını diliyor; bu önemli konuyu titizlikle inceleyen Av. Murat Özveri'ye teşekkür ediyoruz.

Türk Harb-İş Sendikası Merkez Yönetim Kurulu

ÖNSÖZ

Toplu sözleşme özerkliği Türk hukukuna 1961 Anayasası ile girmiştir. İşçi ve işverenlerin özgür iradeleri ile aralarındaki ilişkileri serbestçe düzenleyebilmeleri, bir tür yasama erkine sahip olabilmeleri anlamına gelen bu özerklik, ülkemizde endüstri ilişkilerinin tüm kurumları ile işlemesinde etkili olmuştur.

Bilindiği gibi, İkinci Dünya Savaşının sona ermesi ile birlikte siyasal rejimde özgürlükçü demokrasiye doğru atılan adımlar sendikaların da serbestçe kurulmasını gerektirmiştir. Yasa koyucu 1947 Sendikalar Kanununu kabul ederken aşırı bir duyarlılıkla hareket etmiş, sendikaların faaliyet alanlarına kısıtlamalar getirmiş, toplu pazarlık hakkını düzenlememiş, İş Yasasındaki grev yasağını devam ettirmiştir.

1961 Anayasası grev hakkı ile birlikte toplu sözleşme özerkliğini (m.47) güvence altına aldıktan sonra Türkiye'de sendikacılık hızla gelişmiş, her yıl imzalanan bin civarındaki toplu iş sözleşmeleri ile sendikalar üyelerinin çalışma ve yaşama koşullarında iyileştirmeler sağlamışlardır (1963-1968).

Ancak bu dönem uzun ömürlü olamamıştır. İç ve dış ekonomik ve toplumsal nedenlerle bozulan dengelerden 1961 Anayasasında öngörülen sosyal haklar sorumlu tutulmuş ve 12 Mart 1971 döneminde Anayasada yapılan değişikliklerle kamu görevlilerinin örgütlenme hakkına son verilmiştir.

Özgür toplu pazarlık düzenine en ciddi siyasal müdahale ise 12 Eylül 1980 döneminde yapılmıştır. Gerçi toplu sözleşme özerkliği (m.53) ile grev hakkı (m.54) 1982 Anayasasında da yer almıştır. Ancak gerek sendikaların faaliyet

alanına (m.51, 52), gerek toplu pazarlık ve grev haklarına (m.53, 54) bu Anayasa ile çok sayıda akısıtlama ve sınırlamalar konulmuştur. Anayasa hükümlerinin uygulamaya konulması ise 1983 yılında kabul edilen 2821 ve 2822 sayılı yasalarla sağlanmıştır.

Parlamentar rejime geçildikten sonra bu yasalarda zaman zaman yapılan değişikliklerle bazı iyileştirmeler sağlanmış, 1995 yılında Anayasanın 52. maddesi tümüyle yürürlükten kaldırılırken, kamu görevlilerine sınırlı bir faaliyet alanı içinde örgütlenme hakkı tanınmıştır (b.53/II).

Bu yasal çerçeve içine sıkıştırılmış olan Türk sendikacılık hareketi Dünyada ve Türkiye'de son yirmibeş yıldan beri izlenen liberal ekonomi politikalarından da geniş ölçüde etkilenmiştir. "Yeni dünya düzeni" sloganı altında izlenen bu politikalar ve uygulamalar birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de sosyal hakların sorgulanmasına ve sınırlandırılmasına neden olmuş, bu yüzden gelir dağılımının daha da bozulmasına yol açmıştır.

Olumsuz ekonomik, sosyal ve siyasal koşullardan, izlenen tutarsız özelleştirme uygulamalarından da Türk endüstri ilişkileri etkilenmekte sendikacı işçi sayısında ciddi azalmalar ortaya çıkmaktadır. İş güvencesi ve işsizlik sigortasının bulunmadığı, sendika özgürlüğünün etkili biçimde korunmadığı ülkemizde sendikaların sıkıntılı bir dönemden geçtikleri kuşkusuzdur.

Siyasal iktidarlar ise bu durumu genellikle doğal karşılamaktadırlar. Türk ekonomisinin dış rekabet gücünü artırmanın asıl hedef olduğu, güçlü sendikacılığın, hatta sosyal devletin modasının geçtiği zaman zaman politikacılar tarafından açıklanmaktadır.

Son yirmi yıldan beri izlenen liberal ekonomi politikalarına karşın Türk ekonomisi fiyat istikrarını sağlayamamış, uluslararası mali kuruluşlara sık sık başvurmak zorunda kalmıştır. Toplumun tüm fedakarlık ve katlandığı sıkıntılara karşın Türkiye'nin dış rekabet gücünde büyük bir artış kaydedilmemiş, aksine sık sık ekonomik krizlerle karşı karşıya kalınmıştır.

Dış pazarlarda rekabetin düşük ücret politikaları ile değil, emeğin verimliliğini artırmak suretiyle gerçekleştirimin önemi üzerinde pek az durulmuştur. Nitekim sosyal hakların geliştiği Avrupa Topluluğu ülkeleri Dünyayı saran son ekonomik krizden en az etkilenmişlerdir. Bunun nedeni kriz döneminde işçi ve işveren kuruluşlarının soruna birlikte çözüm arayışları içine girmeleridir.

Halbuki yıllarca ideal kalkınma modeli olarak gösterilen Güney Asya ülkelerinin ekonomik kriz karşısında nasıl güç bir duruma düştükleri gözler önündedir.

Avrupa Topluluğu içinde yer almayı ulusal bir amaç olarak benimseyen Tür-

kiye'nin güç olanı başarmak zorunda olduğu öncelikle kabul edilmelidir: Çoğulcu demokrasi ve bunun bir alt kurumu olan özgür sendikacılık ve toplu pazarlık düzeni içinde ekonomik krizleri aşmak ve kalkınmasını bu koşullar içinde gerçekleştirmek.

Murat Özveri bu eserinde ekonomik kriz koşullarında toplu sözleşme özerkliği konusunu ele almaaktadır. İstanbul Üniversitesinde yüksek lisans tezi olarak hazırlanan bu eser, yazarın çabaları ile güncelleştirilmiştir. Özellikle 1994 ekonomik krizini izleyen aylarda kamuya ait işyerlerinde toplu sözleşmelerde öngörülen ücret zamlarının bir süre ertelenmesi yazar tarafından etraflıca incelenmiştir.

Hatırlanacağı gibi bu konudaki uygulamalar 1995 ve 1996 yıllarında yoğun tartışmalara ve yargı kararlarına yol açmıştı. Eserde bu tartışmalara da geniş ölçüde yer verilmiştir.

Murat Özveri'nin iş hukuku ve endüstri ilişkileri alanındaki bu çalışmasının ilgili çevrelerce dikkatle değerlendirileceği kuşkusuzdur. Kendisini içtenlikle kutluyorum.

Selamlaşma/İstanbul
Şubat'99
Prof. Dr. Metin Kutal

GİRİŞ

Ülkemizde özgür toplu pazarlık düzenine geçildiği 1963 yılından bu güne kadar geçen süre içerisinde, toplu iş sözleşmeleri çalışma yaşamında çok önemli rol oynamış, bu önemlerine bağlı olarak, ekonomik etkileri, sürekli tartışma konusu olmuştur. Özgür toplu pazarlığa geçilmesinin üzerinden çok kısa bir süre sonra, ülkemizde sanayinin yeni gelişmeye başladığı, gelişmiş ülkelerde uygulandığı biçimde uygulanacak özgür toplu pazarlığın yeni gelişen sanayiye zarar verebileceği, hiç değilse yeni kurulan işyerlerinin bir süre iş kanunu ve dolayısıyla toplu sözleşmenin dışında tutulması gerektiği görüşleri tartışmaya açılmıştır.¹ Günümüzde de bazı yazarlarca özgür toplu pazarlığa erken geçildiği, sendikaların emek tekeli oluşturdukları, işçi ücretlerinin sendikaların oluşturduğu emek tekeli nedeniyle piyasa koşullarının üzerinde belirlenmesi nedeniyle ülkede işsizliğin arttığı, sendikaların etkisiyle siyasi olarak belirlenen ücretler nedeniyle işgücü piyasasında yüzde 20'lik bir fazlalığın olduğu görüşü ileri sürülmüştür.²

Bu görüşlere karşılık, özgür toplu pazarlığın ekonomiyi olumsuz olarak etkilediği tezlerinin gerçekleri yansıtmadığı, "toplularlık düzeni sayesinde çalışma

¹ "Toplu Sözleşme-Grev ve Lokavt Rejiminde Reform Esasları Ne Olabilir" tartışma; Barış Dünyası Dergisi, Sayı 32, Ocak 1965, s.10-35.

² G. Akalın, "Ücret Sistemimizin Yapısal Sorunlar ve Türk Ekonomisine Etkileri"; TISK Ücret Sistemimiz ve Sorunları ve Çözüm Önerileri Semineri, Kasım 1994, İstanbul, s. 57 vd.

barışının kurulmasının işletmelerde verimliliği teşvik ettiği, bunun ekonomik büyümeyi ve kalkınmayı hızlandırdığı, sistemin ilk işlemeye başladığı 1963-1968 yıllarında bile işçilerin satın alma gücünde her yıl reel olarak %5 artışa rağmen kalkınma hızının %7'nin altına düşmediği³ vurgulanmıştır.

Otuz yılı aşan toplu pazarlık döneminde, çalışma yaşamında özgür toplu pazarlığa ilişkin ciddi birikimler oluşmuş, doktrindeki görüşler ve yargı kararları genel olarak, toplu pazarlığın temel unsurlarında fikir birliğine ulaşmışlardır.

5 Nisan 1994'de yaşanan ekonomik kriz ve kriz sonrası Hükümetin Kamu işçilerinin yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan 4. dilim ücret zamlarını ertelemeyle birlikte toplu iş sözleşmelerinin ekonomik etkileri ve toplu sözleşme özerkliği bir kez daha tartışılmaya başlanmıştır.

Hükümetin toplu iş sözleşmesi ücret zamlarını erteleme kararına karşı bazı sendika ve işçilerin dava açmaları, açılan bu davaların Yargıtay özel dairesi ve HGK'unca değişen durum ve koşullar nedeniyle yargıcın sözleşmeyi uyarlaması kuramı çerçevesinde ele alınıp reddedilmesi hem doktrinde, hem Yargı çevrelerinde, toplu iş sözleşmelerinin uyarlamanın konusu olup olamayacakları tartışmasını da beraberinde getirmiştir.

Anayasa Mahkemesinin Bütçe Kanunuyla toplu iş sözleşmelerine müdahaleyi Anayasaya aykırı bularak iptal ettiği⁴, otuz yılı aşan toplu pazarlık döneminde, ilk kez toplu sözleşmelerine, dışarıdan yapılan bir müdahalenin kabul edilmesi, yıllardır kronik enflasyon koşullarında yaşayan ülkemizde toplu iş sözleşmelerinin uygulanma güvencesi konusunda ciddi kaygıların doğmasına yol açarak, konunun önemini daha da arttırmıştır.

Bu nedenlerle incelememizin birinci bölümünde toplu iş sözleşmesi özerkliği ele alınarak konu önce genel olarak tarihsel gelişimi içerisinde açıklanmaya çalışılmış, özerkliğin kaynağını ve hukuki niteliğini açıklamaya çalışan görüşlere yer verilmeye çalışıldıktan sonra, Türk hukukunda toplu iş sözleşmesi özerkliğinin II. Meşrutiyet döneminden günümüze kadar gelişimi irdelenmiş, birinci bölümün sonunda ise Batı ve Türk hukuklarında toplu sözleşmesi özerkliğinin sınırları belirlenmeye çalışılmıştır.

İncelemenin ikinci bölümünde ekonomik kriz kavramı, toplu iş sözleşmelerine

³ M. Kutsal, "Toplu Sözleşme Özerkliği Açısından Yargıtay'ın 31.1.1995 Tarihli Kararının Düşündürdükleri". M. Özveri, "İşçiler ve Bir Hukuk Devleti Masalı", Selüloz-İş Yayıncılık, s. 106.

⁴ AYM, 9.12.1976, E.1976/34, K.1976 52 RG 15.3.1977, 15879 bilgi için N. Çelik, "Toplu İş İlişkilerinde Değişim", MESS Yayını, No: 266 s. 50 ve dipnot 128.

olan etkileri üzerinde durularak, genel olarak dünyada yaşanan ekonomik kriz, kriz ve teknolojik değişimlere bağlı olarak toplu iş sözleşmelerinde gözlemlenen kuralsızlaştırma ve hizmet akitlerine dönüş eğilimi, toplu iş sözleşmelerinde yerleşme, ödün pazarlığı konuları ele alınmıştır. Çizilmeye çalışılan bu genel çerçeveden sonra, bu bölümde Türk ekonomisinin genel özellikleri, Türk ekonomisinde yaşanan krizlerle dünyada yaşanan krizlerin etkileşimleri ve Türkiye’de yaşanan krizlerin toplu iş sözleşmelerine etkileri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

İncelemenin üçüncü bölümünde, değişen durum ve koşullar nedeniyle Yargıcin sözleşmeyi uyarlaması sorunu genel olarak yargının sözleşmeye müdahalesi açıklandıktan sonra ele alınmış, sözleşmenin değişen durum ve koşullara yargıcı tarafından uyarlanması için Türk Borçlar Hukukunda hangi koşulların gerekli olduğu belirtilmeye çalışıldıktan sonra bu bölümün sonunda, uyarlama kuramının toplu iş sözleşmeleri içinde uygulanıp uygulanamayacağı, toplu iş sözleşmesi özerkliği, uyarlama için gerekli koşullar, Anayasanın 119.maddesi ve ILO ilkelere açısından tartışılmaya gayret edilmiştir.

İncelemenin dördüncü bölümünde, Türk hukukunda toplu iş sözleşmelerinin değişen koşullara uyarlanması sorunu, Yargıtay’ın, Danıştay’ın ve doktrinin görüşleri açısından değerlendirilmeye çalışılmıştır. Konu ele alınırken soruna, Yargı organlarının ve doktrinin toplu iş sözleşmesi özerkliği ile ekonomik kriz ve uyarlamanın koşulları açısından yaklaşımları analitik olarak incelemeye yansıtılmaya çalışılmıştır.

İncelemenin sonuç kısmında ise konunun genel bir değerlendirilmesi yapılarak öneri ve görüşlerimiz özet olarak bir kez daha yenilenmiştir.

Bu eser, Değerli Hocam Sayın Prof. Dr. Metin Kutal’ın yönlendirmesi, benim için yaşamsal önemde olan eleştirileri olmasaydı ortaya çıkması mümkün olmazdı. Değerli Hocam tez danışmanı olarak vermiş olduğu emekle yetinmemiş, eserin güncelleştirerek genişletilmesi uğraşında da yer almış, tüm eseri inanılmaz bir titizlikle yeniden gözden geçirip öneri ve görüşlerini iletterek önsöz yazma lütfunda bulunmuştur. Hocama herşey için teşekkür ediyorum. Hocamın vermiş olduğu emeğe, göstermiş olduğu titizliğe rağmen bu çalışmanın eksiklikler taşıdığına da farkındayım. Hocamın tüm uyarılarına karşın yeterli yetkinlikte ifade edemediğim konulardan, eserdeki eksikliklerden ve hatalardan dolayı öncelikle kendilerinden özür diliyorum.

İncelemenin bilgisayarda yazım işini üstlenen Sayın Arzu Erdem’e; yazım hatalarını düzeltmek için kendisinden çaldığım zamana aldirmeden, bana zaman kazandıran, emek veren eşim Av. Nezaket Yüksel Özveri’ye; incelemenin

basım işini üstlenen Türk Harb-İş Sendikası adına Genel Başkanı Sayın İzzet Çetin ve tüm Genel Merkez Yöneticilerine teşekkür ediyorum.

Amacımız çalışma yaşamında özlenen iş barışı ve istikrarın sağlanmasında çok önemli işlevleri olan toplu iş sözleşmeleriyle, ekonomik kriz arasındaki ilişkiye yönelik tartışmalara ve sözleşme özgürlüğünü sosyal koruma ilkesinden hareketle sınırlamaya çalışan uyarılma kuramı ile sosyal koruma işlevine sahip olan toplu sözleşme özerkliğinin bağdaşır bağdaşmayacağı tartışmalarına bir nebze de olsa katkı sağlamaktır. Bu çalışma var olan tüm eksikliklerine karşın bu konuda ufak da olsa bir katkı sağlarsa amacına ulaşmış sayılacaktır.

İzmit Mart 1999

Murat Özveri

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU SÖZLEŞME HAKKI VE

ÖZERKLİĞİ

I-1. GENEL OLARAK TOPLU SÖZLEŞME HAKKI VE ÖZERKLİĞİ

Sanayileşme kaçınılmaz olarak işçi, işveren sınıflarını yaratmış, bu sınıfların birbirleriyle ve devletle olan ilişkilerinin düzenlenmesini zorunlu kılmış, sanayi toplumları "endüstri ilişkilerini bir sisteme bağlama zorunda"¹ kalmışlardır. Endüstri ilişkileri sistemi olarak adlandırılan bu sistemin en önemli ve son halkası toplu sözleşme hakkı ve özerkligidir.

Bireysel iş hukuku, sanayi devriminin ortaya çıkardığı sosyal sorunlara çözüm üretebilmek amacıyla, devletin, çalışma hayatına müdahale ederek, çalışma hayatının işçi yararına asgari kurallarını belirlemesiyle doğmuştur.² Çalışma ilişkilerinin devletin çizmiş olduğu çerçevede bireysel iş sözleşmeleriyle düzenlenmesi, ekonomik olarak güçlü işverenler karşısında güçsüz işçilerin haklarını korumaya yetmemiş; işçiler, kurdukları sendikaları aracılığı ile grev haklarından da yararlanarak toplu sözleşmeler ile işverenler karşısında bir güç olmanın, çalışma koşullarını bu yolla, bireysel iş hukukunun asgari normlarının üzerinde belirleyebilmenin mücadelesini vermişlerdir.

Bu mücadele sonucu, sendika hakkı, toplu sözleşme hakkı ve özerkliğinin hukuk sistemi tarafından kabul edilip tanınmasıyla birlikte, endüstri ilişkileri sistemi tanımlanabilir bir sistem olarak ortaya çıkmıştır. Kuşkusuz bu gelişme,

¹ Nusret Ekin, Endüstri İlişkileri, 6. baskı s. 35

² Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 11. Bası s. 5

devletin demokratikleşmesi, sosyal devletin ortaya çıkması süreciyle iç içe gelişmiş, işçilerin sendika, toplu sözleşme ve grev haklarını kabul ettirme mücadelesi, demokrasinin gelişmesini, içeriğinin zenginleşmesini de beraberinde getirmiştir. Demokratikleşme süreci ile, sendika hakkı ve özgürlüğü, toplu sözleşme ve grev haklarının bir birine eklenmesiyle ortaya çıkan endüstri ilişkileri sisteminin oluşum süreci bir biriyle öylesine iç içe geçen süreçlerdir ki; günümüzde sendika hakkı ve toplu sözleşme hakkının olup olmaması ve bu hakların düzeyi, o ülkenin demokratik olup olmadığının temel göstergelerinden birisi haline gelmiştir. Özellikle, devlete ait olan kural koyma yetkisinin bir anlamda taraflarca devir alınması anlamına gelen toplu sözleşme hakkı ve özerkliği bu anlamda bir doruk noktasıdır³. Önemle vurgulamalıyız ki, sendika hakkı ve grev hakkı olmaksızın toplu sözleşme hakkı düşünülemez. Bu üç hak birbirini tamamlayan, birbirini işlevlendiren, birisi olmayınca diğerinin etkisini yitireceği bir bütünlük içerisinde yer alırlar. Duran, bu hakları “yapışık siyamlı ikizlere” benzeterek “at başı giden sosyal ve iktisadi haklardan birisi bulunmadıkça diğerinin de olmayacağı ya da anlam ve etkisini kaybedeceği”nden söz eder⁴.

I-2. TOPLU SÖZLEŞME HAKKI

19. Yüzyıl liberalizminin işçiyi elverişsiz koşullarda çalışmak zorunda bırakan irade özerkliğine dayalı bireysel iş sözleşmelerinin olumsuzluklarını gidermek için, sosyal bir olgu olarak ortaya çıkan toplu iş sözleşmesi hakkı, işçilerin ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini geliştirebilmek amacıyla çalışma yaşamını objektif hukuk kuralları koyarak belirleyebilmeleri hakkıdır⁵.

Hukuk sisteminin yaratmadığı, aksine, sendika ve grev haklarının kabulünün bir sonucu olarak kendi sosyal gerçekliğini hukuk sistemine kabul ettiren toplu sözleşme hakkı, “işçilere tanınan mutlak bir sosyal haktır.”⁶ Bu hak Devletin karışmadığı bir alanda taraflara vermiş olduğu düzenleme yetkisiyle, devletin kural koyma yetkisini sınırlar ve sosyal tarafların kendilerine bırakılan bu alan içinde koydukları kurallar kamu gücünü de bağladığı gibi, üçüncü şahıslara karşı da ileri sürülebilir⁷.

Nitekim, gerek 1961 Anayasası ve gerekse 1982 Anayasası, sözleşme özgür-

³ Fevzi Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, 1992, s.2

⁴ Lütfi Duran'dan aktaran Ünal Normanlıoğlu, Grev, Ankara, 1990, s.18, Dipnot 74.

⁵ Ömer Ekmekçi, Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul, 1996, s.7.

⁶ Devrim Ulucan, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul, 1981, s. 82.

lüğünden ayrı olarak toplu sözleşme hakkına güvence getirmiş; 1961 Anayasası 47. maddesiyle işçilerin "işverenlerle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler" derken, 1982 Anayasası 53. maddesinde toplu sözleşme hakkını" işçiler ve işverenler karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler" sözleriyle tanımlamıştır⁸.

Toplu sözleşme hakkının Anayasayla güvenceye kavuşturulması ile birlikte o güne değin mevzuata aykırı olmaması koşuluyla işverenlerin tek yanlı iradeleriyle belirlenen çalışma koşulları, toplu iş sözleşmeleriyle belirlenme olanağına kavuşmuş, ekonomik olarak güçlü olan işverenler karşısında işçiler de etkin bir güç olarak çalışma hayatına aktif müdahale olanağına kavuşmuşlardır. Toplu iş sözleşmesi hakkına ilişkin 1982 Anayasasıyla 1961 Anayasasındaki ifade farklılığının 1982 Anayasasında toplu iş sözleşmesinin koruma işlevinin kaldırıldığı yönünde tereddütlerin doğduğu belirtilmişse de "toplular iş sözleşmesinin sosyolojik kökenine bakıldığında" bu yorumun doğru olmadığı, 1982 Anayasasında da toplu iş sözleşmelerinin sosyal koruma işlevinin korunduğu vurgulanmıştır⁹.

I-3. TOPLU SÖZLEŞME ÖZERKLİĞİ

En genel anlamda toplu iş sözleşmesi özerkliği, işçi ve işverenlerin karşılıklı sorunlarını, devletin kendilerine terk ettiği bir alanda bağlayıcı kurallar koyarak çözebilme erkini ifade etmektedir¹⁰.

Anayasa, toplu iş sözleşmesi hakkını tanımlarken, taraflara bırakmış olduğu alanı, toplu sözleşme hakkını işlevlendirerek belirlemiştir. Buna göre, işçi ve işveren tarafları karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak için

⁷ Devrim Ulucan, a.g.e. s. 82. (Ulucan'a göre toplu iş sözleşmesinin bu niteliği ona "devlete karşı ileri sürülebilir kamu hukuku hakkı" özelliği verirken "üçüncü şahıslara karşı ileri sürülebilir" yönüyle de bir özel hukuk hakkı niteliği verir.)

⁸ Atilla Özer, Gerekçeli ve 1961 Anayasasıyla Mukayeseli 1982 Anayasası, Ankara, 1996, s. 237.

⁹ Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 1992, s. 369, Şahlanan, a.g.e. s.3; Devrim Ulucan, "Toplu Görüşme ve Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler", Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Kamu-İş yayınları, Ankara, 1990, s. 64, Nuri Çelik, a.g.e., s. 369.

¹⁰ İknur Kılış, Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye'de Teşmilin Hukuki Boyutları ve Uygulamadaki Görünümü, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1993, s. 60.

toplular sözleşme yapabilecekler, yaptıkları toplular sözleşmesiyle Anayasanın işlevlendirerek sınırladığı alan içerisinde devleti ve üçüncü şahısları bağlayan, bir başka ifadeyle devlete ve üçüncü şahıslara karşı da ileri sürülebilen objektif nitelikte kurallar koyabileceklerdir¹¹.

Toplular sözleşmesi özerkliğinin belirleyici özelliklerinden birisi, çıkarları birbirleriyle çelişen iki farklı tarafın (işçi-işveren), bu çelişkiyi birlikte (toplular pazarlığın müzakere, grev, lokavt gibi araçlarını kullanarak) giderecek normatif nitelikte kurallar koyabilmeleridir. Toplular sözleşme özerkliğiyle birlikte, o güne değin güçlü işverenler karşısında savunmasız olan işçi tarafının, işverenin ekonomik gücünü dengeleyecek bir güçle haklarını savunabilmeleri, tarafların güçlerinin dengelenmesi ve bu denk güçlerin kendi sorunlarını kendi koydukları kurallarla çözümlenmesi sağlanmaya çalışılmıştır.

Bireysel iş sözleşmelerinden farklı olarak, toplular sözleşmesiyle tarafların objektif nitelikte kurallar koyabilme erkine sahip kılınmasında, işçi tarafının sendika ve grev haklarıyla donanması ile muhataplarıyla eşit güce eriştiği, bu güç sayesinde normatif kurallar koyarak çalışma yaşamını belirleyebilecek rüste ermiş olduğu varsayılmaktadır.

Öte yandan devlet, tarafları bu şekilde eşitlenerek belirlenmiş alana karışamayacak, yasama yoluyla da olsa bu alanı daraltmayacak, aksine tarafların karışıklı olarak özgürce toplular sözleşmenin içeriğini belirlemelerini güvenceye kavuşturacaktır¹².

1.3.a- Toplular sözleşme özerkliğinin kaynağını açıklamaya çalışan görüşler

Toplular sözleşmesi özerkliğinin ortaya çıkışı ve sonuçlarındaki özgün yanlar, araştırmacıları, toplular sözleşmesi özerkliğinin kaynağını irade özgürlüğünün dışında aramaya itmiş, bu konuda birden fazla görüşün ortaya çıkmasına neden olmuştur¹³.

Toplular sözleşmesi özerkliğinin kaynağını açıklamaya çalışan bu görüşler genel olarak, özerkliğin objektif kural koyma erkini, devlete ve hukuk düzenine yönelik yaklaşımları temelinde irdelemiş, özerkliğin kaynağına ilişkin görüşleri devletin kural koyma erkine getirdikleri açıklımlara göre farklılaşmıştır.

11 İlknur Kılış, a.g.e., s. 71.

12 Devrim Ulucan, a.g.e., s. 84.

13 Melda Sur, Toplular İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, s. 34.

Kural koyma yetkisini sadece devlete özgü bir erk olarak ele alan görüşler, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin kaynağını da devlete dayandırmışlardır. Bu görüşe göre; devleti tanımlayan en önemli unsurlardan birisi, hukuk yaratma tekelini kendinde toplamasıdır.

Devlet erkinin dışında hiçbir organ, devletin vermiş olduğu bir izin ya da buyruğa dayanmaksızın objektif hukuk kuralları yaratamaz. Devlet, Anayasasında ve Yasalarında, kendisi dışında kimlere hangi ölçüler içerisinde objektif hukuk yaratma yetkisini verdiğini açıklamıştır. Dolayısıyla, devletin karışmadığı bir alanda hukuk yaratma erki olan toplu iş sözleşmesi özerkliği de, bu yetkiyi devletin Anayasa ve Yasalarından almaktadır.

Devleti, hukukun tek kaynağı olarak görmeyen araştırmacılara göre ise; Devlet var olmadan önce de toplumda, sosyal ilişkilerin biçimlendirdiği bir hukuk düzeni var olmuş, devletin ortaya çıkmasıyla birlikte bu hukuk düzeni, devletin yaratmış olduğu hukuk düzeniyle birlikte varlığını onun yanında sürdürmüştür. Devlet, kendisinden önce var olan hukuk düzenini ya kendi hukuk düzeni içine alarak içselleştirmiş, kendi hukuk düzeninin bir parçası haline getirmiş ya da gerekli görmediği alanlara ise hiç dokunmamış, kendi hukuk düzeninin yanında yaşamasına izin vermiştir.

Toplu iş sözleşmesi özerkliği de, devletin hukuk düzeninin dışında, sosyal ilişkilerden doğmuş, devlet sadece kendisi dışında oluşan bu olguyu tanıyarak kendi hukuk düzeninin içine almış, kendi hukuk düzeni içerisinde taraflara devletin işlevlendirdiği amaç çerçevesinde hukuk yaratma yetkisini bırakmıştır.

Bu görüşü savunan araştırmacılardan bir kısmı; devletin, kendisi dışında oluşan toplu iş sözleşme özerkliğini kendi hukuk sistemi içerisine almasını sadece bir tanıma olarak açıklarken, bir grup araştırmacı; devletin, toplu sözleşme özerkliğini, tarafların hukuk yaratma erkini kendi hukuk düzeni içerisine alarak, kurucu bir işlem yarattıklarını savunmuşlardır. Ancak, bu görüşü savunanlar son tahlilde; toplu sözleşme özerkliğinin kaynağını, devletin kendisi dışında oluşan hukuk yaratma erkini kendi hukuk sistemi içerisine almasına, dolayısıyla da kurucu ya da tanıma şeklinde de olsa devletin yaptığı bir yetkilendirmeye dayandırmak zorunda kalmışlardır.

Buna karşılık, devleti tek hukuk kaynağı olarak görmemenin yanında, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin kaynağını da devletin bir işlemine bağlamayan, tarafların kendi hukuklarını yaratma hakkı bulunduğunu vurgulayarak toplu iş sözleşmesi erkinin kaynağının da devletin dışında, tarafların kendi hukuklarını yaratma hakkında aramak gerektiğini, devletin toplu iş sözleşme özerkliğini

sosyal bir gerçeklik olarak tanımak zorunda kaldığını savunan görüşler ileri sürülmüştü¹⁴.

İşçilerin, önce yardımlaşma sandıkları çerçevesinde başlayan örgütlenme süreçleri ancak 18. Yüzyıl başlarında sendikal örgütlere dönüşmüş, işverenlerle toplu sözleşme imzalamaları ise 19. Yüzyıl başlarını bulmuştur. Bu uzun süreç boyunca hiçbir yasal düzenleme bulunmamasına karşın, işçiler, işverenlerle toplu sözleşmeler imzalamışlardır. Dolayısıyla toplu sözleşme özerkliği, yasa koyucunun ya da hukukçuların bir eseri değil, uzun süren mücadeleler sonucu sosyal bir gerçeklik olarak ortaya çıkmış, hukuk sistemi bu sosyal gerçekliği kabul etmek zorunda kalmıştır¹⁵. Devletin bu sosyal gerçekliği kabul edışıyle birlikte siyasi sistem daha bir demokratikleşerek, içeriği zenginleşerek gelişmiştir. Bu anlamda toplu sözleşme özerkliğinin kaynağını; içinde yer aldığı, oluştuğu,oluşurken sisteme de etki yaparak onu değişime zorladığı sosyal-sınıfsal gelişmelerde aramak bizce de daha doğru bir yaklaşımdır.

Ülkemizde ise, genel olarak batıda yaşanan sosyolojik süreç yaşanmamış, toplu sözleşme özerkliği ancak 1961 Anayasasında, toplu iş sözleşme hakkının düzenlenmesiyle çalışma hayatına gerçek anlamda girmiştir. Dolayısıyla Türk Hukukunda, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin kaynağını Anayasadan aldığı konusunda genel bir görüş birliği oluşmuştur¹⁶.

1.3.b- Toplu sözleşme özerkliğinin hukuki niteliği

Toplu iş sözleşmesinin, içerdiği normatif hükümlerle objektif nitelikte hukuk kuralları yaratma özelliğiyle diğer sözleşme türlerinden farklılaşması, öte yandan diğer sözleşme türlerini de bir anlamda bünyesinde taşıyarak, sözleşmenin tarafları arasında borçlar ve haklar doğuran bir hukuki ilişki yaratması, toplu sözleşme özerkliğinin hukuki niteliğini belirlemeye çalışan tartışmalarda belirleyici olmuştur.

Gerçekten de, toplu sözleşme özerkliğinin ancak sendika hakkı, grev hakkı var olduğu koşullarda bir anlam ifade ettiği, normatif hükümlerle maddi anlamda kanun niteliğinde bağlayıcılığı olan düzenlemelerle hukuk kuralları yaratması, bu özelliğın devlete karşı da ileri sürülebilmesi, toplu sözleşme özerk-

¹⁴ Devrim Ulucan, a.g.e., s. 51-89, Melda Sur, a.g.e., s. 35-42.

¹⁵ Ömer Ekmekçi, a.g.e., s.7.

¹⁶ Nuri Çelik, a.g.e.,S.370; Fevzi Şahlanan, a.g.e. s. 4.; Melda Sur, a.g.e. s. 374.; Devrim Ulucan, a.g.e., s.51.

liğinin somutlandığı toplu iş sözleşmelerinin kamu hukukunu ilgilendiren bir boyutu olduğunu ortaya koymaktadır.

Öte yandan; toplu sözleşmenin, tarafların karşılıklı olarak hak ve borçlarının belirlendiği bölümü ise diğer sözleşme türlerinden farklı değildir ve toplu iş sözleşmesi bu yönüyle özel hukukla ilişkili olmakta, bir anlamda önemli bir ayağı özel hukukun içinde yer almaktadır.

Toplu sözleşmenin bu ikili yapısından, normatif hükümleriyle objektif nitelikte hukuk yaratma özelliğini açıklamalarının merkezine alarak yola çıkan araştırmacılar, vurguyu bu özelliğe yaparak, toplu iş sözleşmelerini kamu hukuku içerisinde değerlendirirken; bazı araştırmacılar da tam aksini yapmış, toplu sözleşmenin, tarafların karşılıklı olarak hak ve borçlarını düzenlediği bölümüne atıfta bulunarak, toplu iş sözleşmelerinin hukuki niteliğini bütünüyle özel hukuk içerisinde açıklamaya çalışmışlardır.

Bir başka görüş ise; toplu sözleşmenin doğasında bulunan ikili yapıdan hareketle, normatif hükümlerin kamu hukuku kökenli, tarafların borç ve haklarını düzenleyen bölümünün ise özel hukuk kökenli olduğu tezini savunmuşlardır¹⁷.

Özellikle Türk, Fransız öğretisinde güç kazanan bir görüşe göre ise, toplu iş sözleşmesi kendine özgü sui-generis bir özel hukuk sözleşmesidir¹⁸.

1.4. TÜRK HUKUKUNDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİ

Devletin, sosyal taraflara bırakmış olduğu alanda objektif nitelikte kural koyma erki olarak toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sosyal taraflarını, işçiler (onların adına sendikalar) ile işveren ya da işveren örgütleri oluşturmaktadır. Her iki sosyal tarafta, (işçi ve işveren) sanayi devriminin ortaya çıkardığı sınıflardır. Bir başka anlatımla toplu iş sözleşmesi özerkliği sanayi devrimi sonrası sınıfsal-sosyal gelişmelerin ürünüdür. Ülkemizde ise sanayinin geç başlaması, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sosyal taraflarının birer sınıf olarak ortaya çıkmalarını da geciktirmiş, batıdan farklı olarak toplu iş sözleşmesi özerkliği, sosyolojik

¹⁷ Ayrıntılı bilgi için Devrim Ulucan, a.g.e., Melda Sur, a.g.e.

¹⁸ Melda Sur, a.g.e., s.12.; Fevzi Şahlanan, a.g.e., s. 24.; Nuri Çelik, a.g.e., s.382; ayrıca Halit Kemal Elbir, İş Hukuku 9. baskı, İstanbul, 1987, s. 183-184 Devrim Ulucan ise, "toplular iş sözleşmesi hakkı, işçilere tanınan mutlak bir sosyal haktır. Bu niteliği ile toplu sözleşme hakkı, hem devlete karşı ileri sürülebilir kamu hukuku hakkıdır, hem de üçüncü kişilere karşı ileri sürülebilir bir özel hukuk hakkıdır" sözleriyle karma görüşü savunmaktadır. Devrim Ulucan, a.g.e., s. 82.

gelişimin bir ürünü olarak değil, daha çok yukarıdan aşağıya yasal, anayasal düzenlemelerin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır¹⁹.

I.4.a- Meşrutiyet döneminden 1947 tarihli Sendikalar Yasasına kadar geçen dönem

II. Meşrutiyet dönemine kadar çalışma ilişkilerini düzenleyen kanun veya nizamnamelerin başlıcaları Mecelle, Maden Nizamnamesi, Dilaverpaşa Nizamnamesi ve Meadin Nizamnamesi'dir²⁰.

Çalışma ilişkilerinin düzenlenmesine oldukça ilkel, bireyci ve liberal bir²¹ açıdan yaklaşan Mecelle 413. maddesinde işçiyi, nefsini kiraya veren kişi olarak tanımladığı "ecir" kavramıyla ifade etmiş,²² "icare-i ademi" başlığı altında düzenlediği çalışma ilişkilerine Roma Hukuku'nda olduğu gibi kira akdi çerçevesinde yaklaşmıştır²³.

1863 tarihli Maden Nizamnamesi'yle, işçinin belli bir ücret karşılığında ve ancak kendi rızasıyla çalıştırılabileceği düzenlenmiş, 1865 yılında kömür işçileri için çıkartılan Dilaverpaşa Nizamnamesi ise uygulanmamıştır. 1869 tarihli Maden Nizamnamesi'nde ise işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin kurallar düzenlenmeye çalışılmıştır²⁴.

Öte yandan, "1913 ve 1915 yılları Osmanlı Sanayi İstatistiklerine göre"²⁵, "1913 yılında sadece 16.975, 1915'de ise 14.060" kişinin tarım dışı sektörlerde çalıştığı²⁶ Osmanlı döneminde, sanayinin tüm güçsüzlüğüne, işçi sınıfının oluşmamış olmasına karşın II. Meşrutiyetin estirmiş olduğu özgürlük rüzgarlarının da etkisiyle "sayıları 35'e ulaşan grev" hareketi gözlenmiştir.

İşçiler arasında yaşanan bu hareketlilik sonucu 1909 yılında Tatil-i Eşgal kanunu çıkartılarak grev hakkı düzenlenmeye çalışılmıştır. Ancak, Tatil-i Eşgal kanunu, imtiyazlı şirketlerle kamu yararına kurulu şirketlerde çalışan işçilere sendika kurma yasağı getirmiş, bu işyerlerinde çalışan işçilerin kurmuş ol-

19 Devrim Ulucan, a.g.e.; Melda Sur, a.g.e.; Ömer Ekmekçi, a.g.e.; Seza Reisoglu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1971, s.17.

20 Kenan Tunçomağ, Türk İş Hukuku, Cilt 1, İstanbul, 1971, s. 20.

21 Nusret Ekin, Endüstri İlişkileri, 6. Bası, s. 213.

22 Kenan Tunçomağ, a.g.e.,s. 20.

23 N. Çelik, a.g.e., s. 7.

24 N.Çelik, a.g.e., s. 7, Tanzimat öncesi döneme ilişkin; M. Gülmez, Türkiye'de İşçi Hakları, Yol-İş Y. s.17-77.

25 N. Ekin, a.g.e., s. 212.

dukları sendikaların münfesiş sayıldığını belirtmiştir. Tatili-i Eşgal kanunu altında, işçilerin grev yapmalarının (tatil-i eşgal) esaslarını belirlemek için çıkarılmış görünse de, 1909 tarihli Cemiyetler Kanunu işçilere örgütlenme hakkı tanımışsa da, bu hak işçilerin çok büyük bölümünün Tatil-i Eşgal kanununun grev yasağı kapsamına aldığı işlerde çalışmaları nedeniyle fiilen uygulanmaz hale gelmiştir²⁷.

Cumhuriyetin ilk yıllarında ise, 1924 yılında çıkan Anayasa'da dernek kurma hakkının tanınmış olmasına, Borçlar Kanunu'nun 316. ve 317. maddesiyle umumi mukavele adı altında toplu iş sözleşmesinin düzenlenmiş olmasına karşın, Tatil-i Eşgal Kanunu'nun halen yürürlükte bulunması, 1925 yılında çıkartılan Takrir-i Sukun Yasası'yla dernek kurmanın neredeyse olanaksız hale getirilmiş olması²⁸, 1926 yılında çıkartılan Borçlar Kanunu'nun 316. ve 317.maddesiyle umumi mukavele adı altında düzenlenen toplu iş sözleşmesinin kağıt üzerinde kalmasına yol açmıştır.

İzmir İktisat Kongresiyle rotası çizilen ve liberal ekonomi politikalarıyla kalkınmayı hedefleyen sanayileşme politikası, 1929 dünya ekonomik buhranının da etkisiyle başarısızlıkla sonuçlanmıştır. 1930'lu yıllardan itibaren ise devlet öncülüğünde sanayileşmenin başlatılmasıyla kurulan ve kurulacak sanayiye işçi gereksinimi artmış ve bir anlamda işçiliğin özendirilmesine gereksinim duyulmuştur. Tüm bu nedenlere, 1929 ekonomik buhranı nedeniyle işçilerin yaşam koşullarının da olumsuz etkilenmesiyle, işçiler arasında hoşnutsuzluğun artması²⁹ da eklenince, devlet, çalışma yaşamına müdahale etme zorunluluğu duymuş ve 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı ilk İş Yasası çıkartılmıştır.

Tek parti döneminin siyasal yaklaşımını da yansıtan 3008 sayılı yasa, toplu iş sözleşmesinin sosyal tarafları arasındaki çıkar farklılıklarını, bu farklılıkların sendika hakkını, grev hakkını kullanarak toplu sözleşmelerle giderilmesini yadsıyan, hatta bunu tehlikeli görerek engellenmesini iş yasasından bekleyen bir anlayışla çıkartılmıştır. Nitekim, yasanın Mecliste görüşülmesi sırasında tek partinin Genel Sekreteri Türk işçisini, "Türk işçisi bir yıkıcı, bir bozguncu değil, başlanan büyük milli eseri tamamlayıcı bir unsur"³⁰ iş yasasını da, "Türkiye'de Ulusal Devlet tipindeki ahenkli, müvazeneli bir hayatın tanzimine ya-

26 N. Ekin, a.g.e., s. 213.

27 Ömer Ekmekçi, a.g.e., s. 8.

28 N. Ekin, a.g.e., s. 217.

29 Y. Koç, Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Tarihi, Yol-İş Yayınları, s. 105.

rayacak bir eser"³¹ olarak tanımlamış, yasadaki beklentisini ise "yeni kanun, sınıfçılık şuurunun doğmasına veya yaşamasına imkan verici hava bulutlarını ortadan silip süpürecek" ³² sözleriyle belirtmiştir.

Sınıf bilincinin doğmasına engel olmak için çıkartıldığı vurgulanan 3008 Sayılı İş Yasasının, sınıf bilincinin belki de en önemli ifadesi olan kendi hukukunu yaratma olanağını sağlayan toplu iş sözleşmesine gidecek yolu tıkaması da kendi içerisinde tutarlılığının bir gereğidir. Nitekim, 3008 sayılı Yasa 72. maddesinde grev ve lokavtı yasaklamış, 73. maddesinde grevi, 74. maddesinde lokavtı tanımlayarak bu hükümlerin fikir işçileri hakkında da uygulanacağı hükmünü getirmiştir³³.

Toplu sözleşme hakkının sendika ve grev hakkı olmaksızın bir anlam ifade etmeyeceği hatırlanırsa, 3008 sayılı yasadaki grev yasağının sonuçta toplu sözleşme hakkını ortadan kaldırdığı rahatlıkla söylenebilir. Nitekim, 3008 sayılı yasa çıktığı dönemin hakim siyasi anlayışına, kendi iç mantığına uygun olarak bir anlamda, toplu sözleşme düzeni yerine işyerinde çıkan uyuşmazlıkların "uzlaştırmayla" çözmeyi hedefleyen ayrıntılı bir prosüdür belirlemiştir. Yasaya göre, tek tek işçilerin işverenle aralarında çıkan uyuşmazlıklara "tek başlı iş ihtilafı"³⁴ deniliyor ve bu tür uyuşmazlığın çözümü için işyeri temsilcileri aracılığıyla işverenle uzlaşma aranması öngörülüyor, bir uzlaşma sağlanmazsa mahkeme yolu açılıyordu. "Toplulukla iş ihtilafı"³⁵ denilen ve sayısı 10'dan az olmamak üzere çalışan işçilerin beşte birisi ile işveren arasında çıkan iş uyuşmazlıklarında ise yasa, işyeri işçi temsilcileriyle işveren arasında yapılan görüşmeyle başlayıp Yüksek Hakem Kurulu'na kadar çıkabilen bir görüşme prosüdürü belirliyor, Yüksek Hakem Kuruluna kadar her aşamada verilen kararlara itiraz hakkı tanırken, Yüksek Hakem Kurulunca verilecek kararın kesin olduğunu belirtiyordu. Aşağıdan yukarıya aşama aşama ilerleyen bu sisteme göre, "toplulukla iş ihtilafı" işverenle işçi temsilcileri arasında yapılan uzlaşma görüşmelerinde oybirliğiyle uzlaşma sağlanmışsa, sonuç, uzlaşmanın şeklini, uygulanma

30 Y. Koç, a.g.e., s. 105.

31 Y. Koç, a.g.e., s. 105.

32 Y.Koç, a.g.e., s. 105.

33 M. Kutal, "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü ve Toplu İş Sözleşmesi Açısından Türk İş Hukukunun Ellinci Yılı" Türk iş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun elli yılı, Basisen yayınları, Ağustos 1988, S.123.

34 M. Kutal, a.g.m., s. 123.

35 M. Kutal, a.g.m., s. 123 vd.

tarhini içeren ve işçilerin anlayabileceği açıklıkta, işçilerin rahatça görebilecekleri bir yere asılıyordu.

İşyeri işçi temsilcileri ile işveren arasında varılan bu sonuç, işyerinde çalışan işçilerin beşte birinin sayıları 10'un altında olmaması koşuluyla ilandan sonraki iki işgünü içerisinde itiraz etmemeleri halinde kesinleşiyor, bu oranda işçinin (karar oybirliği ile alınmış olsa da) iki işgünü içerisinde itiraz etmeleri halinde ise, işyerine gelen resmi bir memurun önünde işçi temsilcileriyle işverenin görüştürülerek bir sonuca ulaşmalarını hedefleyen kesin uzlaştırma aşamasına geçiliyordu. Kesin uzlaştırma aşamasında oybirliği ile bir uzlaşmaya varılır ise durum işyerinde ilan ediliyor ve kesin uzlaştırma aşamasında oybirliği ile varılan sonuç kesinlik kazanıyordu³⁶.

Taraflar arasında bu aşamada da oybirliği ile bir uzlaşma sağlanmaz ise uyuşmazlık "iş ihtilafları Hakem Kurulu'na gidiyordu. İş ihtilafları Hakem Kurulu (il hakem kurulu) il çapında üç devlet memuru ile bunların seçecekleri iki üyeden oluşmak"taydı³⁷. İl Hakem Kuruluna seçilen bu iki üyenin yansız, güven verici kişilik özelliklerine sahip olmaları gerekiyordu. İl Hakem Kurulu, tarafları ve gerekli gördüğü kişileri de dinledikten sonra³⁸ oy çokluğu ile karara varıyordu. Karara taraflardan birisi 12 işgünü içerisinde itiraz etmezse karar kesinleşiyor ve aynı konuda 26 hafta dolmadığı sürece toplulukla iş uyuşmazlığı çıkartılamıyordu. Taraflardan birisinin karara itiraz etmeleri halinde ise uyuşmazlık Danıştay 2. Başkanlarından birisinin başkanlık ettiği ve "üst düzey bürokratlardan"³⁹ oluşan Yüksek Hakem Kuruluna geliyordu. YHK'nun evrak üzerinde ve oy çokluğuyla vermiş olduğu karar uyuşmazlığı kesin olarak çözüyordu⁴⁰.

İş Kanununun toplu sözleşme düzenini hiçbir biçimde öngörmediği bu sistemini, iş yasasının çıkmasından sonra 1938 yılında yayımlanan 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu, sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı getirerek, sendika kurma hakkını ve olanağını tümüyle ortadan kaldırarak pekiştirmiştir⁴¹.

Sonuç olarak, sanayileşmenin yok denecek ölçüde geri olduğu II. Meşrutiyet

36 M. Kutal, a.g.e., s. 124.; Yıldırım Koç, a.g.e., s. 113,144,15.

37 M. Kutal, a.g.e., s. 123 vd.

38 Y. Koç a.g.e., s. 144.

39 M. Kutal a.g.m.

40 Metin Kutal, a.g.e. s. 124.; Yıldırım Koç, a.g.e., s. 144

41 Ömer Ekmekçi, a.g.e., s. 10.

döneminden, sanayileşmenin devlet öncülüğünde başlatıldığı genç Cumhuriyetin kendisini kurumlaştırmak için otoriter bir anlayışla toplumu ve çalışma hayatını düzenleme doğrultusunda tercihini belirleyip, bu tercihi yasalara da yansıttığı İkinci Dünya Savaşı sonrasına kadar geçen dönem boyunca, toplu sözleşme özerkliğinden söz edebilmek olası değildir.

1.4.b- 1947 Sendikalar Yasasından 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasına kadar geçen dönemde toplu sözleşme hakkı ve özerkliği

İkinci dünya savaşı sonrasının Türkiye'sine, savaştan galip çıkan demokrasi güçlerinin portresini çizdiği yeni dünyada yalnızlaşmamak için, Birleşmiş Milletlere girebilme gereksiniminden kaynaklanan demokratik bir ülke görünümü yaratma çabaları ve devlet tarafından estirilen demokratikleşme rüzgarları hakim olmuştur.

Demokratikleşmeye kendisi karar veren siyasi otorite, demokrasinin ölçüsünü, sınırlarını da kendisi çizmiş, bu sınırları çizirken de demokratik bir misyon biçtiği kurumların kendi kontrolü altında olmasına büyük özen göstermiştir.

Nitekim, 1946 yılında Cemiyetler Kanunu değiştirilip sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağının kaldırılmasının ardından, özellikle işçilerin yoğunlukta olduğu illerde irili ufaklı onlarca sendikanın kurulmaya başlamasıyla, yasağın kalkmasından yaklaşık altı ay sonra, Hükümetin 16 Aralık 1946'da sıkıyönetim ilan edip kurulan tüm sendikaları kapatması ilginçtir⁴². 21 Şubat 1947 tarihinde yürürlüğe giren Sendikalar Kanunu ise işçilerin kendi örgütlerini kurup devletten bağımsız, grev hakkını kullanarak toplu iş sözleşmeleri imzalamalarını ön görmediği gibi, sendikalara oldukça kuşkucu yaklaşan, sendikaları, toplumu imtiyazsız, sınıfsız bir halk olarak gören resmi ideolojinin bu temel varsayımını tehlikeye düşürerek, toplumda sınıf çatışmalarını başlatacak, siyasi akımlara alet olabilecek potansiyel bir tehlike olarak gören bir anlayış hakim olmuştur⁴³.

Bu anlayışın doğal sonucu ise, sendikalara grev hakkı verilmemesi ve siyasi faaliyet yasağının ısrarla vurgulanması olmuştur.⁴⁴

Bununla da yetinilmemiş, siyasi iktidar kendi bünyesinde oluşturduğu işçi komisyonları aracılığı ile sendikal gelişmeleri kendi güdümüne alarak kontrol

⁴² Y. Koç, Temel Sendikal Eğitim, s. 14.; Yıldırım Koç, a.g.e, s. 185

⁴³ N. Ekin, a.g.e. s. 223.

⁴⁴ N. Ekin, a.g.e. s. 223.

etmeye çalışmıştır⁴⁵. Grev hakkının tanınmaması dönemin iktidar partisi temsilcileriyle muhalefet partisi temsilcileri arasında sert tartışmaların yaşanmasına neden olmuş,⁴⁶ iktidar partisi milletvekilleri, dünyada grev hakkının kısıtlanmasına yönelik eğilimlerin güçlendiğini belirterek, grev hakkının huzur ve emniyeti sarsacağını iddia etmişlerdir.⁴⁷ Grev hakkını parti programı içerisine alıp savunan dönemin muhalefet partisi ise iktidara geldiğinde Hükümet programına koymuş olduğu grev hakkını sendikalara vermekten ısrarla kaçınmış, 1951’de onaylanan Hükümet programından ise grev hakkı tümüyle çıkararak, grev hakkını vermenin çok güç olduğunu, derin incelemeler gerektirdiğini anlatma yolunu seçmiş, özellikle 1952 yılından sonra sendikalardan bu konuda gelen taleplere karşı gittikçe ağırlaşan baskılar uygulanmaya başlamıştı⁴⁸. Bu dönemde sendikaların faaliyetlerinin sınırlı da olsa biraz canlanmasını 25.10.1950 tarihinde İş Yasasında yapılan değişiklik sağlamıştır. 1950 yılında yapılan bu değişiklikle toplulukla iş uyuşmazlığı çıkartılma hakkı sendikalara da tanınmıştır. Üyelerinin hak ve çıkarlarını grev hakkının olmaması nedeniyle yeterince savunamayan, bu nedenle de işçiler açısından işten atılmayı göze alıp üye olunacak kadar cazip olamayan sendikalar, toplulukla hak uyuşmazlığı çıkarma olanağını elde edince, sendikalı olmayı anlamlı bir hale getirip üyelerinin haklarını bir nebze de olsun koruyabilmek için bu yola oldukça sık başvurmuşlardır⁴⁹.

Buna karşılık, toplu iş sözleşmesi özerkliğinden söz edebilmenin temel koşulu olan grev hakkının olmaması, “dönemin siyasi iktidarlarınca bu hakkın verilmesinden önemle kaçınılması, toplu sözleşme ve grev hakkından yoksun, örgütsel ve ekonomik gücünü geliştirmeye çalışıp, toplu sözleşme ve grev hakkı talep ederek var olmaya çalışan, işlevi genel olarak zorunlu tahkim sistemi içerisinde uyuşmazlık çıkartmakla sınırlı kalmış bir sendikal hareketin doğmasına yol açmıştır⁵⁰.”

1947 tarihli Sendikalar Kanunu’nda düzenlenen sendikaların üyeleri adına “genel sözleşmeler” yapma hakkı ise ancak 1958 yılında sembolik olsa hayata geçebilmiş, bu tarihte Maden-İş Sendikası ile Dümeks T.A.O. Eğmir İşletmesi

45 Y. Koç, Temel Sendikal Eğitim, s. 14.

46 N. Ekin, a.g.e. s. 223.

47 Y. Koç, a.g.e. s. 192-193.

48 A. Işıklı, Sendikalar ve Siyaset, s. 320-21.

49 M. Kutal a.g.m s. 126.

50 N. Ekin, a.g.e., s. 224.

arasında bilinen ilk toplu sözleşme imzalanmıştır⁵¹.

Sonuçta Devlet katında başlatılan demokratikleşme devletin izin verdiği sınırlar içerisinde kalmış, endüstri ilişkiler sistemini tamamlayacak adımlar bu dönemde de atılamamış, savaş sonrası döneme hakim olan otoriter iktidar anlayışı aynı otoriter özünü koruyarak 1961 Anayasasına kadar geçen döneme kadar sürmüştür. Bu dönem⁵² bir anlamda 1963 sonrası dönem için düşünsel alt yapının hazırlandığı, özgür toplu pazarlık sisteminin tartışılarak, 1963 için gerekli entelektüel birikimin sağlandığı bir geçiş dönemi olarak ta tanımlanabilir. Nitekim, 1961 Anayasası toplu sözleşme hakkını düzenlediği 47. maddesinin gerekçesinde, 1961 öncesi dönemi işaret ederek "işçilerin toplu sözleşme hakkı, bilhassa memleketimizde uzun zaman münakaşa konusu olduğundan, bu hakkın Anayasa ile tanınması uygun düşmektedir"⁵³ sözleriyle, bir anlamda 1947-1961 arası dönemdeki toplu sözleşme grev hakkı tartışmalarını gerekçe de belirtmek gereği duymuştur.

1.4.c- 1963-12 Eylül 1980 Döneminde Türk hukukunda toplu sözleşme özerkliği

Türkiye'nin, 1945 yılında demokratikleşme adı altında çok partili siyasi hayata geçmesi, sınırlı da olsa sendikal hakların tanınması siyasi tarih açısından ilginç gelişmelerin yaşanmasına neden olmuştur.

Seçim bildirgesine grevli sendikal hakları koyan, sendikalar yasası tartışılırken Mecliste grev hakkını savunan hatta bu hakkı seçim bildirgesi ve hükümet programına koyan Demokrat Partinin iktidara geldikten sonra tam aksi bir siyasi çizgiyi benimsemesi, var olan sendikalarla sürekli sürtüşmesine neden olmuştur.

Demokrat Parti'nin 10 yıllık iktidar döneminde, demokratikleşme doğrultusundaki açılımlar sağlanamadığı gibi, basından üniversitelere, hatta muhalefet partilerine kadar uzanan baskıcı politikalar izlenmesi toplumda ciddi çatışmaların yaşanmasına neden olmuş ve başarısız olan demokratikleşme deneyiminin ikincisi 27 Mayıs ihtilalini doğurmuştur. İhtilalden sonra hazırlanan 1961 Anayasası, çalışma hayatı dahil toplumsal yaşamın her alanında çağdaş normlar getiren bir Anayasa olarak tarihe geçmiştir.

51 Y. Koç, a.g.e., s. 133.

52 N. Ekin, a.g.e., s. 224.

53 A. Özer, a.g.e., s. 250.

1-1961 Anayasası ve toplu sözleşme özerkliği

1961 Anayasası 46.maddesinde, toplu sözleşmeye işçiler açısından taraf olabilecek sendika hakkını, 47. maddesinde ise toplu iş sözleşmesi hakkını ve bu hakkı çalışma yaşamında uygulanabilir hale getirebilecek tek mekanizma olan grev hakkını düzenleyerek, toplu iş sözleşmesi özerkliğini anayasal güvence altına almıştır.

Bu hakların Batıda ortaya çıkış süreçlerinin ülkemizde yaşanmadığı dikkate alınırsa, 1961 Anayasasındaki düzenlemenin toplu sözleşme özerkliği açısından önemi daha belirginleşecektir.

Batıdan farklı olarak Türk hukukunda Anayasa, getirmiş olduğu düzenlemeyle toplu sözleşme özerkliğinin kaynağında tartışmasız bir şekilde yer almaktadır⁵⁴.

Sendika, grev ve toplu sözleşme haklarının Anayasal güvenceye kavuşturulmasıyla, bu haklar devlete ve üçüncü şahıslara karşı da güvenceye kavuşturulmuş olmaktadır.

Devlet, bu hakların özünü ortadan kaldıracak yasal düzenlemeler yapamacağı gibi üçüncü şahıslar da bu hakların kullanılmasını engelleyecek tasarruflarda bulunamayacaklardır⁵⁵.

Öte yandan, 1961 Anayasası toplu sözleşme özerkliğinden açıkça söz etmemiş olsa da, 40. maddesinde düzenlemiş olduğu sözleşme özgürlüğünün yanında toplu sözleşme hakkına yer vererek, toplu sözleşme özerkliğini uygulanabilir kılan grev ve sendikal hakları tanıyarak toplu sözleşme özerkliğine güvence getirmiştir⁵⁶.

Sendika, toplu sözleşme ve grev haklarının Anayasal güvence altında olmasının toplu sözleşme özerkliğini işlevlendiren çok önemli bir etkisi de bizzat bu haklardan yararlananların, bu haklardan yararlanamayacakları doğrultusunda peşin olarak vermiş oldukları güvencelerin geçersiz olacağıdır. Örneğin, işçilerin sendikaya üye olmayacakları, yasal grevlere katılmayacakları ya da toplu iş sözleşmesinden yararlanmayacakları doğrultusunda işe girerken veya sonradan işverenle yapmış oldukları anlaşmalar geçersiz olacaktır. İşçiler, işverene vermiş oldukları tüm taahhütlere karşın sendika üyesi olabilecekler, üye olduktan sonra da toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerdir.

⁵⁴ M. Sur, a.g.e., S.74.

⁵⁵ D. Ulucan, a.g.e., s. 66.

⁵⁶ M. Kutal a.g.m s. 103.

11-275 Sayılı TSGLK ve toplu sözleşme özerkliği

1963 yılında çıkartılan Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt yasası, Anayasayla güvence altına alınan toplu sözleşme özerkliğini, 1961 Anayasasının “iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek” sözcükleriyle belirtmiş olduğu amacı gerçekleştirmek için, taraflara kural koyma hakkı verilen alanın sınırlarını, bu sınırlar içerisinde kural koyma erkinin Anayasa da belirlenen amaca uygun bir şekilde nasıl kullanılacağını belirleyerek somutlaştırmıştır.

TSGLK’nu toplu iş sözleşmesi özerkliğinin ruhuna uygun olarak birinci maddesinde toplu iş sözleşmesini tanımlarken, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri olan “hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları” ana unsur olarak ele almış, bu normatif hükümleri içeren sözleşmelerin toplu iş sözleşmesi olacağını hükme bağlamıştır.

Madde, ikinci fıkrasında “tarafların karşılıklı olarak borç ve haklarına” ilişkin hükümlere, maddenin 1. fıkrasında tanımlanan toplu iş sözleşmesinde yer verilebileceğini belirtmiştir.

Bir başka anlatımla, 275 Sayılı TSGLK, 1. maddesinde yapmış olduğu toplu iş sözleşmesi tanımıyla, tarafların kendilerine bırakılan alanda objektif hukuk kuralları yaratmış oldukları sözleşmelerin toplu iş sözleşmesi olabileceğini açıkça vurgulayarak toplu iş sözleşmesi özerkliğini hareket noktası olarak almıştır.

Kanun 3. maddesiyle, toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümler içermeyeceğini hükme bağlayarak, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin objektif hukuk kuralları olduklarını bir kez daha teyit etmiştir⁵⁷.

Ayrıca, 275 Sayılı Yasa toplu sözleşme görüşmelerinin başarıyla sonuçlanmaması halinde grev ve lokavtın yasak olduğu hallerin dışında zorunlu tahkimi öngörmemiştir. 275 Sayılı Yasa grev hakkının nasıl kullanılacağı konusunda ayrıntılı hükümler getirerek, toplu iş sözleşmesi uyuşmazlıklarının grev ya da uzlaşmayla çözümlenmesi konusunu taraflara bırakarak, toplu iş sözleşmesi özerkliğini bir kez daha belirginleştirmiştir⁵⁸.

Sonuç olarak, 275 Sayılı Yasanın getirmiş olduğu sistem, ancak işçi kuruluşlarıyla işveren veya işveren kuruluşunun toplu iş sözleşmesi yapmaya taraf olmadığı, işyeri ve işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapmanın olanaklı ol-

⁵⁷ Reisoğlu, a.g.e., s. 77.

⁵⁸ Reisoğlu, a.g.e., s. 370.; Ulucan, a.g.e., s. 77.

duğu ve yetkili sendikanın çoğunluk esasına göre belirlendiđi⁵⁹, toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmek için üyelik ya da dayanışma aidatı ödeme koşulunun arandığı bir sistem olarak özetlenebilir.

1961 Anayasası ile 274, 275 Sayılı Yasalarda toplu iş sözleşmesi özerkliği ilk kez gerçek anlamda güvenceye kavuşturulmuş, çağdaş ölçülere uygun olarak Türk endüstri ilişkileri sisteminin yasal çerçevesi belirlenmiştir.

Nitekim, yasal çerçevesi çizilen endüstri ilişkileri sistemi hızla gelişmeye başlamış, o güne değin sadece kamu sektöründe sınırlı olarak örgütlü olan sendikalar peş peşe imzaladıkları toplu iş sözleşmeleri ile işçiler için bir cazibe merkezi haline gelmeye başlamıştır. Kamu sektöründe sendikalı işçilerin artan ücretleri özel sektör işçilerini de sendikalaşmaya itmiş, sendikalar bir yandan hızla kurumlaşırken, sosyal anlamda etkin, mali güçleri olan, saygın kuruluşlar haline gelmişlerdir⁶⁰. 1963-1980 arası dönemde "30 bin civarında toplu sözleşme imzalanmıştır"⁶¹.

1961 Anayasasının bir ihtilalden sonra yapılmış olması, içerdiği bir dizi çağdaş hakların bu hakları kullanacak olan geniş kitlelerce benimsenememiş olması, dünyadaki konjüktüre uygun olarak 1961 Anayasasıyla birlikte sol akımların çok hızlı bir gelişme göstermesi, artan grevler, gençlik hareketleri, 1961 Anayasası'nın sürekli olarak tartışılmasına neden olmuştur. 12 Mart 1971'de, "sosyal uyanış ekonomik gelişmeyi aştı" sözleriyle gerekçelendirilen muhtırayla, bu tartışmalara 1961 Anayasasını değiştirerek son nokta konulmak istenmiştir. 12 Mart Muhtırası sonrasında 1961 Anayasasının 46. maddesinde yapılan değişlikle sendikalaşma hakkı sadece işçi ve işverenlerin yararlanabileceği bir hak haline dönüştürülmüş, kamu görevlileri bu haktan yoksun bırakılmış, kurulmuş olan memur sendikaları da değişlik sırasında kapatılmıştır. Değişikliğin gerekçesine göre; Kamu görevlilerinin yaptıkları işin niteliğiyle toplu iş sözleşmesi, grev, lokavt gibi hakları bağdaştırmak olası deđildir⁶². 20.9.1971 tarihinde 1961 Anayasasında yapılan bu değişikle Anayasanın 119. maddesine de memurların sendika üyesi olamayacakları hükmü konulmuştur.

59 M. Kutsal, "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü ve Toplu İş Sözleşmesi Açısından Türk İş Hukukunun Ellinci Yılı" Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları s. 140.

60 Ömer Ekmekçi, a.g.e., s. 11.

61 M. Kutsal, a.g.e., s. 138.

62 Attila Özer, Gerekçeli ve 1961 Anayasası ile Mukayeseli 1982 Anayasası, Ankara 1996 Kamu İş yayını s. 235.

1971 sonrası dönemde yaşanan ekonomik ve siyasi krizler, toplumun teröri-ze edilmesi ve özellikle 24 Ocak ekonomik istikrar paketiyle ülkenin geldiği yol ayrımı ise 12 Eylül 1980 askeri müdahalesini doğurmuştur.

1.4.d- 12 Eylül 1980 sonrasında Türk Hukukunda toplu iş sözleşmesi özerkliği

12 Eylül 1980 tarihinde Türk silahlı kuvvetlerinin yönetime el koymasıyla birlikte Türkiye’de hemen her alanda olduğu gibi çalışma yaşamında da tam anlamıyla yeni bir dönem yaşanmaya başlamıştır.

MGK’nun 12 Eylül ve 14 Eylül tarihlerinde yayımladıkları, 7, 8 ve 15 nolu bildirilerle, ülkedeki tüm grevler durdurulmuş, DİSK, MİSK ve HAK-İŞ’e bağlı sendikaların faaliyetleri durdurulup bankalardaki paraları bloke edilmiştir. Sözleşmesi sona eren işyerlerinde yeni sözleşmeler imzalanana kadar %70 oranında ücret avansı ödenmesi kararlaştırılmış⁶³, ve 27.12.1980 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 2364 sayılı “Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yürürlüğe Konulması Hakkındaki Kanun”, geçiş dönemi için askıya alınan toplu pazarlık sistemi yerine YHK’nu getirmiştir.

1-2364 Sayılı Yasayla geçiş döneminde toplu iş sözleşmesi özerkliği

2364 sayılı yasanın temel amacı; işçi ve işveren mesleki teşekküllerinin faaliyetlerinin durdurulduğu veya askıya alındığı hal ve yerlerde, yürürlük süresi sona ermiş bulunan işkolu veya işyeri sözleşmelerini Yüksek Hakem Kurulunun gerekli değişiklikler yapmak suretiyle yeniden yürürlüğe koymasının sağlanması olarak belirlenmiştir⁶⁴.

Yasanın ortaya konuluş amacından da anlaşılacağı gibi geçiş dönemi için öngörülmüş olsa dahi, yasanın toplu iş sözleşmesi özerkliği ile bağdaşır hiçbir yanı yoktur. Yasanın böyle bir iddiası da yoktur. 2364 Sayılı Yasa açıkça, toplu pazarlık hakkının taraflardan alındığını bunun yerine YHK’nun ikame edildiğini belirtmektedir. Yasaya göre YHK, yargıtayın iş davalarına bakan dairesinin başkanlığında, Bakanlar Kurulunca seçilen iki, Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü, DPT Sosyal Planlama Daire Başkanı, en çok üyeye sahip işçi Konfe-

⁶³ M. Sönmez, Türkiye Ekonomisinde Bunalım, I I. Kitap, Nisan 1986, Belge Yayınları, s. 231-232.

⁶⁴ M. Sönmez, a.g.e., s. 233.

derasyonunca seçilecek iki ve işverenlerce seçilecek iki üye olmak üzere 9 üyeden oluşacaktır⁶⁵.

2364 sayılı yasaya göre YHK'nun toplu iş sözleşmelerini yeniden düzenlemek ve yürürlüğe koymak, zorunlu tahkim işlevi görmek ve bakanlar kurulunun teşmil yetkisini kullanmasında görüş bildirmek olarak özetleyebileceğimiz üç ana görevi vardır⁶⁶.

YHK, faaliyetleri durdurulan işçi veya işveren örgütlerinin veya grev ve lokavtın ertelendiği durumlarda süresi sona eren toplu iş sözleşmelerini inceleyip, sözleşmelerdeki "Devletin Ülke ve Milletiyle bölünmez bütünlüğü, milli güvenlik, kamu düzeni ve genel asayişe aykırı hükümlerle kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik ve himaye eden hükümleri" sözleşmelerden çıkartacaktır. YHK sözleşmelerdeki sosyal ve ekonomik haklardaki artışları belirlerken yasaya göre, "Ülkenin ve işletmenin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal durumu, geçinme endekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretleri, diğer gelir unsurlarının genel seyrini de" gözönünde tutacaktır⁶⁷.

YHK, geçiş dönemi içerisinde yürürlüğü sona ermemiş toplu iş sözleşmelerini gözden geçirerek sözleşmelerdeki Devletin temel düzenine, milli güvenliğe, genel asayişe aykırı hükümleri iptal edebilecektir. Yasa ayrıca YHK'na yeniden yürürlüğe koymuş olduğu sözleşmeleri ekonomik koşullardaki değişim nedeniyle yeniden gözden geçirme yetkisi de vermiştir⁶⁸. YHK bu görevlerinin dışında Toplu hak uyuşmazlıklarında ve grev ve lokavt yasaklarının bulunduğu hallerde uyuşmazlıkları kesin bir şekilde çözümlenecektir. Böylece, toplu hak uyuşmazlıklarında hak grevine gitme olanağı da yasayla ortadan kaldırılmış olmaktadır. Son olarak da YHK Bakanlar kurulunun teşmil yetkisini kullanmasında görüş bildirmekle görevlendirilmiştir.

2364 Sayılı Yasa ile YHK'na sadece "devletin ülke ve ulusuyla bütünlüğüne, milli güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe aykırı hükümlerle yasalarda suç sayılan fiilleri teşvik ve himaye eden hükümleri yeniden yürürlüğe"⁶⁹ koymama yetkisi verilmiş olmasına karşın; YHK; 1963 yılından 1980 yılına kadar tarafların özgür toplu pazarlığın olanaklarından yararlanarak geliştirmiş oldukları

65 M. Sönmez, s. 234.; Necdet Ul, İş ve Hukuk, s. 144, Şubat 1991.

66 M. Kutal, Geçiş Dönemlerinde Toplu İş Sözleşmelerini Düzenleyen Önemli Bir Yasa, İktisat ve Maliye Dergisi cilt XXVII sayı 11 Şubat 1981 s. 431.

67 M. Kutal, a.g.m, s. 430.

68 M. Kutal, a.g.m, s. 431.

69 M. Kutal, a.g.e., s. 143.

1475 Sayılı Yasanın asgari koşullarının üzerindeki hemen tüm hakları sözleşmelerden ayıklamıştır⁷⁰.

2364 Sayılı Yasanın uygulamada yarattığı sonuçlar Türkiye’de özgür toplu pazarlığın, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin işçiler açısından ne denli önemli olduğunu, özgür toplu pazarlığın ise ancak demokratik sistem içerisinde işlevini yerine getirebildiğini ortaya koymuştur⁷¹.

ii-1982 Anayasası ve toplu iş sözleşmesi özerkliği

1982 Anayasası “toplular iş sözleşmesi hakkı” başlığını taşıyan 53. maddesiyle “işçiler ve işverenler karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler, toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir” hükmüyle açıkça toplu iş sözleşmesi özerkliğinden söz etmemiş olsa da, toplu sözleşme hakkına güvence getirip taraflara devletin karışmayacağı bir alanda objektif hukuk kuralları koyma yetkisini tanıyarak, toplu iş sözleşmesi özerkliğine anayasal güvence getirmiştir⁷².

Anayasanın 51. maddesinde sendika kurma hakkını, 54.maddesinde grev hakkı ve lokavtı düzenleyerek, toplu iş sözleşmesi özerkliği için gerekli kollektif hakların tamamını tanımış olması, 48. maddesinde sözleşme özgürlüğünü düzenlerken, 53. madde de ayrıca toplu sözleşme hakkına yer vermiş olması, 1982 Anayasasının da 1961 Anayasası gibi toplu iş sözleşmesi özerkliğini anayasal güvence getirdiği konusunda hiçbir kuşkuya yer bırakmamıştır⁷³.

Toplu sözleşme hakkı 1982 Anayasasında 1961 Anayasasından farklı bir lafızla kaleme alınmıştır. 1961 Anayasasında toplu iş sözleşmesi hakkından söz edilirken, “işçilerin işverenlerle olan” iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek için toplu sözleşme hakkına sahip oldukları belirtilirken, 1982 Anayasasında “işçiler ve işverenlere” bu hakkın karşılıklı olarak tanınmış ol-

70 M. Sönmez, a.g.e, s. 233 ve devamı.; M. Kutal, a.g.e s. 145.

71 M. Kutal, a.g.e., s. 145.

72 M. Kutal, “Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İradesi Dışında Oluşması” Toplu İş Sözleşmelerine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, s. 103, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1990,; Devrim Ulucan, “Toplu Görüşme ve Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler” Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1990, s. 61,; Nuri Çelik, a.g.e., s. 362,; Fevzi Şahlanan, a.g.e., s. 4,; Münir Ekonomi, “Türkiye’de Toplu İş Hukuku Sistemi”, Banksis 1. Uluslararası Semineri, İstanbul, 1985, s. 310.

73 M. Kutal, a.g.e., s. 103.

ması, 1982 Anayasasının “koruma işlevini” ortadan kaldırmış olduğu izlenimini doğurduğu belirtilmişse de, toplu sözleşme hakkının sosyolojik kökenine bakıldığında bu yorumun kabul edilemeyeceği konusunda doktrinde ittifak sağlanmıştır⁷⁴.

1982 Anayasası 53/III maddesiyle “Aynı işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz” hükmünü getirmiş, ancak toplu iş sözleşmesinin kapsam ve düzeyi konusunda herhangi bir düzenleme yapmamıştır. Anayasa bu konuyu yasa koyucunun tasarrufuna bıraktığını maddenin gerekçesinde açıklamıştır. Gerekçeye göre; “Hangi seviyede olursa olsun bir iş yerinde iş sözleşmesi yapılır veya uygulanmakta bulunursa, artık o işyeri için toplu sözleşme yapılması, yetki alınması veya bir başka toplu iş sözleşmesinin her ne sebeple olursa olsun uygulanması imkansız kılınmıştır.

Bu kural, bir işyerinde normatif hükümler ihtiva eden bir düzenlemenin tek olmasından hareket etmektedir.”⁷⁵

III-2822 Sayılı TSGLK ve toplu iş sözleşmesi özerkliği

05.05.1983 tarihinde kabul edilen 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, “toplular iş sözleşmesinin tanımı ve muhtevası” başlıklı 2. maddesinde, toplu iş sözleşmesini 275 Sayılı Yasa gibi “hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesiyle ilgili hususları” düzenlemek üzere yapılan sözleşme olarak tanımlamış, toplu iş sözleşmesinin normatif kısmının, onu toplu iş sözleşmesi yapan, diğer sözleşmelerden ayıran temel unsur olduğunu hükme bağlamıştır. Yasanın tanımına göre normatif hükümleri içermeyen sadece karşılıklı hak ve borçları belirleyen bir sözleşme toplu iş sözleşmesi olamayacaktır⁷⁶.

Bir başka ifadeyle 2822 Sayılı Yasanın 2. maddesi, ancak tarafların normatif hükümlerle objektif hukuk kuralı yarattıkları bir sözleşmenin toplu iş sözleşmesi olabileceği hükmünü getirerek, toplu iş sözleşmesi özerkliğini (tarafların hukuk yaratma erkini) tanımaktadır.

275 Sayılı Yasa işkolu toplu iş sözleşmeleri yapılmasına olanak tanımışsa da uygulamada yasadaki düzenlemenin yetersizliği, yargı organlarının kararlarında yasayı işkolu kavramıyla uyumlu bir şekilde yorumlayamamaları neden-

⁷⁴ F. Şahlanan, a.g.e., s. 3 ve devamı.

⁷⁵ Atilla Özer, Gerekçeli ve 1961 Anayasası ile Mukayeseli 1982 Anayasası, Ankara 1996 Kamu İş yayını s. 238.

⁷⁶ M. Ekonomi, a.g.e., s. 313.

leriyle hiç bir zaman işkolu toplu iş sözleşmeleri yapılamamıştır. "Uygulamada işkolu toplu iş sözleşmesi adı altında yapılan toplu iş sözleşmesi ise,gerçekte, işyeri toplu iş sözleşmesi olmuş, adındaki "işkolu" sözcüğünden başka gerçek işkolu sözleşmesiyle uzak-yakın bir ilgisi olmamıştır."⁷⁷ Bu dönemde yargı organlarının işkolu düzeyinde alınan bir yetkinin her bir işyeri için işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesi olsa da kullanılabilceği doğrultusunda kararlar vermesi, işkolu sözleşmesi adı altında işyerlerinde ikinci bir sözleşmenin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu durum sendikalar arasındaki yetki kavgasının artmasına yol açtığı gibi, işverenler tarafından da tepkiyle karşılanmış, doğan kargaşadan hem işçiler, hem de işletmeler zarar görmüştür⁷⁸.

Bu nedenlerle de 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasında işkolu toplu iş sözleşmesine yer verilmemiştir. 2822 Sayılı Yasanın 3. maddesinde toplu iş sözleşmesinin kapsam ve düzeyi belirtilmiş, maddenin son fıkrasıyla "bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi" yapılamayacağı esası getirilerek 275 Sayılı Yasa döneminde bir işyerinde hem işyeri hem işkolu sözleşmesi yapılmasının sakıncaları ortadan kaldırılmak istenmiştir.

Oysa toplu iş sözleşmesinin kapsam ve düzeyinin ülkeden ülkeye değişiklik gösterdiği bilinmektedir. Toplu iş sözleşmelerinin ilk olarak imzalandığı dönemlerde sendikal örgütlülüğünde işyeri düzeyinde olmasının da etkisiyle toplu iş sözleşmeleri işyeri düzeyinde imzalanmıştır. Nitekim günümüzde de" gelişmekte olan ülkelerin bir çoğunda işletme-işyeri toplu pazarlıkları ağırlık taşımaktadır. Bu ülkelerin, göreceli olarak endüstrileşme ve endüstri ilişkilerini oluşturma sürecinin başlarında olmaları, sendikacılık hareketinin dar kapsamlı ve güçsüz oluşu, hükümetlerin endüstri ilişkilerinde ve toplu pazarlık uygulamasında etkin rolleri gibi birçok etmen toplu pazarlıklarda daha üst düzeyli pazarlıklara geçilmesini engellemektedir."⁸⁰

Gelişmiş ülkeler açısından da tek bir toplu pazarlık düzeyinden söz edebilmek olası değildir. Örneğin Japonya, ABD, Kanada'da daha çok işletme-işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmeleri görülürken, Batı Avrupa ülkelerinin çoğunda

⁷⁷ Fevzi Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992 s. 25 dipnot 1.

⁷⁸ Metin Kutal, "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü ve Toplu İş Sözleşmesi Açısından Türk İş Hukukunun Ellinci Yılı" Türk iş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı, Basisen eğitim ve kültür yayınları s. 141.

⁷⁹ M. Ekonomi, a.g.e., s. 311.

⁸⁰ Meryem Koray, Endüstri İlişkileri, İzmir 1996, s. 155.

işe işkolu toplu iş sözleşmeleri görülmektedir⁸¹. Bununla birlikte bu ülkelerdeki hakim olan toplu iş sözleşmesi düzeyinin yanında diğer düzeylerde yapılan toplu iş sözleşmeleri de yapılabilmektedir.

Son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler ise toplu iş sözleşmelerinin düzeyinde işkolu-işyeri toplu iş sözleşmelerine doğru bir gelişmenin doğmasına yol açmıştır. "Kuşkusuz işkolu sözleşmeleri nasıl işyeri sözleşmelerini tümüyle ortadan kaldırmamışsa, günümüzde de işkolu sözleşmeleri tümüyle terk edilmiş değildir. Hatta Almanya gibi bazı ülkelerde işkolu sözleşmeleri toplu pazarlık sisteminin esasını teşkil etmektedir."⁸² Ancak önemli olan nokta "son teknolojik gelişmeler işkollarının klasik çerçevesinde ve belirli bir işkoluna giren işyerlerinde uygulanan üretim tekniklerinde ve çalışma koşullarında o derece önemli farklılaşmaya neden olmuştur ki, toplu pazarlığın işyeri (işletme) düzeyine doğru gelişmesi zorunluluk halini almıştır. Örneğin Fransa'da 1983 yılında iki bin işletme sözleşmesi imzalanmış iken, bu sayı 1996'da altı bine yükselmiştir."⁸³ İşyeri toplu iş sözleşmelerinin işletmenin somutuna en uygun olması, işyerinin özelliklerini dikkate alabilmesi gibi olumlu yanlarının yanında, iş uyuşmazlıklarını artırmaması, sendikaların güçsüzleşmesine yol açması gibi olumsuz yanları da ortaya çıkmıştır. Bu nedenlerle de "endüstri ilişkileri alanında deneyimli olan ülkelerde birbiri ile uyumlu birden çok düzeyde toplu pazarlıklar yapılmaktadır. Örneğin konfederasyonlar arasında sosyal politikanın temel ilkele-ri, iş uyuşmazlıklarının çözümü konularında genel anlaşmalar yapılmakta; daha sonra çeşitli işkollarının özelliklerine göre sözleşmeler imzalanmaktadır. İşyerinin somut ihtiyaç ve özellikleri ise işyeri sözleşmeleri ile karşılanmaktadır."⁸⁴

2822 Sayılı Yasa, işkolu toplu iş sözleşmesine ilişkin bir düzenleme getirmemiş, toplu iş sözleşmesinin düzeyini işyeri ve işletme olarak belirlemiştir. Ancak, Yasa 3/1. maddesindeki "bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir" hükmüyle, grup sözleşmelerinin yolunu açmıştır⁸⁵.

81 Meryem Koray, a.g.e s. 154.

82 Metin Kutal, "Son Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri" İktisat Fakültesi Mecmuası 1994/B-3 C-1-4Sabahaddin Zaim'e Armağan İstanbul 1996 s:371.

83 Metin Kutal, a.g.e s. 371.

84 Metin Kutal, a.g.e. s. 372.

85 M. Ekonomi, a.g.e., s. 312.

Toplu iş sözleşmesi özerkliği açısından 2822 Sayılı Yasanın 6. maddesindeki toplu iş sözleşmelerini hizmet akitlerinin üstünde bir norm olarak gören "toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz" hükmü önemlidir.

2822 Sayılı Yasa, 275 Sayılı Yasadan farklı olarak, yetkili sendikanın belirlenmesinde işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun üye yapılmış olması, işyerinde ise yarıdan fazla işçinin üyeliğini kazanmış olma koşulunu getirmiştir. Özellikle yüzde %10 barajı ILO'nun 98 Sayılı sözleşmesine aykırı olduğu tartışmalarını da beraberinde getirmiştir⁸⁶. Ayrıca 2822 Sayılı Yasa, toplu iş sözleşmesi süresinin en az 1 yıl en fazla 3 yıl olacağı, sürenin bitimiyle birlikte bildirim gerek kalmaksızın toplu iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına üye olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek T.İ.S.'nden yararlanacakları, bu konuda sendikanın muvafakatinin aranmayacağı esaslarını getirerek 275 Sayılı Yasa döneminde çok sık tartışma konusu edilen konulara açıklık getirmiştir⁸⁷.

1.5. TOPLU SÖZLEŞME ÖZERKLİĞİNİN SINIRLARI

Toplu sözleşme özerkliği her şeyden önce bir erkin, gücün kullanılmasını ifade etmektedir. Bu güç tarafların kendilerine bırakılan alan içerisinde objektif, yasa niteliğinde, üçüncü şahısları da bağlayacak kurallar belirleyebilme yetkisidir. Bu yetkiyi ortadan kaldıracak, işlevsiz kılacak her düzenleme toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırı olacaktır.

Somutlamak gerekirse, toplu sözleşme erki ancak örgütlenme hakkı ve grev hakkının birlikte bulunduğu koşullarda gerçek anlamda bir güç, bir erk olabilir. Dolayısıyla, bu erki, kural koyma yetkisini işlevsiz bırakacak her müdahale özerkliğe aykırıdır. Toplu sözleşme özerkliğinin kaynağı olan bu erk, sınırlandırmanın konusu dışındadır. Aksi halde özerklikten söz etmek olası değildir. Bu güç özerkliğin kendisidir.

Kural koyma erki Anayasa ve yasalarda tanınıp kabul edildikten sonra konusu, amacı, erkin sahipleri yine Anayasa ve yasalarda belirlenip tanımlanmıştır. Bu tanım ve belirleme toplu iş sözleşmesi özerkliğinin en genel anlamda sınırlarını oluşturmaktadır.

⁸⁶ T. Dereli, İş ve Hukuk Dergisi sayı 209, s. 5.

⁸⁷ M. Kutal a.g.m s. 146, Yazar güçlü ve bağımsız sendikaların oluşabilmesi için %10 barajının yararlı olduğu görüşündedir.

1.5.a- Batı hukukunda toplu sözleşme özerkliğinin sınırları

Toplu sözleşme özerkliği, batı hukuklarında, tarafların özellikle de işçi tarafının ülkenin genel ekonomisini zorlayacak talepleri dayatabilecekleri endişesiyle, genel bir ücret tavanı veya siyasi iktidarların imzalanan toplu iş sözleşmesine uygunluk vermesi kuralı getirilerek sınırlandırılması tezi ortaya atılmıştır⁸⁸. Bu tez Fransa'da İkinci Dünya Savaşı'nın hemen ertesinde uygulanma olanağı da bulmuş, 1946 yılında çıkan bir yasayla Fransa'da toplu iş sözleşmelerinin geçerli olabilmesi "Çalışma Bakanlığı tarafından uygun görülmesine bağlı tutulmuştur."⁸⁹

Ancak, getirilen bu sistem tam bir başarısızlıkla sonuçlanmış, Kanunun değiştirildiği 1950 yılına kadar ancak 5 toplu iş sözleşmesi imzalanabilmiştir⁹⁰.

Alman Federal İş Mahkemesi de 1958 yılında vermiş olduğu bir kararda, toplu iş sözleşmelerinin ancak hukuka uygun olup olmadığının denetlenebileceği, amaca uygun olup olmadığı açısından denetlenemeyeceğini belirterek, toplu iş sözleşmelerinin ülkenin ekonomik durumuna etkileri olumsuz olsa da geçerli olabileceği konusunda tüm kuşkuları ortadan kaldırmıştır⁹¹.

Bu tartışmaların ötesinde Batı hukuklarında toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sınırlarını; anayasalarda yer alan temel hak ve özgürlükler⁹², işçi lehine emredici, koruyucu mevzuat ve toplu iş sözleşmesinin konusu çizmektedir. Örneğin, İsveç Hukukuna göre "toplu görüşmelerin konusu en geniş şekliyle işçi-işveren ilişkilerini ilgilendiren bütün sorunlardır. İşverenin yönetim hakkına ilişkin olup toplu iş sözleşmeleri dışında kalan (bazı istisnalar hariç) hiçbir alan yoktur"⁹³.

Alman Federal İş Mahkemesinin kararında belirtildiği gibi İsveç'te de, "toplu pazarlıkta iyi niyet şartı aranmaz"⁹⁴, tarafların toplu görüşmenin araçlarını kullanarak oluşturdukları güçler dengesinin dışında, dışarıdan bir müdahale hiçbir biçimde öngörülmemiştir⁹⁵.

88 N. Çelik, a.g.e., s. 370.

89 S. Reisoğlu, TSGLK şerhi, s. 8-9.

90 S. Reisoğlu, a.g.e., s. 9.

91 D. Ulucan, a.g.m., s. 75.

92 Manfred Lowisch, Anayasa Işığında Alman İş Hukuku Düzeni, İş Hukuku Dergisi Cilt 1, Sayı 1, s. 69.

93 R. Fahlbeck, İsveç İş Hukuku, Banksis1. Uluslararası Semineri s. 219.

94 Reinhold Fahlbeck, a.g.e., s. 227 DİPNOT 10.

95 Reinhold Fahlbeck, a.g.e., s. 227.

Belçika Hukukunda da “hiçbir işçi grubu için grev hakkı sınırlandırılmamıştır. Grev konusundaki sınırlamalar işçi sendikalarının serbestçe kendi kendilerine empoze ettikleri sınırlamalardan ibarettir⁹⁶.

Batı hukuklarında toplu sözleşme özerkliğini zedelemeyen toplu iş sözleşmelerinin ülke ekonomisini olumsuz etkilemeyecek şekilde anlaşmalarla sonuçlandırılmasının yolu, sendikalarla Hükümetlerin gönüllü işbirliğinde aranmış, bu çerçevede yapılan sosyal anlaşmalarla bir denge kurulmaya çalışılmıştır⁹⁷.

1.5.b- Türk hukukunda toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sınırları

Anayasa, 53. maddesinde toplu iş sözleşmesinin amacını ve konusunu belirlemiş, 51. maddesinde özgür sendika hakkını tanımış, 54. madde de grev hakkına yer vererek grevin nasıl yapılacağını yasalara bırakmıştır.

Anayasaya göre toplu iş sözleşmesi özerkliğinin amacı “işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek”tir. Bu amaç aynı zamanda tarafların dışına çıkmayacakları, devletin karışmadığı alanı da ifade eder. Anayasaya göre işçi ve işverenler ancak karşılıklı olarak ekonomik sosyal durumlarını düzenleyecek nitelikte objektif hukuk kuralları yaratabilirler.

Anayasaya göre kendilerine objektif nitelikte hukuk kuralı yaratma yetkisi sadece işçi ve işverenlere tanınmıştır. İşçiler sendikaları aracılığı ile temsil edilirken işverenler bizzat ya da işveren örgütleri aracılığı ile taraf olabileceklerdir. Örneğin; işverenler, sendikalı olmayan bir işçi grubu ile toplu iş sözleşmesi yapamayacaktır⁹⁸.

Toplu iş sözleşmesi özerkliğiyle taraflarca oluşturulan kurallar, objektif hukuk kuralları olmaları nedeniyle, her hukuk kuralının içerisinde yer aldığı normlar hiyerarşisine uygun olmak zorundadırlar⁹⁹. Dolayısıyla da, toplu iş sözleşmeleriyle getirilen düzenlemeler, normlar hiyerarşisinin en üstünde olan Anayasaya aykırı olamazlar. Bu anlamda toplu iş sözleşmelerinde, sözleşmeden yararlananların temel haklarına müdahale niteliğinde kurallar yer alamaz. Ör-

⁹⁶ Emiel Verviet, Belçika’da Kollektif İş Hukuku, Banksis 1. Uluslararası Semineri, s. 279.

⁹⁷ N. Çelik, a.g.e., s. 372.

⁹⁸ D. Ulucan, a.g.e., s. 149.

⁹⁹ Ö. Ekmekçi, a.g.e., s. 44.

neğin; işçilerin ücretlerini nerelere nasıl harcayacakları ya da ne kadarını tasarruf yapacakları toplu iş sözleşmesinde belirlenemeyeceği gibi, işverenin yönetim ve mülkiyet hakkı da bu hakkın özünü ortadan kaldıracak şekilde sınırlandırılmaz¹⁰⁰.

Öte yandan Anayasa gereği yasa koyucu toplu iş sözleşmesi özerkliğini Anayasada çizilen çerçevenin özünü ortadan kaldırmayacak şekilde somutlayabilecektir¹⁰¹.

Nitekim 2822 Sayılı Yasa toplu iş sözleşmesinin konusunu ve özellikle de grev hakkını düzenlerken getirmiş olduğu bir dizi yasaklayıcı düzenlemeyle, Anayasada belirlenen genel çerçeveyi önemli ölçüde daraltmıştır¹⁰².

Her şeyden önce 2822 sayılı yasanın "toplular iş sözleşmelerine konulamayacak hükümler" başlığını taşıyan 5. maddesi tarafların üzerinde anlaşmış olsalar dahi toplu iş sözleşmesi hükmü haline getiremeyecekleri konuları belirleyerek toplu iş sözleşmesi özerkliğine ciddi bir sınırlama getirmiştir. Anayasanın 53. maddesi ve 2822 sayılı yasanın 5. maddesindeki sınırlamalar bu maddelerin kabulünden önce tasarı halindeyken toplu iş sözleşmelerine kanuna aykırı hükümler konulamaz şeklinde çok daha vahim sınırlamalar içeriyordu. Toplu iş sözleşmelerine "kanuna aykırı hükümler konulamaz" demekle toplu iş sözleşmesi yapılamaz demenin aynı şey olduğu doktrininde çabalarıyla Millî Güvenlik Konseyine kavrılınca sınırlama, "kanun emredici hükümlerine aykırı hükümler" şeklini almıştır.

2822 sayılı yasanın 5. maddesi, aslında, 12 Eylül 1980 sonrası toplu pazarlığın askıya alındığı geçiş döneminde YHK'nun (Yüksek Hakem Kurulu) toplu iş sözleşmelerini gözden geçirip yeniden yürürlüğe koyarken dikkate alacağı temel ölçütleri belirleyen, 2364 sayılı yasanın bu ölçütlere ilişkin hükümlerinin bir tekrarıdır. Bir başka anlatımla toplu pazarlığın askıya alındığı geçiş dönemi için öngörülen ilkeler, yasa koyucu tarafından 2822 sayılı yasanın 5. maddesine aktararak kalıcılaşmaları sağlanmıştır.

2822 sayılı yasanın 5. maddesini toplu iş sözleşmesi özerkliği açısından önemli kılan, maddede belirtilen kavramların niteliğidir. 5. madde toplu iş sözleşmesinin konusunu sınırlarken, "genel ahlak", "genel asayiş", "genel sağlık", "kamu düzeni", "millî güvenlik" gibi uygulayıcıların kişisel görüş ve anlayışlarına

¹⁰⁰ Ö. Ekmekçi, a.g.e., s. 24 ve devamı.

¹⁰¹ D. Ulucan, a.g.e., s. 150.

¹⁰² T. Dereli, İş ve Hukuk, Sayı: 209, s. 7.

göre sınırları daralıp genişleyebilecek, öznel yorumlara olabildiğince açık kavramları seçmiştir.

Gerçektende “genel ahlak”, “genel sağlık”, “milli güvenlik”, “kamu düzeni”, gibi kavramların ne olduğu konusunda hiç kimse üzerinde herkesin anlayabileceği bir tanım geliştirememiştir.

2822 sayılı yasanın 5. maddesinde yer alan bir diğer sınırlama ise kanun veya tüzüklerin emredici hükümleridir. Maddeye göre kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler toplu iş sözleşmesine konulamayacaktır. Burada da yasa koyucunun bir ayrıma giderek işçi lehine emredici nitelikteki hükümlerin aksinin kararlaştırılmayacağını söyleyerek iş hukukunun hakim prensipleriyle ve özellikle de sosyal koruma ilkesiyle uyumu gözetmesi gerekirken, ayrımsız tüm emredici kanun veya tüzük hükümlerine aykırılığı geçersizlik sebebi olarak belirlemesini toplu iş sözleşmesi özerkliğine ve sosyal koruma ilkesiyle bağdaştırmak olası değildir.

Toplu iş sözleşmesi özerkliğini daraltan düzenlemelerin önemli bir bölümünü, kural koyma erkinini somutlayan, işlevlendiren grev hakkına ilişkin kısıtlamalar oluşturmaktadır. Grev hakkına ilişkin yasaklar 1988 yılında 3451 sayılı yasayla 2822 sayılı yasanın bazı hükümleri değiştirilerek yumuşatılmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda 3451 sayılı yasa 2822 sayılı yasanın 30. maddesinin ikinci fıkrasındaki “Olağanüstü haller ile Sıkıyönetim halinde uygulanacak hükümler saklıdır.” Hükmüyle, 32. maddenin birinci fıkrasındaki olağanüstü hallerde Yüksek Hakem Kuruluna toplu iş sözleşmesine müdahale etme yetkisi veren hükmünü kaldırmıştır.

Tüm bu değişikliklere karşın, 2822 Sayılı Yasanın grev yasağı olan işleri düzenleyen 29. maddesi ile grev ve lokavttan yapılamayacağı işyerlerini belirleyen 30. maddesi, grev ve lokavttan ertelenmesini düzenleyen 33. maddeleri, toplu iş sözleşme özerkliğinin alanını ciddi şekilde daraltan düzenlemelerin başında gelmektedir.

Grev yasağı kapsamında olan iş ve işyerlerinde, uyuşmazlığın YHK’na gitmesi yasanın 55. maddesi uyarınca YHK kararının kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olması düşünüldüğünde, yasada sıralanan iş ve işyerlerinde, grev ertelemelerinde taraf iradeleri devre dışı bırakılmakta, bir başka anlatımla, kural koyma erki tümüyle tarafların ellerinden alınmaktadır.

Özellikle grev erteleme üzerinde durmak gerekiyor. 33. maddede her ne kadar grev ertelemesinden söz edilmiş olsa da, “erteleme” kavramının, ertelemeyi doğuran koşulların ortadan kalkması sonucunda iş sözleşmesi kaldırıldığından

vam etmesini gerektirmesine karşın, maddede bu mantıksal sonuç engellenmiş, erteleme kavramının anlamıyla bağdaşmayacak şekilde grev ertelenmesi adı altında grev yasaklaması düzenlenmiştir¹⁰³.

2822 Sayılı Yasanın 31.maddesinde ise geçici grev yasaklarının yanında 1402 Sayılı Sıkıyönetim, 2935 Sayılı Olağanüstü Hal Yasası, 3218 Sayılı Serbest Bölgeler Yasası gibi özel yasalarda da grev yasaklarına ilişkin hükümler yer almıştır¹⁰⁴.

2822 sayılı yasanın geçici yasaklar başlıklı 31. maddesi, savaş halinde genel veya kısmi seferberlik süresince grev ve lokavt yapılamayacağını kesin olarak belirttikten sonra; yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin neden olduğu ve genel hayatı felce uğratabilecek şekilde şiddetli felaket hallerinde Bakanlar Kurulunun felaketin olduğu yerlerle sınırlı ve bu felaketin devam ettiği sürece gerekli gördüğü işyerleri ve iş kollarında grev ve lokavtı yasaklama kararı alabileceğini, yasağın kaldırılmasının da aynı prosüdüre tabi olacağını belirtmiş; son fıkrasında ise başladığı yolculuğu yurt içindeki varış mahallerinde bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavtın yapılamayacağını hükme bağlamıştır. Yasanın 37/son fıkrasına göre, grev ve lokavtın geçici olarak yasaklandığı hallerde, yasak sona ererse grev ve lokavt 37/1. madde de belirtilen usule göre yeniden başlayabilecektir. Ancak, grev ve lokavtın geçici olarak yasaklanması durumlarında, yasak altı ayı geçerse yasanın 32/2.maddesine göre uyuşmazlık YHK'na götürülerek toplu iş sözleşmeleri taraf iradeleri dışında oluşturulacaktır¹⁰⁵.

3218 sayılı Serbest Bölgeler Yasasına göre ise serbest bölgelerde on yıl süresince tarafların grev ve lokavt hakları bulunmamaktadır. Bu on yıl içerisinde taraflar arasında toplu sözleşme görüşmelerinde uyuşmazlık çıkması halinde toplu iş sözleşmelerini YHK oluşturacaktır. Yasada tarafsız arabuluculuk kurumunun da işlemeyeceğine ilişkin hüküm bulunması nedeniyle, tarafların 60 gün içerisinde anlaşmalarını yapmadıkları halinde uyuşmazlık tutanağının tutulmasından ya da 21. madde de belirtilen uyuşmazlığın tespitine ilişkin durumlardan birisinin gerçekleşmesi halinde taraflar altı işgünü içerisinde YHK'na başvurabileceklerdir¹⁰⁶.

103 T. Dereli, İş ve Hukuk, Sayı: 209, s. 5.

104 M. Kutal, a.g.m., s. 106-107.

105 M. Kutal, a.g.m., s. 111.

106 M. Kutal, a.g.m., s. 111.

Yukarıda belirtmiş olduğumuz taraf iradelerini, dolayısıyla da toplu sözleşme özerkliğini sınırlayan yasaklamaların dışında 2822 sayılı yasanın 35-36. Maddelerinde belirtilen usulüne uygun olarak yapılan grev oylamasında greve hayır çıkması durumunda, işçi sendikası ya on beş gün içerisinde uyuşmazlığı YHK'na götürecektir ya da yetkisinin düşmesinin sonuçlarına katlanacaktır.

Ayrıca yasanın 58. maddesinde taraflara anlaşarak toplu iş sözleşmelerini uyuşmazlığın her aşamasında YHK'na götürme olanağı tanınmıştır. Bu madde bir anlamda toplu sözleşme özerkliğinden tarafların karşılıklı rızalarıyla somut olayla sınırlı olarak vazgeçebilmelerini olanaklı kılmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

EKONOMİK KRİZ VE

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

II.1. EKONOMİK KRİZ KAVRAMI

Gramsci tarafından "eski yapılanmanın can çektiği fakat yeninin de henüz doğmadığı kesit" olarak tanımlanan¹ kriz, Çince'de tehlike ve fırsat işaretleriyle yazılmaktadır.²

Gerçekten de kriz, sosyo-ekonomik sistemlerin yok oluş tehlikesiyle yüzyüze kaldığı, ancak eskiyi aşarak eskiden daha canlı, daha güçlü olarak kendilerini yenileme olanaklarının bir arada bulunduğu bir süreçtir. Sonun ya da "kalıcı bir dönüşüm sürecinin başlangıcı da"³ olabilir. Kriz, sosyo-ekonomik sistemi karakterize eden özü koruyarak, yeni verili koşullarda yapılan düzenlemelerle bu özü yeniden üretmeyi güvence altına alacak şekilde aşılabilir ise, bu krize giren sosyo-ekonomik yapının bir sonraki krize kadar kendisini daha güçlü bir şekilde üretmesi anlamına da gelmektedir.

Ekonomik krizi bazı araştırmacılar, yüksek ve sürekli enflasyon ya da durgunluk, artan işsizlik, toplumsal çalkantılar gibi sonuçlarına bakarak bir anlamda bu sonuçlar toplamını krizin kendisi olarak tanımlarken,⁴ bazı araştırmacı-

¹ M. Akıncılar, 1970'ler Krizi Bağlamında Kriz ve Çevrim Kuramları, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, s. 1, İ.Ü. İktisat Fakültesi İstanbul, 1990.

² T. Demirer, Gericilik döneminde Dünya ve Türkiye, Sorun Yayınları, Ekim, 1993.

³ N. Kurtulmuş, Post Endüstriyel Dönüşüm Sürecinde Geleneksel Endüstri İlişkilerinde Kriz ve Yeni Arayışlar, IV. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi, Kamu-İş yayınları, s. 181.

⁴ N. Kurtulmuş, a.g.m., s. 181.

lar ise sonuçları krizin göstergesi olarak alıp, krizi üretim tarzının kendi yasallıklarından kaynaklanan, üretim tarzının doğası gereği ortaya çıkan bir süreç olarak tanımlamışlardır. Örneğin, bu görüşe göre; krizin kaynağı "bizzat kapitalizmin kendisidir. Kapitalizm kar ve sermaye birikimiyle gelişir. Bu gelişme aksadığı sürece de bunalımdan bunalıma girer."⁵

Öte yandan ekonomik krizler geçici ve belirli dönemlerin özgün koşullarından kaynaklanan nitelikte de olabilirler. "Borsa krizi", "borç krizi", "birikim krizi" ,...gibi.

Kısa dönemli ekonomik daralmalar ya da geçici bunalımlar sistemin varlığını tehdit eden, sistemin yaşayabilmesi için köklü değişimleri zorunlu kılan ekonomik krizlerden farklı olarak, genellikle krizi doğuran geçici ve dönemsel nedenle birlikte ifade edilirlerken, sistemi tehdit eden krizler "yapısal kriz" kavramıyla ifade edilirler.⁶

Ekonomik krizin nedenleri nasıl açıklanırsa açıklansın, krizin niteliği ne olursa olsun sonuçta, krizden çıkılabilmesi bir dizi ekonomik düzenlemenin yapılmasını zorunlu kılar ve bu düzenlemelerde eski geleneksel, oturmuş ilişkileri değişime zorlar. Kriz dönemlerinde sistem bir anlamda kendini yeniden örgütlemektedir. Ancak krizin bir bedeli vardır. Bu bedeli kimin ya da kimlerin ödeyeceğini, oluşan yeni düzenlemede bölüşüm ilişkilerinin nasıl olacağını, önemli ölçüde krizden çıkış için belirlenen ve uygulanan sosyo-ekonomik politikalar belirleyecek ve toplu iş sözleşmeleri de ister istemez bu politikalardan etkilenecektir.

II.2 1970'TEN SONRA YAŞANAN EKONOMİK KRİZLERİN GENEL OLARAK DÜNYADA TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİLERİ

Dünya ekonomisinde 1970'li yıllarda, özellikle gelişmiş ülkelerde yaşanan ekonomik kriz, dünya ölçeğinde kapitalist üretim tarzında üretici güçlerden üretim ilişkilerince, uluslararası iş bölümünden Devletin ekonomideki yapılanmasına kadar bir dizi alanda ciddi değişimlerin, alt üst oluşların yaşanmasına

⁵ M. Sönmez, Türkiye Ekonomisinde Bunalım, s. 20, ayrıca E. Yıldızoğlu, Kriz üzerine bir araştırma projesi önerisi, İktisat Dergisi, Nisan 1994; T. Demirer, Gericiilik Döneminde Dünya ve Türkiye,; M. Akıncılar, Yüksek lisans tezi; S. Savran, "Türkiye Ekonomisinde Kriz 1994'den 1995'e", Petrol-İş Yıllığı 93-94-Yüksek lisans tezi; S. Savran, "Türkiye Ekonomisinde Kriz 1994'den 1995'e", Petrol-İş Yıllığı 93-94.

⁶ M. Akıncılar, a.g.e., s. 2.

da neden olmuştur.

Sermayenin uluslararasılaşmasının önündeki engeller ortadan kalkmış, merkezlerinin neresi olduğu bile güçlükle belirlenebilen çok uluslu şirketler ortaya çıkıp hızla yaygınlaşmış, "uluslararası sermayenin ulaştığı düzey, devletin üretici rolünü gereksiz kılmış, buna son vermiştir."⁷

Öte yandan rekabetin, kalite-çeşitlilik-ucuzluk eksenine oturması, fordist, standart üretimin önemli ölçüde sorgulanmasına, post-fordist üretim tarzı olarak adlandırılan ürün çeşitliliğine yönelmiş, stoksuz, hatasız üretimi hedefleyen yeni üretim organizasyonlarını gündeme getirmiştir.

Fordist üretim tarzının yarattığı büyük ölçekli fabrikalarda işkolu düzeyinde örgütlenme olanağı bulan sendikaların etkisi ve hatta gerekliliği tartışma konusu edilmeye başlanmış, özellikle esnek üretimin yaygınlaşmasıyla birlikte emek piyasası parçalanmış, tüm bu gelişmeler ekonomik krizle de birleşince sendikalar tüm dünyada ciddi bir güç kaybı yaşamaya başlamışlardır.

Uluslararası işbölümünde ise önemli değişimler yaşanarak "sanayileşme" kavramının içeriği değişmiş, daha önceleri sanayileşmenin göstergesi olarak görülen ve sadece gelişmiş ülkelerde bulunan sektörler, az gelişmiş ya da bağımlı ülkelere doğru kayarken, sanayileşmenin ölçüsü de artık geleneksel sektörlerden, "robot, yarı iletken, bilgisayar" teknolojisi üretimi gibi yüksek teknoloji isteyen sektörlerle göre belirlenmeye başlamıştır.⁸

Genel olarak bağımlı ülkelerde uygulanan ithal-ikameci politikalar, bağımlı ülkenin özelliklerine bağlı olarak 1960'lı yıllardan itibaren ihracata yönelik bir ekonomi modeline doğru dönüşüm geçirmeye başlamış, özellikle dayanıklı tüketim malları üreten sanayi hızla bağımlı ülkelere kaydırılarak, bu ülkelerin buzdolabı, televizyon, tekstil gibi tüketim malları sanayiinde yoğunlaşmaları teşvik edilmiştir.⁹

Tüm bu süreç boyunca dünyada gelir dağılımı daha da bozulmuş "1960 yılında dünyada en zengin %20'nin geliri en yoksul %20'nin gelirinden 30 kat daha büyükken 1991 yılında bu oran iki misli daha açılmış ve 60 misline çıkmıştır. Böylece en zengin %20'nin dünya gelirinden aldığı pay %70'den %85'e çıkar-

⁷ D. Can Soner, Zenginler Yoksullar ve Robotlar Dünya Sistemi, Bağımlılık ve Türkiye, S. 20-21; Ayrıca G. Kutal, A. Rıza Büyükuşlu, Endüstri İlişkileri Boyutunda Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi, s. 11-12.

⁸ D. Can Soner, a.g.e., s. 22.

⁹ M. Sönmez., Türkiye Ekonomisinde Bunalım. Cilt 1, Üçüncü Baskı, İstanbul, 1985.

Tablo 1¹¹- 1995 yılında Batı Avrupa ABD ve Japonya'da gayri safi yurtiçi hasılda büyüme, enflasyon ve işsizlik ve 1996 tahminleri.

ÜLKE	GAYRİ SAFİ YURTIÇİ HASILA*		ENFLASYON**		İŞSİZLİK***	
	1995	1996	1995	1996	1995	1996
AVUSTURYA	1.8	0.7	2.2	2.1	4	4.6
BELÇİKA	1.9	1.1	1.5	2.0	9.9	10.1
DANİMARKA	2.6	1.3	1.8	1.8	6.8	6.1
FINLANDIYA	4.4	3.0	1.1	1.0	17.2	16.3
FRANSA	2.2	1.0	1.6	1.8	11.5	11.7
ALMANYA	1.9	0.5	2.0	1.6	8.3	9.3
YUNANİSTAN	2.0	2.0	9.3	8.3	9.1	9.1
İRLANDA	8.6	5.6	2.5	2.3	14.4	13.5
İTALYA	3.0	1.8	5.7	4.1	11.8	11.8
LÜKSEMBURG	3.2	2.6	2.0	1.7	2.9	3.0
HOLLANDA	2.4	1.8	1.1	1.9	7.3	7.2
NORVEÇ	3.7	4.2	2.5	1.7	4.9	4.3
PORTEKİZ	2.5	2.3	4.2	3.1	7.2	7.4
İSPANYA	3.0	2.0	4.6	3.6	22.9	22.9
İSVEÇ	3.0	1.2	2.7	1.7	9.2	8.8
İSVİÇRE	0.7	0.5	1.8	1.1	4.2	4.2
İNGİLTERE	2.4	2.4	2.6	2.7	8.8	8.4
EUR 15	2.5	1.5	3.0	2.6	10.9	11
ABD	2.0	2.3	2.8	3.1	5.6	5.6
JAPONYA	0.9	2.2	-0.1	0.1	3.2	3.1

Kaynak: OECD, Avrupa Komisyonu, Avrupa İstatistikleri

(*) Gerçek, Gayri Safi Yurtiçi Hasılanın bir yıl öncesine göre değişim oranı.

(**) Tüketici fiyatlarında mevsimlik düzeltmeler yapılmamış.

(***) Kayıtlı işsizler, bütün Avrupa ülkeleri için

10 ICEM Power and Counterpower The Union Response to Global Capital, 1996, s. 9

11 ETUI collective bargaining in western europe 1995-1996 s. 20.

Tablo 2- Emek verimliliği Avrupa, ABD ve Japonya

ÜLKE	1994	1995	1973-79**	1979-95**
BELÇİKA	2.9	1.6	2.6	2.1
DANİMARKA	5.0	1.1	2.4	2.2
ALMANYA	3.6	2.2	3.1	0.9
YUNANİSTAN	-0.4	1.1	3.3	0.6
İSPANYA	2.7	0.3	3.2	2.9
FRANSA	2.6	1.0	2.9	2.3
İRLANDA	3.5	4.0	4.1	3.3
İTALYA	3.7	3.4	2.9	1.8
LÜKSEMBURG	0.8	0.7	n.a.	n.a.
HOLLANDA	2.6	1.0	2.7	1.6
AVUSTURYA	-0.8	1.9	3.0	2.1
PORTEKİZ	1.2	3.1	0.5	2.4
FİNLANDIYA	5.7	2.2	3.2	3.5
İSVEÇ	3.6	1.4	1.4	2.0
İNGİLTERE	3.8	1.8	1.5	2.0
AVRUPA	3.1	2.0	2.6	1.8
ABD	0.4	0.6	0.4	0.9
JAPONYA	0.5	0.6	2.8	2.2

Kaynak:1996 Avrupa istatistikleri, OECD, Economic Outlook Jun 1996

(*) Avrupa Birliği Gerçek gayri safi yurtiçi hasılda bir önceki yıla göre yüzde değişimi.

(**) OECD istihdam edilen kişi oranlarındaki yüzde değişimi.

ken, en yoksul yüzde %20'nin zayıf yetersiz geliri törpülenip daralarak %2.3'den 1.4'e düşmüştür.¹⁰

Avrupa Birliği ülkelerinde ise ekonomik büyümede yavaşlama, etkisini ağırlıklı olarak iç talepte, en yoğun olarak da özel tüketim ve yatırımlarda daralma olarak göstermiştir.

Avrupa Komisyonu 1995 yılı ilkbahar tahminlerine göre, hizmet sektöründe %3.1'den %2.7'ye doğru bir düşüş yaşanırken 1995 içinde toplulukta üretimdeki büyüme %2.5 düzeyinde kalmıştır.

1994-1995 yılı arasında gayri safi yurtiçi hasıla Almanya'da %2.9'dan, %1.9'a, İngiltere'de ise %3.8'den %2.4'e düşmüştür.

1994'le karşılaştırıldığında ekonomik büyüme Fransa, Belçika ve İrlanda'da

sabit kalırken diğerk ülkelerin hepsinde (İtalya, İspanya, İsveç, Finlandiya ve Portekiz'de) iyileşmeler gözlemlenmiştir.

Buna karşılık Avrupa da emek verimliliği 1995'te yaklaşık %2 civarında artmıştır ki bu düzey ABD ve Japonya da ki %0.6'lık emek verimliliğinden daha yüksektir.¹²

Batı Avrupa'da aynı dönemde ücretlerdeki artış ise emek verimliliğinin altında kalmış, ancak İtalya ve İspanya hariç, gerçek ücretler düşük enflasyon nedeniyle korunmuştur.

Yine bu dönemde sendika müzakerecileri, yüksek işsizlik ve var olan iş yasalardaki kuralsızlaştırma ve sosyal devlet politikasındaki kesintilerden kaynaklanan olumsuzluklarla karşı karşıya kalmışlar, Belçika'da ücretlerin dondurulmasına evet denilmesi örneğinde olduğu gibi, iş güvencesi karşısında kimi ödünler vermek zorunda kalmışlardır.¹³

1995 yılı başladığında Avrupa Birliğine üye ülkelerden bir çoğu bir birine zıt seçeneklerle yüz yüze kalmıştır:

Ya Maastrich anlaşmasıyla yavaşlayan kısa dönemli ekonomik büyümede kamu harcamalarını kısıp, dolaylı-dolaysız vergileri arttırarak kamu açıklarının düzenli ve biran önce indirilmesi hedeflenecek ya da yeni iş alanları açılarak işsizliği düşürmek hedeflenecekti.

Avrupa Birliğine üye ülkelerin tamamı bu birbiriyle zıt sonuçlar veren seçeneklerden enflasyon korkusuyla birincisini tercih etmişlerdir.

Yapılan bu tercih ve farklı gelişmişlik düzeyindeki ekonomilerin eş zamanlı olarak genelde benzer pazarlarda rekabet etmek zorunda kalmaları, 1995 yılının ikinci yarısında ekonomik iyileşmenin hızla aşağı gitmesine ve hali hazırda uç noktadaki yüksek işsizlik oralarının sabitleşmesine neden olmuştur.

Bu olumsuzluk Güney Avrupa'nın en yoksul ülkelerinde daha etkili biçimde hissedilmiş 1994 yılında Avrupa'da %11.3 olan işsizlik oranları 1995'de hafif bir düşüşle %10.9 olmasına karşın işsizlik bütün Avrupa üzerinde baş ekonomik ve sosyal problem olarak kalmaya devam etmiştir.¹⁴

Sermayenin önündeki ulusal engellerin kalkması ve genellikle çok uluslu şirketlerin üretimlerini az gelişmiş ülkelere kaydırmaları, endüstri ilişkiler sisteminin oluşmadığı bu ülkelerde trajik sonuçların doğmasına yol açmıştır.

12 ETUI/ Collective Bargaining in western europe 1995-1996 s. 13-23.

13 ETUI, a.g.e., s. 306-307.

14 ETUI, a.g.e., s. 307.

Tablo 3¹⁵- Batı Avrupa, ABD ve Japonya'da 1995 yılı için nominal ve gerçek ücret artışları ve 1996 tahminleri.

ÜLKE	NOMİNAL (a)		GERÇEK (b)	
	1995	1996f	1995	1996f
AVUSTURYA	3.8	3	1.5	0.8
BELÇİKA	1.9	1.7	0.4	-0.3
DANİMARKA	3.3	3.9	1.5	2.1
FINLANDİYA	5.3	4	4.2	2.9
FRANSA	2.4	2.3	0.7	0.5
ALMANYA	3.8	2.6	1.7	1
YUNANİSTAN	12.5	11.1	3	2.6
İRLANDA	1.8	4	-0.7	1.7
İTALYA	5.2	5.4	-0.6	1.2
LÜKSEMBURG	3.9	3.5	1.9	1.8
HOLLANDA	3	1.9	1.9	0
NORVEÇ	2.5	2.8	0.1	1.1
PORTEKİZ	4.6	4.6	0.4	1.5
İSPANYA	2.4	3.8	-2.2	0.2
İSVEÇ	3	5.2	0.3	3.5
İSVİÇRE	1.4	1.4	0.1	0.5
İNGİLTERE	3.1	3.6	0.5	0.9
EUR 15	3.5	3.4	0.5	0.8
ABD	3.2	3.7	0.8	0.9
JAPONYA	0.9	0.8	1.2	0.6

a) İşçi başına nominal ücret. Tüm ekonomi.

b) Çalışan başına reel ücret, tüm ekonomide özel tüketim.

Dünya ölçeğinde yaşanan bu gelişmeler, kısılan kamu harcamalarından iş sürelerine ve biçimlerine kadar bir dizi alanda geleneksel çalışma sistemini etkisi altına almış, toplu iş sözleşmelerinin etkisinin azaldığı, sendikaların güçlerini yitirmeye başladığı bir döneme doğru yönelmiştir.

¹⁵ ETUI/European Trade Union Institute, Collective Bargaining in Western Europe 1995-1996.

II.2.a- Kuralızsızlaştırma ve hizmet akitlerine dönüş eğilimi

Çalışma yaşamının asgari standartlarının yasalarla belirlenmesinde, sendika, grev ve toplu sözleşme hakkının tanınmasında, dönemin ekonomik politikalarına bağlı olarak siyasi iktidarların olumlu ya da olumsuz etkileri her zaman etkili olmuştur. Örneğin; ABD’de de Keynescil ekonomi politikaları benimsenip uygulanmaya sokulana kadar sendikalar emek tekeli oluşturan örgütler olarak görülmüş, grevler ise eyalet mahkemelerinde haksız fiil olarak nitelendirilip durdurulması yolunda kararlar verilebilmiştir. Keynescil ekonomi politikalarının uygulanmaya başlamasıyla birlikte 1932 yılında Norris La Guardia yasalarını çıkartan Hükümet, çalışma hayatına toplu pazarlığı güçlendirici şekilde müdahale ederek “sarı köpek” sözleşmelerini yasaklamış, grev hakkını güçlendirerek yargıçların kişisel yorumlarıyla grevi durdurmaları önlenmiştir. ABD’de 1932 yılında çıkartılan bu yasa, 1935 yılında çıkartılan ve haksız işveren fillerini belirleyen, işyerinde işçi ve işveren kurulları oluşturulmasını öngören, işyerinde istihdam için sendika üyesi olma zorunluluğu getiren “kapalı işyeri” uygulamasına yasal düzeyde güvence getiren Wagner Yasaları izlemiştir.¹⁶

Nitekim, “Amerika’da 1935 yılında 60 milyon işçinin 4 milyonu sendikalı iken Wagner Kanunu sayesinde 1947’de bu miktar 15 milyonu bulmuştur.”¹⁷

1970’li yıllarda başlayan krizle birlikte süreç bir anlamda tersine dönmüş “Hükümetler; fiyat istikrarı, ekonomik büyüme, tam istihdam ve ödemeler dengesi üzerinde olumsuz etkiler yaptıkları varsayımıyla toplu pazarlıklara olumsuz yönde müdahaleler de bulunmaya başlamışlardır.”¹⁸

İşveren çevreleri bu gelişmeleri “dünyada salt işçinin korunması için yasalar dönemi geçmiştir. Dünyada işletmenin ayakta durmasına dönük yasalar dönemi içerisindeyiz”¹⁹ sözleriyle yorumlamışlar, endüstri ilişkilerinin gelişim sürecini sınırsız teşebbüs hakkının hakim olduğu 1. dönem, işçiyi koruma amaçlı yasaların korunduğu 2. dönem ve iş hukukunda esnek arayışların hakim olduğu 3. dönem olarak²⁰ tanımlamışlar, iş hukukunda kuralızsızlaştırmanın önemi-

¹⁶ T. Dereli, Yüksek Lisans, Ders Notları, S. Reisoğlu, TSGLK Şerhi, Ankara, 1971, s. 11.

¹⁷ S. Reisoğlu, TSGLK Şerhi Ankara 1971 s. 11.

¹⁸ M. Kutal-T. Dereli, Ekonomik Kriz ve Dünyada Sendika Hareketi, Petrol-İş Yıllığı 93-94, s. 562.

¹⁹ R. Baydur-, Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayınları, İzmir-1994, s. 177.

nî vurgulayarak, yeni mevzuat oluşturulmasından kaçınılmasını istemeye başlamışlardır.²¹

Bazı araştırmacılar ise kuralısızlaştırmayı, artık günümüz toplumunda çalışma yaşamının sorunlarının korumacı döneme kıyasla oldukça değiştiğini, "tarihsel olarak işçinin, sömürü ve baskı karşısında korunması gerekirken, sayısal olarak kaybolur nitelikte olan az sayıdaki gayri meşru istisna bir yana bırakıldığında bugün bu tehlikenin²² var olmadığını iddia ederek savunmuşlardır.

Bu konuda bir diğer görüş ise, bugüne değin ekonomik büyüme koşullarında sosyal olarak hep ileri doğru giden iş hukukunun ekonomik kriz koşullarında bu dinamizmini yitirdiğini, ekonominin küreselleşmesinin rekabetin de küreselleşmesini beraberinde getirdiğini, rekabetin ise işçiyi korumak için oluşturulan iş hukuku kurallarını etkisiz kıldığını, "bir anlamda iş hukukunun rekabet hukukuna uyum sağlamak durumunda"²³ kaldığını iddia etmişlerdir.

Buna karşılık, özellikle işçi sendikaları ve bazı araştırmacılar kuralısızlaştırma ve bireysel hizmet akdine dönüş eğilimiyle; yeni ortaya çıkan ve iş hukukunun koruması dışında kalan istihdam biçimlerinin hızla yaygınlaştığını, kuralısızlaştırma adı altında bir yandan bu yeni istihdam biçimlerinin yasal korumanın dışında tutulması sağlanmaya çalışılırken, öte yandan atipik çalışma biçimleriyle yasal korumaların ortadan kaldırılmasının hedeflendiği görüşünü savunmuşlardır.²⁴

Tüm bu tartışmalara karşın kuralısızlaştırma ve bireysel hizmet akitlerine dönüş eğilimi, bir tür "adaptasyon" politikası olarak savunulmaya devam etmektedir.²⁵

20 K. Atasayar, "Türk İşverenleri Açısından İş Hukukundaki Esneklik", Yaşar Eğitim Yayınları, s. 314.

21 TİSK İnceleme Yayınları, Sayı: 8, s. 14.

22 Karl-Georg Loritz, Alman İş Hukukunda Esnekleşmeye Yönelik Çabalar Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim Vakfı Yayınları, s. 13.

23 A. Güzel, Esneklik, MESS Yayınları No. 222, s. 13.

24 S. Erdoğan, Çalışma Hayatında Esneklik, İzmir-1994, s. 234; Roland İssen, "Çalışma Süresi Kısaltılarak İş Yaratılması", Çalışma Süresi Yaşama Süresi, Türk Harb-İş Yayınları, s. 14-15, Ayrıca OECD İşçi Sendikaları Tavsiye Komitesi Sekreterinin görüşleri için Arif Yavuz, Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1995.

25 N. Kurtulmuş, "Post Endüstriyel Dönüşüm Sürecinde Geleneksel Endüstri İlişkilerinde Kriz ve Yeni Arayışlar" IV. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi, Kamu-İş Yayınları, s. 195.

II.2.b- Toplu iş sözleşmelerinde yerelleşme

Sendikacılığın güç kazanmasına bağlı olarak iş yeri düzeyinden işkolu düzeyine doğru gelişim gösteren toplu pazarlık, son yıllarda yaşanan ekonomik gelişmeler ve teknolojik değişimin etkisiyle işkolu düzeyinden işyeri/işletme düzeyine doğru bir gelişme eğilimi içerisine girmiştir. Nitekim, "1983'te Fransa'da 2000 işletme toplu iş sözleşmesi imzalanmışken, 1986'da bu sayı "6000'e ulaşmıştır."²⁶ Sonuçta "sektörel veya ülke düzeyinde merkezi toplu pazarlıklardan, işletme ya da işyeri düzeyinde dağınık ve merkezkaç bir toplu pazarlık düzenine doğru değişim söz konusudur. Bu da sendikaların etkilerini azaltıcı, buna karşılık zaten teknolojiyi yönlendirme ve kullanma avantajına sahip olan yönetimin işyerinin yeniden örgütlenmesinde etkilerini arttırıcı bir rol oynamaktadır."²⁷

II.2.c- Ödün pazarlığı

Ekonomik kriz ve kriz sonrası endüstri ilişkileri sisteminin işleyişinde yaşanan en önemli değişimlerden birisi de, güçleri zayıflayan sendikaların istihdam güvencesi karşılığında, ücretlerden çalışma sürelerine kadar bir dizi alanda, ödünlere vermeyi kabul²⁸ eden sözleşmeler imzalamaya başlamaları olmuştur. Hatta bu ödünlere öyle noktalara gelmiştir ki "1980'lerin sonlarına yaklaşıldığında çeşitli Batı ülkelerinde toplu pazarlığın ekonomi politikalarını yönlendirenler için artık bir endişe ya da ilgi kaynağı olmaktan çıktığı gözlemlenmiştir."²⁹

Ödün pazarlığı konusunda Almanya ilginç bir örnek oluşturmaktadır. Almanya'da krizden öncelikle işverenlerin yüksek nitelikli işçileri kendilerine bağlamak için toplu iş sözleşmelerinde belirlenen hakların üstünde haklar verdikleri "anlaşmalar" etkilenmiştir. Almanya'da yapılan bir araştırmanın sonucuna göre işletmelerin toplam yaklaşık %7 oranında bu tür anlaşmalarla yüksek niteliğe sahip işçilere toplu iş sözleşmelerindeki hakların üstünde haklar sağladığı düşünülürse, bu tür anlaşmalarının ortadan kalkmasının etkisi daha da belirginleşecektir.

1994 yılında Almanya'da işçi sendikaları, artan işsizlik baskısı karşısında da-

²⁶ M. Kutsal, Toplu pazarlığın Düzeyi ve Batı Avrupa Ülkelerinde Başlıca Gelişmeler, İktisat ve Maliye Dergisi Ağustos-1988, Sayı 5, s. 214-217.

²⁷ N. Kurtulmuş, a.g.e., s. 195; Ayrıca M. Kutsal-T. Dereli, a.g.e., s. 564.

²⁸ M. Kutsal-T. Dereli, a.g.m., s. 561.

²⁹ M. Kutsal-T. Dereli, a.g.e., s. 563.

ha ılımlı ücret artışlarına razı olacaklarını açıklamışlar, Noel ya da izin paralarının kaldırılmasına razı olmuşlar, iş sürelerinin sipariş durumlarına göre belirli bir iş süresi çerçevesinde uzatılıp kısaltılmasına rıza göstererek, fazla mesai haklarından vazgeçebilmişler, reel anlamda ücret kaybına uğramaya razı olmuşlardır. Nitekim kimya sektörü işçileri 15 aylık imzaladıkları toplu iş sözleşmesinde ilk üç ay sıfır zam, son 12 ayda ise sadece %2'lik ücret zammını kabul etmişler, yine madeni ve elektrikli eşya sanayi işçileri beş ay sıfır zam almayı kabul etmişlerdir. Genel olarak Almanya'da 1994 yılında işçilerin almış oldukları zam oranları %1-2 düzeyinde kalırken fiyat artışları %3 artmış, işçiler reel olarak ücretlerinin gerilemesine rıza göstermek zorunda kalmışlardır.³⁰

Ayrıca Almanya'da kriz dönemlerinde uygulanmak üzere bir dizi öneri ortaya atılmıştır. Bu önerilere göre toplu iş sözleşmelerinde sabit zam oranlarının belirlenmesi yerine örneğin, %2-%4 gibi belirli bir zam aralığının kararlaştırılabilmeli, toplu iş sözleşmeleriyle belirlenen ücretlerin aksi kararlaştırılabilmelidir. Ancak bunun azami sınırı yine toplu iş sözleşmesinde belirlenmeli ya da toplu iş sözleşmelerinde işyerlerinin ileride sıkıntıya düşmesi halinde değiştirilebilmelerinin olanaklı olduğuna ilişkin kayıtlar konulabilmelidir. Bu ve benzeri önerilerin, toplu pazarlık sisteminin tümüyle ortadan kaldırılmasına karşı, sistemin esnekleştirilerek korunmasının sağlanması olarak gerekçelendirilmesi, ödün pazarlığının, sendikaların etkinliğinin gelmiş olduğu olumsuz noktayı göstermesi açısından oldukça çarpıcıdır.³¹

II.3- TÜRK EKONOMİSİNİN TEMEL ÖZELLİKLERİ, KRİZLER VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİLERİ

II.3-a- Türk ekonomisinin genel özellikleri

Türk ekonomisinin temel tercihi ve hedefleri, Kurtuluş Savaşını yapan kadrolarca İzmir İktisat Kongresinde Batı modeline uygun sanayileşme olarak belirlenmiştir. Bu hedefe ulaşmak için oluşturulan politikalar değişse de Batı modeline uygun sanayileşme hedefi günümüze kadar sürdürülmüştür. Günümüzden Cumhuriyetin ilk yıllarına doğru geriye dönüp baktığımızda Türk ekonomisinin gelişimini, bir anlamda envanter çalışmalarının yapıldığı³² 1923-1931

³⁰ Bernd Heizman, Ücret Sisteminin Yapısı; Ekonomik Kriz Dönemlerinde Toplu İş Sözleşmeleri ve Ücretler Almanya Deneyimi, TISK Ücret Sistemimiz Sorunları ve Çözümleri Semineri, s. 108.

³¹ F.Y.LİNG, "Çalışma Hayatında Esneklik Ücret Sistemleri ve Toplu İş Sözleşmeleri Almanya Deneyimi" Ücret Sistemimiz Sorunları ve Çözümleri, s. 121.

arası dönemin dışında, üç ana başlık altında özetlemek olasıdır.

1-1932-1945 Dönemi ithal ikameci politikalar

Türkiye Cumhuriyeti, Osmanlı İmparatorluğundan yok denecek kadar az sanayisini, neredeyse hiç olmayan sermaye birikimini, üstelikte batan imparatorluğun borçlarını devir almıştır.

1923-1931 dönemi boyunca, ülkenin bir envanteri çıkartılmaya, Türk ekonomisinin temel hedefleri belirlenmeye çalışılmıştır. Buna göre Türkiye kapitalist bir üretim modelini benimsemiş, kapitalist sanayileşme gelişmişliğin ve ilerlemenin temel göstergeleri olarak kabul edilmiş³³, sanayileşmede devlet teşvikli özel sektöre öncelik verilmek istenmiştir.

1927 yılında, bu hedefe bağlı olarak Teşvik-i Sanayi Kanunu çıkartılarak, özel sektör sanayi işletmelerine imtiyazlar verilmiştir.³⁴ Ancak tüm bu uğraşlara karşın özel sektör eliyle kalkınma çabaları başarılı olamamış hatta GSMH içinde 1923 yılında %13.6'lık bir paya sahip olan sanayi payı 1929 yılında %9.9'a düşmüştür.³⁵ Bu gelişme karşısında Devlet, sanayileşme sürecinde dolaylı olarak değil, doğrudan yer almaya başlamış, 1931 yılında Devletçilik ilkesi CHP programına girmiş³⁶ birinci beş yıllık kalkınma planıyla devlet ileride özel sektöre devretmek koşuluyla bizzat işletmeler kurmaya başlamıştır.

Birinci beş yıllık kalkınma Programında Türkiye, az gelişmiş bir ülke olarak tanımlanmış, 1929 dünya ekonomik bunalımının Türkiye gibi az gelişmiş ülkelerin kalkınması için olanaklar yarattığı vurgulanarak, iç tüketime yönelik mal üretimine ağırlık verileceği, hammadde Türkiye'de bulunan veya kolayca bulunabilecek sanayilere yönelineceği, özel sektörde kurulması olası olmayan işletmelerin devlet eliyle kurulacağı belirtilmiştir.³⁷

Birinci beş yıllık programın uygulamaya konmasından önce ise gümrük duvarları yükseltilmiş, yerli malları kullanımı teşvik edilmiş, o güne değin ithalatı yapılan tüketim mallarının ithalatının, yapılacak üretimle %25-30 düşülmesi hedeflenmiştir.³⁸

32 A. Kılıçbay, Türk Ekonomisi ,5. baskı, s. 61.

33 A. Kılıçbay, a.g.e., s. 63.

34 N. Ekin, Endüstri İlişkileri, 6. Bası, s. 219.

35 M. Sönmez, Türkiye Ekonomisinde Bunalım, İkinci Kitap, s. 21.

36 M. Koray, Endüstri İlişkileri, s. 161.

37 M. Sönmez, a.g.e., s. 30-31.

38 M. Sönmez, a.g.e., s. 31.

Bu dönemde kömür, demir, petrol için üç siyah; şeker, kağıt, pamuk için üç beyaz sloganı³⁹ sanayileşmenin bir anlamda sembolleri olmuştur.

Birinci beş yıllık kalkınma programı önemli ölçüde hedeflerine ulaşmış, bu dönemde Sovyetler Birliğinden 20 yıl içerisinde mal ihracı şeklinde ödenmek üzere 10 milyon dolar faizsiz kredi, 2,5 milyon sterlin de İngiltere'den kredi alınmıştır.⁴⁰

Aynı dönemde "Sümerbank, Etibank, Madencilik Bankası gibi bankalar, şeker, dokuma, kağıt endüstrisinde büyük işletmeler kurulmuş, geniş ölçüde demiryolu, karayolu ve liman inşaatları gerçekleştirilmiştir. 1932 yılında sayısı 31 olan kamu kuruluşları, 1939'da 111'e yükselmiştir."⁴¹

Dönemi genel olarak özetlemek gerekirse, yüksek gümrük duvarlarıyla korunan tüketim malları sanayiinde yoğunlaşan, ancak süreç içerisinde ara ve yatırım mallarına yönelmeyi hedefleyen, dış borçlanma konusunda oldukça ihtiyatlı bir politika izleyen dönemin Almanya, İngiltere ve SSCB arasındaki çelişkilerden yararlanarak elverişli koşullarda teknik yardım ve ucuz kredi almayı önemli ölçüde başaran, sanayileşme ve sermaye birikimi sürecinde devletin öncü rolü oynadığı, yapılan millileştirmelerde ve yatırımlarla devletin büyük bir işverene dönüştüğü bir dönem olmuştur.⁴²

Aynı dönemde Devlet, özgür toplu pazarlığı, sendikalaşma hakkını sıkı yasaklar altında tutarak işçi ücretlerinin yükselmesini önlemiş, bu politika teşviklerle ve gümrük duvarlarıyla birleşince sanayileşme ciddi bir ivme kazanmış, adeta 1950'li yıllarda liberalleşme ya da devletçiliğe karşı çıkan yeni politikaları kağıt üzerinde de olsa savunan bir sanayici sınıfın doğmasının alt yapısı hazırlanmıştır.

II-1945-24 Ocak 1980 arası Türk ekonomisinde ithal ikameci politikalar

Türk ekonomisinde ithal ikameci politikalar bu dönemde de sürmüştür. Ancak bu dönemi 1930'lu yıllardan ayıran en önemli fark, 30'lu yıllarda sanayileşmeyi Devlet başlatıp yönlendirirken, bu dönemde artık 1930'lu yıllarda acentacılık yaparak işe başlayan ve dönemin sonunda ciddi bir sermaye birikimine

³⁹ N. Ekin, a.g.e., s. 219.

⁴⁰ M. Sönmez, a.g.e., s. 35.

⁴¹ M. Koray, Endüstri İlişkileri, 1992 s. 162.

⁴² M. Koray, a.g.e., S.161 ve devamı,,N. Ekin, a.g.e., s. 223 vd. M. Sönmez, a.g.e., s. 36 vd.

ulaşan tüccar sermaye ile ithal ikameci politikanın sürdürülmesi için gerekli dövizli tarım malları ihracıyla elinde tutan toprak ağalarının, montaj sanayicileri olarak ortaya çıkması ve Türkiye'nin Dünya ekonomik sistemine entegre olmasıdır.⁴³

Nitekim, 1945 yılından sonra ekonomide devletin rolü azalmaya başlamıştır.⁴⁴ Bir önceki dönemin ihtiyatlı dış borçlanma anlayışı tam aksine dönüşmüş, "yabancı sermaye" kanunu çıkartılarak, yabancı sermaye alımı teşvik edilmiştir. Özellikle program ve proje kredileriyle Türkiye bu dönemde dünya ekonomisine uluslararası işbölümünün gereklerine uygun olarak tam bir entegrasyona girmiştir.

1950'li yılların başında ağırlığını hissettirmeye başlayan özel sektör tüm dönem boyunca devlet desteğiyle büyümeye devam etmiş, "1950 yılında 712 olan özel sektör endüstri işletmesi 1963'de 2774'e ulaşmıştır."⁴⁵ "1960-1970 yılları arasında GSMH %6,5, endüstri %9,9 oranında büyüme göstermiştir."⁴⁶

1980 yılına kadar uygulanan ithal ikameci politikanın "ana unsurları, miktar tayinlerine dayalı ithalat kısıtlamaları, yabancı paralar karşısında aşırı değerlendirilmiş bir döviz kuru ve devlet sermayesinin öncü olduğu bir sanayi yatırım programı" şeklinde özetlenebilir.⁴⁷

Tüm bu süreçte, üretim için gerekli sermaye birikiminin yaratılmasında, iç pazara yönelik yapılan üretimde, ürünlerin satılmasında ve dolayısıyla da sistemin kendini yeniden üretmesinde devlet belirleyici rol üstlenmiştir.

1960 sonrası dönemde "sanayileşme özel sektör için özendirici, kamu sektörü için ise emredici nitelikteki beş yıllık kalkınma planlarına dayandırılmıştır."⁴⁸

Devlet, KİT'ler aracılığıyla özel sektöre ucuz girdi sağlayarak, ara ve yatırım malları üretimini üstlenerek, ucuz hammadde sunarak⁴⁹ iç pazara yönelik üretimin canlı tutulabilmesi için ücretlerin gelir unsuru boyutu ön plana çıkartıla-

⁴³ D. Can Soner, Zenginler Yoksullar ve Robotlar, Dünya Sistemi, Bağımlılık ve Türkiye, s. 128.

⁴⁴ M. Koray, a.g.e., s. 162.

⁴⁵ M. Koray, a.g.e., s. 162.

⁴⁶ M. Koray, a.g.e., s. 663.

⁴⁷ E. Yeldan, Türk Ekonomisinde Krizin Oluşumu 1990-1993 Bir Genel Denge Analizi, Türk Harb-İş Sendikası Yayınları, 1994 s. 17.

⁴⁸ U. Eser, K. Eser, Türkiye'de Sanayi Sektörünün Yapısı Gelişme Eğilimi, T. Harb-İş Yayınları, Nisan 1995 s. 15.

⁴⁹ E. Yeldan, a.g.e., s. 17.

rak, ücretler ve taban fiyatları göreceli olarak da olsa yüksek tutularak üretimin devamlılığı sağlanmıştır.⁵⁰

Sanayinin gümrük duvarlarıyla korunduğu, Devlet eliyle ucuz hammadde sağlandığı, iç talebin göreceli de olsa yüksek ücretler, taban fiyatları, yüksek istihdam ,sosyal güvenlik harcamaları gibi araçlarla artan kamu harcamaları pahasına canlı tutulduğu koşullarda, "ithal ikameci birikim rejimi toplumun geniş kesimlerinde iç pazara yönelik sanayileşme süreci etrafında oluşan ortak çıkarlar yaratmıştır."⁵¹

1970'li yıllara kadar tüketim malları üretimine dayalı bu politika başarılı olabilmiş "sabit sermaye yatırımlarının GSMH içindeki payı 1963-73 ortalaması olan %17.5'ten, 1974-76 döneminde %22.7'ye çıkmış, fert başına milli gelir de 1960-73 arasındaki %3.21 ile büyüme hızını aşarak %5.2'ye ulaşmıştır."⁵²

İthal ikameci politikanın ağırlıklı olarak temel tüketim malları üretimine dayandığı 70'li yıllara kadar uzanan dönemde, işçi dövizleri ve tarım ürünleri ihracından sağlanan dövizler gerekli makine ithalatını karşılamaya yetmiştir. Ancak özellikle 70'li yıllardan sonra daha büyük ölçekli yatırım ve ara malları üretimine yönelinmesi ile ülke yavaş yavaş ciddi bir döviz darboğazı içine girmiştir. Yaşanan bu sorunlara uluslararası iş bölümünün dayatması da eklenince ithal ikameci politikaya dayalı sanayileşme 70'li yılların sonuna geldiğinde tıkanmış, Türkiye yeni bir ekonomik model arayışına girmiştir.⁵³

III-1980 sonrası ihracata dayalı ekonomi politikaları

İthal ikameci politikanın Türkiye için sonuna gelindiği, uluslararası işbölümünün gereklerine ters düştüğü ve artık Türkiye'nin yeni bir ekonomik modele yönelmesi gerektiği, öncelikle Türkiye İş Adamları ve Sanayicileri Derneği (TÜSİAD) tarafından dile getirilmeye başlamıştır.

TÜSİAD'a göre, "ihracat hacmini geliştirmek sadece uygun döviz kurlarını saptama sorunu değildir, çünkü böyle bir ekonomik teşvik tek başına, Türkiye'nin ihtiyacı olan yeni ihracat pazarları bulmaya cevap veremez.

Bunun kadar önemli olanı, uluslararası işbölümünde Türkiye'nin ihracata yönelik katılımını sağlamak olmalıdır. İthal ikamesi, 1963'ten beri uygulanan

⁵⁰ U. Eser-K. Eser, a.g.e., s. 16.

⁵¹ U. Eser-K. Eser, a.g.e., s. 16.

⁵² E. Yeldan, a.g.e., s. 18.

⁵³ U. Eser-K. Eser, a.g.e., s. 16,17,18.

gelişme politikasının köşe taşı oldu. İthal ikamesinin sanayileşmenin tek yolu olduğu sanıldı. Ancak bu sanayileşme stratejisi rekabetçi olmayan, etkinlikten uzak, iç pazara yönelik ihracatı özendirmeyen bir sanayileşme ortaya çıkardı. Genellikle sonraki tüm çabalar bu stratejide ısrar edilmesi, bunun gözden geçirilmesi biçiminde gelişti. Bugün daha büyük büyüme hızına ulaşmak mümkündür. Ancak, ekonomi yeterli dövize kavuşmalıdır. Bu ise ihracatın geliştirilmesin e, yani sanayileşme stratejisinin değiştirilmesine bağlıdır. Ekonomik politika, geçmişte zarara yol açtığı artık bugün kanıtlanmış olan ithal ikamesi stratejisinden vazgeçip ihracatı geliştirme stratejisi üzerine kurulmalıdır.”⁵⁴

24 Ocak 1980 yapısal uyum politikaları olarak tarihe geçen kararlarla, Türkiye’de ithal ikameci politika döneminde uygulanan politikalarından, ücret ilişkilerinden devletin ekonomideki rolüne, KİT’lerin konumuna kadar, bir dizi alanda köklü değişimlere yönelmiş, 1982 Anayasası ve sonrasında çıkartılan yasal düzenlemelerle, endüstri ilişkileri sistemi dahil toplumun her kurumu yeni ekonomik modelin mantığına uygun bir şekilde yapılandırılmaya çalışılmıştır.

İhracata dayalı ekonomi modeli, TÜSİAD’ın da belirtmiş olduğu gibi uluslararası iş bölümünün gereklerine uygun olarak, Dünya Bankası ve IMF’nin belirlemiş olduğu bir program çerçevesinde uluslararası pazarlar için üretimi⁵⁵ hedefleyen bir ekonomi modeli olarak tanımlanmıştır.

Devletin temel tercihleri yeni modele uygun olarak, yeniden ele alınarak düzenlenmiştir. Buna göre iç pazarın uluslararası rekabete açılması amacıyla “gerçekçi döviz kuru” uygulamasına⁵⁶ geçilmiş, KİT fiyatları serbest bırakılmış, bunların özelleştirilmeleri hedeflenmiş,⁵⁷ devletin gelir dağılımına yaklaşımının değişimine bağlı olarak kamu hizmeti kavramının içeriği daraltılıp, sağlık, eğitim, ulaştırma gibi hizmetler önemli ölçüde kamu hizmeti kavramının dışına itilmiş,⁵⁸ iç pazara yönelik üretimin yerini uluslararası pazarlara yönelik üretim aldığı için işçi ücretlerinin gelir boyutu önemini yitirerek maliyet boyutu ön plana çıkmış, rekabet için ücretlerin düşük tutulması sistemin ana unsurlarından birisi olarak belirlenmiştir. İhracatı arttırmak için ise iç tüketimi kısarak

54 TÜSİAD, The Turkish Economy 1980 İst.1980, s. 77,79,84 aktaran Mustafa Sönmez Türkiye Ekonomisinde Bunalım 1. Kitap 3. Baskı 1985, s. 47-48.

55 U. Eser, a.g.e., s. 21-22, Ö. Akgüç, Ekonomik Kriz Karşısında Bankalar ve Sermaye Piyasası, P. İş Y, 1993, s. 672.

56 U. Eser, a.g.e., s. 21-22.

57 A. Kılıçbay, a.g.e., s. 210.

58 A. Kılıçbay, a.g.e., s. 211.

uluslararası pazarlara sunulacak mal yaratmayı hedefleyen, vergi, ihracat teşvik primleri, döviz politikaları devreye sokulmuştur.⁵⁹

II.3-b- Türk ekonomisinde krizler

Cumhuriyet kurulduktan sonra Türk ekonomisi üç önemli ekonomik kriz yaşamış, bu krizlerden her birisi toplumu derinden etkilemiştir. 1969 ve 1980'de yaşanan ekonomik krizler askeri darbeleri de beraberlerinde getirmişler, toplum ekonomik olarak geçirmiş olduğu sarsıntının yanında, demokratik anlamda da ciddi sarsıntılar yaşamıştır. 5 Nisan 1994 krizi her ne kadar askeri bir darbeye yol açmamış olsa da, özellikle ücretliler açısından darbe sonrasını aratmayacak tahribatlar yaratmıştır.

I-Krizlerin ortak özellikleri

Türk Ekonomisi her üç krizi de Dünyanın Merkez ülkelerinde yaşanan krizlerin ertesinde yaşamış, her üç krizde de krizden çıkış için belirlenen politikalar IMF tarafından adeta dikte ettirilmiş, her üç krizde de krizin bedelini önemli ölçüde ücretliler ödemek zorunda kalmışlardır. 1969 ve 1980 krizlerinde IMF tarafından dikte ettirilen politikalar, askerler aracılığı ile demokrasinin askıya alınması, sendikal haklarla özgür toplu pazarlık baskı altında tutulması sayesinde hayata geçirilebilmiştir.

1980 krizinde ise 12 Eylül darbesi sonrası özgür toplu pazarlık 1983 yılına kadar askıya alınmıştır. 1994 krizi başladığında Hükümetin öncelikle işçilerin toplu iş sözleşmesindeki ücret zamlarını tartışmaya açıp ertelemesine karşın, sendikaların güç ve saygınlıklarının azalmış olması, hak grevinin olmayışı gibi nedenlerle darbeye gerek kalmaksızın 5 Nisan 1994 kararlarını uygulama olanağı bulmuştur.

II-Krizlerde uluslararası iş bölümünün etkisi ve kriz kronolojisi

Dünya ekonomisi, ulusal devletlerin kendi özgün durumlarına göre ekonomilerini biçimlendirip yönlendirdiği ulusal ekonomiler toplamı değildir.

Dünya ekonomisi, ulusal ekonomilerin birbirleriyle organik olarak bağlandığı, sistemli bir işbölümüne uygun olarak hareket edilen genel bir sistem olarak adlandırılabilir.⁶⁰ Toplumda var olan iş bölümünün benzeri ulusal ekonomiler

⁵⁹ E. Yeldan, a.g.e., s. 24.25.

arasında da oluşmuştur. "Ortaya çıkan (bu) iş bölümü eşitsiz bir yapıdadır ve ülkelerin bazıları belirleyen konumundadır."⁶¹ Dolayısıyla da Dünya ekonomisinin sanayileşmesini tamamlamış merkez ülkelerinde yaşanan ekonomik krizler Türkiye gibi bağımlı çevre ülkelere, bağımlı ülkenin ekonomik kaderini belirleyecek ölçüde yansımakta ve krizi "bağımlı bir ekonomi olarak Türkiye'nin ne kadar kolaylıkla atlatacağı... merkezin tavrından bağımsız"⁶² kalamamaktadır.

Sanayileşmesini tamamlamış merkez ülkelerin tavrının bağımlı ekonomiler için önemli ölçüde belirleyici olmasına tek örnek elbette ki sadece Türkiye değildir. Şili, Mısır, Meksika vb. bağımlı ekonomilerde yaşanan krizler ve bunların çözümleri incelendiğinde Türkiye ile ortak bir kaderi paylaştıkları kolaylıkla gözlemlenmektedir.⁶³

Dünyada yaşanan ekonomik krizlerin kronolojik gelişimi ile Türkiye'de yaşanan krizlerin kronolojisine bakıldığında, uluslararası işbölümünün etkileri daha da belirgin olarak görülebilmektedir.⁶⁴

III-Krizi aşmaya yönelik politikaların belirlenmesinde ve uygulanmasında görülen ortak özellikler

Bağımlı ekonomiler açısından krizin aşılması için oluşturulan politikalar tam bir kısır döngüdür. Türkiye'de bir krizden diğerine bu kısır döngünün içerisinde yer almış, her krizde, dış kredi musluklarının açılabilmesi için IMF'ye başvurulmuş, niyet mektupları verilmiş, heyetler gelmiş gitmiş sonuçta IMF'nin merkez ülkeler için o günkü konjüktürde uygun gördüğü istikrar önlemleri paketi uygulamaya sokulmuştur.

Devalüasyon, faiz hadlerinin yükseltilmesi, KİT ürünlerinin fiyatlarının artırılması, ara mallar, temel tüketim malları ve tarıma yönelik sübvansiyonların kaldırılması ya da azaltılması, iç tüketimin kısılması, vergilerin arttırılması, ücret ve maaşların sınırlandırılması ve son olarak da kamu harcamalarının

60 F. Fröbel/S.Heinrichs/O. Kreye, Uluslararası Yeni İşbölümü ve Serbest Bölgeler, Belge yayınları İstanbul, 1982, s. 17.

61 D. Can Soner, a.g.e s. 18.

62 G. Kazgan, Türkiye'de Ekonomik Krizler ve Uluslararası Bağlantıları, Petrol-İş Yıllığı, 93-94 s. 678.

63 Folker Fröbel/Jürgen Heinrichs/Otto Kreye a.g.e s. 60vd. Sadun Emrealp, Azgelişmişlik ve Siyasal Yapılar Türkiye, Mısır, Peru, s. 99 vd.

64 G. Kazgan, a.g.e., s. 685.

Table 4- Dünyada ve Türkiye'de kriz kronolojisi

DÜNYA	TÜRKİYE
1968-1971 "Dünya döviz piyasalarında, altın piyasasında ve borsalarda spekülâtif hareketlerin ivme kazanması ve sonuçta Ağustos 1971'de Bretton Woods sisteminin çöküşü"	1969-1971 "1969'da borç ödeyemez duruma girme, IMF'ye başvuru ve 12 Mart 1971 muhtırasının verilmesi"
1974-1978 "Petrol krizi ertesinde petrol-dolarların yeniden dolanımına sokulması ve gelişmekte olan ülkelere verilen kredilerle uluslararası bankaların krizi atlama çabası; tarım ürünleri ticaret hadlerinde şiddetli gerilimlerin başlaması"	1978 "Türkiye'nin 1978'de borç ödeyemez duruma Arjantin, Peru, Zaire gibi ülkelerle birlikte düşmesi ve IMF'ye başvurusu"
1979-1980 "Petrol fiyatı ve diğer hammadde fiyatlarının büyük spekülâtif hücumlarla (İran-İrak savaşının başlamasının etkisiyle) fırlaması; reel faiz hadlerinde büyük yükselişleri izleyerek borsaların çökmesi ve krizin yayılması;	1980 "Türkiye'de krizin yoğunlaşması, 24 Ocak kararlarının yürürlüğe girmesi, IMF, 12 Eylül 1980 darbesi ertesinde ekonominin yeniden yapılanmaya sokulması"
1982 Latin Amerika'nın büyük borçlu ülkelerinin(Meksika, Brezilya) dış borç ödeyemez duruma düşmeleri üzerine dünya finans pazarları ve borsalarda sarsıntılar	1982-1983 "Banker ve küçük bankaların batmasıyla finansal krizin patlaması, finans pazarlarında serbestleşmeden vazgeçilip denetimin gelmesi
1987 "Büyük spekülâtif faaliyetlerin sonucunda New York borsasının çöküşü, bunu bir dizi gelişmiş ülke borsalarının izlemesi ve finans pazarlarını serbestleştirme yolunda Merkez'in yeni kararları yürürlüğe sokması"	1987 "Türkiye'nin kısa vadeli borç birikiminin ödeyememe riskini doğurması üzerine 4 şubat 1988 kararlarıyla ekonominin daralmaya sokulması;1988 ve 1989 da ciddi bir stagfasyonist süreç yaşanması;1989 Ağustosundan itibaren mali piyasaların serbestleştirilmesi ve TL'nin konvertibilitesinin ilanı
1990-1994 1990'daTokyo borsasında büyük çöküş,1992 ve 1993'de döviz piyasalarında büyük spekülâtif çalkantılar sonucu Avrupa para sisteminin çöküşü ve sabit kar hedefinden vaz geçilmesi; 1994 dünya tahvil Pazarlarının çöküşü; bu sırada 1988 sonunda Doğu Bloku'nun dağılması ve SSCB'nin 1991 de dağılmasının (bu ülkelerin ağır borçlu olmaları nedeniyle) dünya finans pazarlarında yarattığı sarsıntılar	1993-1994 Türkiye ekonomisinin en istikrarsız, büyüme hızının ortalama olarak en düşük olduğu dönemin yaşanması; 1993 sonu ve 1994'de krizin patlaması, stagfasyonist sürece girilmesi; Türkiye Cumhuriyeti tarihinde görülmedik ölçüde hızlı fiyat artışlarıyla birlikte işsizlik artışının ortaya çıkması"

kısılması⁶⁶ istemlerini içeren bu istikrar önlemleri paketi artık klasikleşmiştir. Aslında bu yolla çözülen kriz Türkiye'nin krizi olmamakta, alınan dış kredilerle yapılan ithalat merkez ülkelerinin ihracatını arttırarak merkez ülkelerdeki krizin çözümüne katkı sağlanmakta, uluslararası kredi sistemi özünde bağımlı ekonomilerin sırtından merkez ülkelerin krizi atlatmasının "bir aracı olarak işle-
mektedir."⁶⁷

II.3-c- Ekonomik krizlerin toplu iş sözleşmelerine etkileri 1-24 Ocak 1980 ekonomik krizi ve toplu iş sözleşmelerine etkileri

İthal ikameci ekonomik modelin tıkanıp Türkiye'nin tercihlerini ihracata dayalı ekonomi modeline yönelttiği 80'li yılların başında, bir önceki dönemde iç pazarın canlı tutulmasındaki önemi nedeniyle kabul gören işçi ücretleri , özgür toplu pazarlık sistemi, sistemin tıkanmasının temel nedenlerinden birisi olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. İşveren örgütlerine göre 80'li yıllarda artık "ücret zamları her çeşit ölçünün dışında astronomik seviyelere ulaşmış, sosyal yardımların sayısı çeşitli isimler altında arttırılmıştır."⁶⁸

Krizin şiddetlenmesiyle birlikte toplu iş sözleşmelerinde izlenecek ana politikaları belirlemek için Toplu sözleşme koordinasyon kurulu oluşturulmuş, kurul 13 Haziran 1980 de yayımlanmış olduğu bir genelgeyle özel ve kamuda toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde izlenmesini istediği ana prensipleri bildirmiştir. Buna göre:⁶⁹

"1-Sözleşmelerde yönetime müdahale niteliğindeki hükümler yer almayacak, bir önceki sözleşmede böyle hükümler mevcutsa bunlara istişari bir şekil verilecektir. (Yönetime müdahaleden, üretim planlaması, üst düzeyde sevk ve idare v.b.gibi hususlar anlaşılmalıdır.)

2-Daha önceki sözleşmelerde yer alan hükümler dışında ek mali yükümlülükler getirecek yeni maddelere yer verilmeyecektir.

3-Kıdem tazminatına esas süreler arttırılmayıp aynen muhafaza edilecek, yeni işe alınan işçilerin kıdem tazminatı her yıl için 30 gün olacaktır.

66 M. Sönmez, Özal Ekonomisi ve İşçi Hakları, Belge Yayınları, Kasım 1984, s. 13.

67 G. Kazan, a.g.e., s. 680.

68 R. İbrahimoglu, 1979 Yılı Sonbaharında Çalışma Hayatımızın Değerlendirilmesi, İşveren, cilt 18, sayı: 1, Ekim 1979 s. 9 aktaran Mustafa Sönmez Türkiye Ekonomisinde Bunalım I. Kitap, s. 89.

69 M. Sönmez, Özal Ekonomisi ve İşçi Hakları, s. 89.

Tablo 4- 1980 Ekonomik krizinde grev ertelemeleri

Yıllar	Ertelene kararları	İkinci kez uzatma	Toplam
1977	18	12	30
1978	11	7	18
1979	20	9	28
3 yıl toplamı	49	28	76
1980 (ilk 8.5 ay)	44	27	71

Kaynak: M. Sönmez⁷¹

4-Sözleşme süresi iki yıldan az olmayacaktır.

5-Yıllık ücretli izin süresi uzatılmayacaktır.

6-Haftalık çalışma saatleri daha aşağıya indirilmeyecektir. Bu genel prensipler, hem özel hem de kamu sektörü için geçerli olacaktır.”⁷⁰

Bu gergin ortamda başlayan 1980 yılı toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin önemli bir kısmı uyuşmazlıkla sonuçlanmış, uyuşmazlık sonucu sendikaların almış oldukları grev kararlarının çok büyük bir kısmı Bakanlar Kurulunca ertelenmiştir.

1980'nin ilk 8.5 ayında bakanlar kurulunca ertelenen grev sayısı geriye dönük son üç yılda ertelenen grev sayısı ile neredeyse eşittir. 1980 yılı başında 12 Eylül 1980 de özgür toplu pazarlık tümüyle askıya alınana kadar Bakanlar Kurulu toplam 71 grev ertelene kararları alınmıştır.⁷²

12 Eylül 1980'de özgür toplu pazarlık askıya alınmış, toplu iş sözleşmeleri YHK tarafından bağlatılmıştır. YHK bağlatmış olduğu sözleşmelerde genel olarak koordinasyon kurulunun ilke kararlarına uyararak, toplu iş sözleşmelerinde yasaların üstünde sağlanan hakların hemen hepsini ortadan kaldırmış, enflasyonun altında kalan ücret zamlarıyla işçi ücretlerinin reel anlamda gerilemesine yol açmıştır. YHK toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işçilere 1980 yılı için %80, 1981 yılı için %10+3000 TL, 1981 yılında sona eren sözleşmeler için %15+4000 TL, 1982 yılı için ise %25 oranında zam ilkesini benimsemiştir.⁷³

⁷⁰ 13 Haziran 1980 tarihli Başbakanlık Müsteşarı Turgut Özal imzasıyla yayınlanan "Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulunun Tespit Ettiği Esaslar" konulu genelge aktaran Mustafa Sönmez, a.g.e., s. 90.

⁷¹ M. Sönmez, a.g.e., s. 91.

⁷² M.Sönmez a.g.e., s. 91.

⁷³ M. Sönmez, Türkiye Ekonomisinde Bunalım, 2. Kitap, s. 240.

YHK ücret zamlarının dışında "yıllardan beri işçi sendikaları ile işveren arasında toplu pazarlıklarda geliştirilmiş bazı esasları da ortadan kaldırmıştır."⁷⁴ YHK'nun bu tavrını kurul üyelerinden birisi toplu iş sözleşmelerinde bulunan idari maddeleri kastederek "işverenin elini kolunu bağlayan maddeleri sözleşmelerden çıkaracağız"⁷⁵ sözleriyle açıklamıştır.

YHK'nun bu anlayışla almış olduğu toplu iş sözleşmelerindeki idari maddelere ilişkin ilke kararlarına göre; "personel alımına ve özlük haklarının tesbitine ilişkin olarak komitelerde... işveren bir oy farkıyla da olsa çoğunlukta olacaktır."⁷⁶

"Disiplin kurullarına ilişkin toplu iş sözleşmelerindeki düzenleme işverenin, bir oy farkıyla da olsa çoğunlukta bulunmasını öngörmüyorsa, kurulun teşekkülü, işverene çoğunluk sağlayacak şekilde değiştirilecektir."⁷⁷

YHK, toplu iş sözleşmelerine ilişkin ilke kararlarını hayata geçirirken toplu iş sözleşmesinde fazla mesai için işçinin rızası alınır hükmünü alınmaz şeklinde değiştirecek kadar ileri gitmiş, hatta sendikaların bağımsızlığı ilkesini güvence altına almak için bir toplu iş sözleşmesine konulan "işyeri sendika temsilcilerinin ve kurul üyelerinin seçimi sırasında işveren veya vekili hiç bir surette müdahale edemez" hükmünü⁷⁸ sakıncalı bularak toplu iş sözleşmesinden çıkartabilmiştir.

Öte yandan aynı dönemde kabul edilen yasalarla işçi ikramiyeleri yılda 4 ikramiye ile sınırlanmış, kıdem tazminatına üst sınır getirilmiş, genel tatil günleri 5.5 gün azaltılmış, Sosyal Sigortalar Yasasında yapılan değişikliklerle ayakta yapılan tedavilerde ilaç bedellerinin %20'sinin sigortalıdan kesilmesi esası getirilmiş, yaşlılık taban aylığı oranı %70'den %60'a düşürülmüş, sigorta primi işçi payı %14'e çıkartılmış, poliklinik muayenelerine ücret konulmuştur.⁷⁹

74 M. Kutal, "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü ve Toplu İş Sözleşmesi açısından Türk İş Hukukunun Ellinci Yılı" Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli yılı, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, s. 144, 145.

75 YHK üyesi Kazım Oksay 20 Haziran 1981 Türk İş Semineri. Aktaran Mustafa Sönmez Özal Ekonomisi ve İşçi Hakları s. 89.

76 Aktaran Mustafa Sönmez, Özal Ekonomisi ve İşçi Hakları, s. 89.

77 Aktaran Mustafa Sönmez, a.g.e., s. 91.

78 M. Sönmez, a.g.e., s. 92.

79 Türk İş 24 Ocak kararları ve kayıplarımız broşürü.

11-5 Nisan ekonomik krizi ve toplu iş sözleşmelerine etkileri

1980'de uygulanmaya başlayan İhracata dayalı ekonomi modeli en ciddi krizini 1994 yılında yaşamıştır. 5 Nisan ekonomik krizinin kamu finansman açıklarından kaynaklanan mali bir kriz olduğu konusunda krizin nedenlerine farklı açılardan yaklaşan bir çok araştırmacı görüş birliğine varmışlardır.⁸⁰

Kriz sonrasında GSMH %6, kişi başına düşen milli gelir %7.7 düşmüş, imalat sanayinde %7.6, ticarete %7.5 toplam sanayide %5.7 reel daralmalar yaşanmıştır.⁸¹ 1991 yılında konsolide bütçe açığı 33.5 trilyon iken 133.9 trilyona yükselmiş, KİT açıkları 1991 yılında 19.6 trilyondan 1993 yılında 48.9 trilyona çıkmıştır.⁸²

5 Nisan ekonomik krize karşı hükümet, iç tüketimi kısmayı dolayısıyla da maaş ve ücretleri düşürmeyi, özelleştirmeyi hızlandırıp KİT'leri tasfiye ederek kamu açıklarını kapatmayı hedefleyen bir programı yürürlüğe koymuştur.⁸³

5 Nisan ekonomik krizinin toplu iş sözleşmelerine ilk yansıması kendisini hükümetin kamu işçilerinin toplu iş sözleşmeleri 4.dilim ücret zamlarını 6 ay süreyle faizsiz erteleme kararında göstermiştir. 5 nisan istikrar paketinin açılmasından sonra Hükümet, KİT'lere bir genelge göndererek kamu işçilerinin 4. dilim ücret zamlarını 6 ay süreyle faizsiz ertelemiştir. Hükümet, bu yolla her ay 3.8 trilyon çıplak ücrete, 6.4 trilyon tutarında giydirilmiş ücrete el koymuş ve erteleme sayesinde 1994 yılında ödenmesi gereken toplam 16.3 trilyon net ücret, işçilere altı ay sonra faizsiz ödenmiştir.⁸⁴ Hükümet işçilere ödemiş olduğu 16.3 trilyonluk net ücreti erteleme dönemi içerisinde borçlanma yoluyla sağlamaya gitmiş olsa idi 8.2 trilyon tutarında faiz ödemek zorunda kalacaktı.⁸⁵ 1994 yılı enflasyonunun %150 olduğu koşullarda işçilerin toplu iş sözleşmesi zamlarını altı ay sonra almaları nedeniyle ücretleri 1994 yılı Aralık ayında 1993 yılı

⁸⁰ G. Kazgan, a.g.e., s. 678 vd., Taner Berksoy, Türkiye Ekonomisinde Değişim ve Kriz 24 Ocak 1980'den 5 Nisan 1995'e Petrol-İş Yıllığı 1993, 1994.; Erinç Yeldan, Türk Ekonomisinde Krizin Oluşumu 1990-1993 Bir Genel Denge Analizi, Aralık 1994.; Kadir Eser-Uğur Eser, Türkiye'de Sanayi Sektörünün Yapısı ve Gelişme Eğilimi Nisan 1995.

⁸¹ R. Baydur, 5 Nisan Ekonomik İstikrar Tedbirleri Sempozyumu, Türk-İş Yayınları, 1995 s. 29.

⁸² T. Berksoy, a.g.m., s. 618.

⁸³ K. Borotav, Türk Ekonomisinde Krizin Oluşumu, 1990-1993 Yeldan sunuş yazısı s. 7.

⁸⁴ Kamu kesimi işçilerinin 4. dilim ücret zamlarının alıkonulması sonucundaki reel ücret kayıpları, Türk Harb-İş Sendikası Araştırma Bürosu, yayınlanmamış makale.

⁸⁵ a.g.a s. 6.

Aralık ayına kıyasla %39 oranında reel kayba uğramıştır.⁸⁶

5 Nisan ekonomik önlemler uygulama planında konsolide bütçe açığının 53 trilyon aşağıya çekilmesinin hedeflendiği anımsanırsa, Hükümetin kamu işçilerinin 4. dilim ücret zamlarının ertelenmesiyle elde etmiş olduğu kaynak transferinin 53 trilyonunun %38'ine karşılık geldiği görülecektir. Bir başka ifadeyle 1994 krizini aşmak için konsolide bütçe açıklarının geriye çekilmesi hedefinin % 35.8'ine Hükümet sadece toplu iş sözleşmesi 4. dilim ücret zamlarını erteleyerek ulaşmış olmaktadır.

Krizin ücretlilere etkisi, toplu iş sözleşesi 4. dilim ücret zamlarının ertelenmesiyle sınırlı da kalmamış; aynı dönemde asgari ücretin bir ay geç belirlenmesiyle yaklaşık 2 trilyon, memur maaş katsayısının arttırılmaması yoluyla emekliliği gelen yüz bin işçinin kıdem tazminatından 4.5 trilyon lira, 429 bin kamu işçisinin ikramiye tarihleri ücret zamları tarihinden iki gün öncesine çekilmek suretiyle 2.6 trilyon liralık kaynak transferi yapılmıştır.⁸⁷

5 Nisan ekonomik krizine yol açan kamu finansman açıklarının nedenleri, kriz sonrası uygulamaya sokulan önlemler paketi, kamu işçilerinin ertelenen 4. dilim ücret zamları, Türkiye'de işçi ücretleri ve toplu iş sözleşmesi düzenine ilişkin ciddi tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Kriz öncesi dönemde merkez ülkelerin içinde bulunduğu durgunluk nedeniyle ihracat zorlaşmış, üstelik 1989 yılında ihracat sübvansiyonlarının kalkması, Türk parasının değerinin yüksek tutulması, artan işçi ücretleri iç pazarı daha karlı bir hale getirmiştir. Sonuçta ihracat duraklamış, 1990 yılında ihracatın üretimdeki payı %13'ler düzeyine düşmüş, "1988 Yılında %81 olan ihracatın ithalatı karşılama oranı 1993 yılında %52'ye gerilemiştir."⁸⁸

1980'den 1989 kadar sürekli reel olarak gerileyen işçi ücretlerinin 1989'dan itibaren yeniden yükselişe geçip 1980 deki düzeyini yakalaması karşısında 5 Nisan ekonomik bunalımının en önemli nedenlerinden birisinin işçi ücretlerindeki artış olduğu görüşü ileri sürülmüştür.⁸⁹ Bu görüşü savunanlara göre, işçi ücretleri, sendikaların oluşturdukları emek tekeli nedeniyle ekonominin kurallarına göre değil siyasi olarak belirlenmektedir. Türkiye özgür toplu pazarlık düzeni-

⁸⁶ a.g.a s. 2.

⁸⁷ 5 Nisan Ne amaçla Neye Karşı Türk Harb-İş Yayınları, Ekim 1994, s. 36,37.

⁸⁸ K. Eser-U. Eser, a.g.e ,S.31 ;ayrıca .G. Kazgan, a.g.e, s:682, R. Baydur, a.g.e s. 29.

⁸⁹ R. Baydur, a.g.m., s. 26 Ayrıca. G. Akalın, Ücret Sistemimizin Yapısal Sorunları ve Türk Ekonomisine Etkileri TISK Ücret Sistemimiz ve Sorunları ve Çözüm Önerileri Semineri, Kasım 1994 İstanbul, s. 57 vd.

ne çok erken geçmiştir. Sendikal örgütlülük nedeniyle siyasi olarak belirlenen ücretler iş gücü piyasasına %20'lik bir fazlalığın doğmasına, istihdam artışının nüfus artışının gerisinde kalmasına yol açmaktadır. Bu nedenle özgür toplu pazarlık sistemi yeniden gözden geçirilmelidir.⁹⁰

Buna karşılık bazı araştırmacılar ise ihracata dayalı ekonomi modelinin, Devletin ekonomiye ve sermaye birikim sürecine, ücretliler aleyhine olumsuz müdahalesiyle sürdürüldüğünü, devletin kamu harcamalarının eşitsiz dağılımını sağlayarak, kamu harcamalarının sosyal içerikte olanlarını kısarak, işgücü piyasasında sendikal örgütlenmeye ve özgür toplu pazarlığa ekonomi dışı kısıtlamalar getirerek, vergi yükünü ücretlilerin üzerine yıkıp ihracat yapan büyük sermaye kesimlerine vergi ve vergi dışı kolaylıklar sağlayarak, önemli ölçüde ücretli kesimin yararlanmakta olduğu eğitim, sağlık, konut gibi sosyal hizmetlere bütçeden ayrılan paylar kısarak sermayeye kaynak transferinin yapıldığını,⁹¹ "dolayısıyla krizin kökeninde yatan unsurların ana kaynağı(nın), soyut anlamda, kamu finansman dengesizliklerinde veya KİT açıklarında değil, sosyo ekonomik anlamda Türkiye'de son 10-15 yılda uygulanan bölüşüm ve büyüme modelindeki süreçlerde"⁹² aranması gerektiğini, krizin Türkiye'de "uygulanan büyüme modelinin Türk Sosyo-ekonomik yapısına uygun olmamasından kaynaklan(dığını) ve somut yaşamda, kamu sektörü dengesizlikleri olarak ifadesini"⁹³ bulduğunu savunmuşlardır. Bu görüşe göre yüksek ücret artışları tekelci bir yapıya sahip olan Türk ekonomisinde fiyatlara yansıtılarak sermayenin kar marjı korunmaktadır. Krizin aşılmasının uygulanan ekonomi politikası dışında alternatifi "ücret maaş artışlarının kamu açıklarının arttırmasını önleyecek bir vergi reformunu uygulamaya koyarak, uyum sürecinin maliyetini sermaye sınıfına yıkmaktan ibarettir."⁹⁴

III- 1998 Asya krizi ve toplu iş sözleşmelerine etkileri

5 Nisan 1994 tarihinde yaşanan ekonomik krizden yaklaşık dört yıl sonra 1998 yılında Uzakdoğu Asya ve Rusya'da yaşanan daha sonra Brezilya'ya sıçrayan ekonomik kriz, Ülkemizde de kriz, krizin nedenleri, krizden çıkış yolları

⁹⁰ G. Akalın, a.g.e., s. 57 vd.

⁹¹ K. Eser-U. Eser, a.g.e., s. 22, E. Yeldan, a.g.e., s. 24, 2; T. Berksoy, a.g.m , s. 604

⁹² Erinç Yeldan a.g.e s. 83.

⁹³ Erinç Yeldan a.g.e s. 92.

⁹⁴ Korkut Boratav a.g.e s. 9.

Tablo 4- Kamu işçilerinin 1994 yılında ertelenen TİS 4. dilim ücret zamlarının dağılımı.

İşkolu	Örgütü Sendika	4. Dilim Zam Oranı ve Ayı	İşçi Sayısı	Zamli Çıplak Ortalama Ücret	Zamli Giy. Ortalama Ücret	1994'te el konulan	
						Toplam Çıp. Üc.	Toplam Giy. Üc.
Tarım-Ormanlık	Tarım-İş	Tem.%61,1	25.931	13.204.000	19.376.204	779.151.123.143	1.143.364.973.406
	Orman-İş	Tem.%61,1	25.000			751.177.281.192	1.102.314.771.322
Madencilik	G. Maden-İş	Haz.%65,4	3.800	19.152.000	30.700.000	201.435.428.537	322.895.695.284
	G. Maden-İş	Tem.%61,1	25.776			1.123.379.712.000	1.800.739.200.000
	T. Maden-İş	Tem.%61,1	35.251			1.536.322.867.307	2.462.672.933.706
	T. Maden-İş	Eylül.%52,1	2.363			61.220.134.841	98.133.779.219
	T. Maden-İş	Tem.%61,1	9613		19.986.000	37.890.000	828.858.537.877
Petrol-Kimya	Petrol-İş	Tem.%61,1	26			942.233.537	1.786.311.855
	Petrol-İş	Ağu.%56,9	1996			60.519.047.091	114.733.648.268
	Petrol-İş	Eylül.%61,1	3324			69.800.462.175	132.329.606.316
	Petrol-İş	Ekim.%53,9	28.000		16.827.000	1.072.165.060.279	1.687.861.899.441
	Petrol-İş	Tem.%61,1	50.000			1.138.138.289.212	1.791.712.772.998
Gıda	Tek Gıda-İş	Haz.%76	21.132	12.844.000	22.639.000	820.426.846.909	1.446.094.938.273
	Tek Gıda-İş	Eylül.%51,1	2432			106.034.757.818	182.833.504.000
Dokuma	T. Deri İş	Haz.%76	3699	16.943.000	26.075.000	142.617.087.251	219.485.365.642
	Ağaç İş	Tem.%61,1	7060	16.566.000	27.924.000	256.145.592.402	448.620.640.000
Deri	Selüloz-İş	Tem.%61,1	171			3.832.041.419	6.459.370.070
	Selüloz-İş	Eylül.%51,1	530			23.856.058.864	42.234.724.318
	Basın-İş	Haz.%76	688	14.891.000	26.363.000	23.313.593.624	41.274.344.819
	Basın-İş	Tem.%61,1	376			7.574.049.440	13.409.083.701
	Basın-İş	Eylül.%51,1	26			406.788.448	720.177.548
Sağlık	Basın-İş	Ek.%53,9	9063			339.818.518.291	585.435.356.670
	Sağlık-İş	Tem.%61,1		16.477.000	25.962.000		

İşkolu	Örgütü Sendika	4. Dilim Zam Oranı ve Ayı	İşçi Sayısı	Zamlı Çıplak Ortalama Ücret	Zamlı Gıy. Ortalama Ücret	1994'te el konulan Toplam Çıp. Üc.	1994'te el konulan Toplam Gıy. Üc.
Banka-Sigorta	Bass	Tem.%61.1	8458	18.813.000	29.317.000	362.095.107.240	564.266.318.980
Çimento-Toprak	Kristal-İş	Tem.%61.1	250	18.250.000	29.667.000	10.382.448.790	16.877.594.972
	Çimse-İş	Tem.%61.1	6427			266.911.993.482	433.889.211.542
Metal	Türk Metal	Tem.%61.1	35.818	18.770.000	32.380.000	1.529.898.159.311	2.639.216.980.410
Gemi	Dok Gemi İş	Tem.%61.1	3160	20.583.000	35.572.000	148.010.551.508	255.795.138.622
İnşaat	Yol-İş	Eylül%51.1	87.653	19.673.000	32.789.000	2.332.672.684.736	3.887.866.856.087
	Yol-İş	Ek.%53.9	108			2.232.367.789	3.720.688.632
Enerji	Tes-İş	Eylül%51.1	83.805	21.611.000	41.537.000	2.450.001.797.819	3.670.864.754.679
	T. Koop-İş	Tem.%61.1	1240	16.635.000	25.095.000	46.939.818.994	70.811.827.933
Ticaret-Büro	T. Koop-İş	Eylül%51.1	800			18.002.350.761	27.157.739.246
	T. Koop-İş	Ek.%53.9	1010			17.652.880.409	26.630.540.058
Demiryolu	T. Koop-İş	Tem.%61.1	2915			110.346.429.330.	166.464.901.955
	T. Koop-İş	Ağu.%56.9	1100			33.179.880.497	50.054.048.757
Deniz Taşımacılığı	T. Koop-İş	Eylül%51.1	2289			61.509.225.115	77.705.081.416
	T. Koop-İş	Ek.%53.9	400			6.991.239.766	10.546.748.538
Ardıye-Antrepo	Demiryol-İş	Eylül%51.1	24.956	21.496.000	35.468.000	725.686.522.663	847.185.675.764
	T. Denizciler	Tem.%61.1	7652	18.925.000	41.214.000	329.539.721.043	436.977.505.922
Haberleşme	Liman-İş	Tem.%61.1	1409	19.954.000	34.786.000	63.979.063.859	111.535.316.998
	Liman-İş	Eylül%51.1	5185			139.957.171.118	243.958.681.694
Konaklama ve Eğ.	T. Haber-İş	Ara.%32.8	32.205	13.554.000	25.435.000	107.811.863.675	202.316.272.139
	Toleyis	Te.%61.1	2979	15.879.000	25.539.000	7.644.184.547	173.129.594.380
Savunma	T. Harb-İş	Eylül%51.1	36.700	23.113.000	33.991.000	1.147.463.317.273	1.687.510.302.316
	TOPLAM		602.777			16.974.383.357.481	30.028.483.515.776

Kaynak: Türk Harb-İş Sendikası Araştırma Bürosu

konularında ki tartışmaları bir kez daha güncelleştirmiştir.

Bu tartışmada dünya ekonomisinin genel durumu ve Asya krizine ilişkin olarak birbirinin tam aksi yönde görüşler ortaya atılmıştır. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonuna (TİSK) göre “dünya ekonomisi oldukça hızlı bir büyüme süreci içerisinde girmiştir.”⁹⁵ “Öyle ki dünya ticaret hacmi 1996’da %6.3, 1997’de ise %9.2 oranlarında artarken, 1997’de dünya ortalama enflasyon hızı %3.8 olmuştur.”⁹⁶ ABD ekonomisinde 1996 yılında %2.8 olan büyüme hızının 1997 yılında %3.8’e yükselmesi, işsizlik oranının aynı dönemde %5 gerilemesi, enflasyon hızının %2’ler düzeyinde seyretmesi, 1997 yılı itibarı ile bütçe açığının sifıra yaklaşması, AB üyesi ülkelerde ise 1996 yılında %1.8 olan büyüme hızının 1997 yılında %2.6’ya çıkması dünya ekonomisindeki iyiye gidişin göstergeleridir.⁹⁷ Öte yandan TİSK’e göre “gelişmekte olan ülkelerde 1996 yılında gerçekleşen güçlü ekonomik büyüme, Asya ülkeleri bir yana bırakılırsa, 1997 yılında da devam etmiştir... Gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda uygulanan sıkı mali politikalar, politik istikrarsızlıktan kaynaklanabilecek ekonomik riskleri azaltmıştır.”⁹⁸ TİSK’na göre “Asya krizinin patlak vermesinin ve giderek yaygınlaşmasının çeşitli iç ve dış nedenleri bulunmaktadır. Konu üzerinde çalışan IMF uzmanlarının bugüne kadar belirledikleri en önemli nedenler şunlardır; büyük dış ödeme açıkları, sabit kur uygulamaları, Mali sistemin yeterince denetlenmemesi, Yeterli ekonomik veri ve şeffaflık olmayışı, Siyasal çalkantı ve belirsizlikler. Bunlar arasında özellikle Güneydoğu Asya ülkelerinde uzun yıllardır sürdürülen sabit kur uygulamasının özel bir sorumluluk taşıdığı dikkati çekmektedir.”⁹⁹

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun 1998 Asya krizini bölgesel bir kriz olarak nitelendirmesine karşılık, Asya krizinin dünyada yaşanan küresel krizin bir yansıması olduğu, krizin Güney Doğu Asya ülkelerinin uyguladığı yanlış politikalarla açıklanamayacağı tezi ortaya atılmıştır. Bu görüşü savunanlara göre; 1960’lı yılların sonundan itibaren kimi kısmi iyileşmelere karşın dünya ekonomisi bir düşüş çağına girmiştir. “1987’deki New York Borsa Krizi’nin, 1990’ların başında krize yenilmez gözüyle bakılan Japonya’da siyasi

95 TİSK XX. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu 5-6 Aralık 1998 s. 23.

96 TİSK a.g.e., s. 23.

97 TİSK a.g.e., s. 24.

98 TİSK a.g.e., s. 25.

99 TİSK a.g.e., s. 27.

dengeleri de alt üst eden bir bunalımın patlak vermesi, 1992 sonunda Avrupa Birliği'ndeki Avrupa para Sistemi Krizi, Türkiye ve Meksika gibi "örnek IMF" öğrencilerindeki mali şoklar, Güney Kore, Tayvan, Singapur gibi Asya Kaplanları'nın yaşadığı ve Rusya'yı da sarsan deprem ve son olarak Brezilya'daki çöküş hepsi aynı zincirin, küresel bunalım zincirinin halkalarından ibarettir."¹⁰⁰ Nitekim gelişmiş ülkelerin ekonomik verileri de krizin küresel olduğunu doğrulamaktadır. 1998 yılının 10-11 aylık verilerine göre 1998'de İngiltere ve Japonya'nın dışındaki gelişmiş ülkelerde üretimin nispi olarak artmasına karşılık milli gelir artışında duraksamanın yaşanması, işsizliğin krize bağlı olarak ABD'de %4.6, Almanya'da %11, Fransa'da %12.5, İtalya'da %11.7 olarak gerçekleşmesi, fiyat artışlarının hızlanması, ekonomik durgunluğa karşın bütçe açıklarında büyümenin sözkonusu olması krizin gelişmiş ülkelerde de derinleştiğini göstermektedir.¹⁰¹

1998 yılında yaşanan Asya krizinin Türkiye'yi olumsuz bir şekilde etkilediği, krizin nedenleri ve krizin etkilerini azaltmak için uygulanacak politikaların belirlenmesinde farklı görüşler ileri sürülmüş olsa da genel kabul gören bir olgudur. "Uzak Asya'da yaşanan mali kriz, ardından gelen ekonomik daralma, Rusya'daki mali kriz ve ekonomik daralmayla birleşerek, Türkiye'yi de etkisi altına almış, bir yandan Türkiye'nin ihracat pazarlarında büyük bir sorun yaşanırken, diğer yandan da hızlı bir kısa vadeli sermaye çıkışına yol açmış ve böylece ülkeye bir dış şok yaratmıştır."¹⁰² Bu dönemde yabancı yatırımcılar İstanbul Menkul Kıymetler Borsasından 5-6 milyar doları çekmişler, resmi rezervlerde ise yedi milyar dolarlık bir erime oluşmuştur.¹⁰³ 1998 yılı verileriyle 1997 yılı verilerinin karşılaştırılması halinde de krizden ülkenin önemli ölçüde etkilendiğini görmek olanaklıdır. 1998 yılının ilk dokuz ayında ekonomik büyüme hızı (GSMH) sabit fiyatlarla %4.4 düzeyinde gerçekleşmiştir. 1997 yılında ise aynı dönemdeki büyüme hızı %8.2 düzeyinde gerçekleşmiştir. 1998 yılının Temmuz-Ağustos-Eylül döneminde büyüme hızı %1.9 olurken 1997 yılının aynı döneminde büyüme hızının %8.5 olarak gerçekleşmesi özellikle dikkat çekicidir.¹⁰⁴

100 Hakan Arslan "Asya Krizi Rusya Krizi ve Türkiye" Mülkiye Ocak-Şubat 1999, Sayı 214, cilt 23 s. 124.

101 Türkiye Ekonomisinde Derinleşen Kriz 1998-99 Petrol-İş Araştırma Ocak 1999 Yayın No:1999/1 s. 3.

102 Hakan Arslan a.g.e. s. 126.

103 Korkut Boratav "Ekonomik Kriz ve Emekçiler Türk İş Kasım-Aralık 1998 sayı 331 s. 29.

Ekonomideki bu gerilemenin daha çok" Uzak Asya ve özellikle Rusya pazarına bağımlı tekstil, giyim ve deri sanayi gibi dallarda yaşandığı görülmektedir."¹⁰⁵

Önlem alınmadığı takdirde 1998 krizi nedeniyle Türkiye'nin Körfez krizi ve savaşı sonrasında uğradığı zararlardan daha büyük zararlara yol açacağı iddiasını ortaya atan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, krizin atlatılabilmesi için; Hükümetin ekonomik istikrar hedefine sadık kalması, seçim ekonomisi uygulamaması, IMF ile yaptığı Yakın İzleme Anlaşmasını işletmeye çalışması, sosyal güvenlik reformunun bir an önce yapılması, özelleştirmenin kamu bankalarının da kapsayacak şekilde hızlandırılması, tarımsal destekleme sisteminin yeniden yapılandırılması, kamu personel reformlarının gerçekleştirilmesi gibi, artık kriz dönemlerinde IMF'nun klasik hale gelen önlem paketini önermektedir. TİSK özellikle çalışma yaşamını düzenleyen kuralların esnekliğe uygun bir hale getirilmesi talebinin üzerinde durmuş, krizlerin atlatılamamasının önemli bir nedeninin de çalışma yaşamını düzenleyen kuralların esnekliğe uygun olmaması olduğunu iddia etmiştir.¹⁰⁶

TİSK'na göre; toplu iş sözleşmelerine ekonomik durgunluk ve kriz dönemlerinde işletmelerin ekonomik koşullara rahatlıkla uyumunu sağlayacak hükümler konulmalı, ayrıca," çalışma mevzuatında ücret istihdam ve çalışma süresi ile ilgili düzenlemeler, üretimin talepteki değişikliklere hızla uyum göstermesine imkan verecek şekilde esnekleştirilmeli, İşçi-İşveren anlaşmasına daha geniş hareket alanı tanınmalıdır. İşletmelerin ekonomik konjonktörün daraldığı dönemlerde aralıklı çalışma, kısmi çalışma sistemlerini geçebilmelerine imkan sağlanmalı, çalışılan saate ücret ödemesi esası getirilmeli, standart dışı istihdam biçimleri hukuki dayanağa kavuşturulmalıdır."¹⁰⁷

Buna karşılık 1998 yılında Türkiye'de yaşanan ekonomik sorunların kaynağında talep eksikliğinden kaynaklanan "talep kökenli bir kriz"¹⁰⁸ yattığı tezi ortaya atılmıştır. Bu tezi savunanlara göre; Asya krizi doğrudan etkisini dış dünyanın Türkiye'nin ihracat ürünlerine olan taleplerinin düşmesine neden olarak göstermiştir. Özellikle 1994 krizinden sonra ücret ve maaşlarda yaşanan reel erime ve gelir dağılımının "ücretli-maaşlı (yani tüketim eğilimi yüksek) kat-

104 Petrol İş araştırma a.g.e., s. 17.

105 Hakan Arslan a.g.e., s. 127.

106 TİSK XX. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 5-6 Aralık 1998 s. 30, 105, Petrol İş Araştırma, Ocak 1999 Yayın no 1999/1 s. 24.

107 TİSK a.g.e s. 105 106.

108 Korkut Boratav, Türk-İş Dergisi, Kasım-Aralık 1998 sayı: 331, s. 29.

manların aleyhine, finans ve rantıye çevrelerinin (yani hem yatırımcı özellikleri, hem de tüketim eğilimleri zayıf) çevrelerin lehine"¹⁰⁹ bir seyir izlemesi talep yetersizliğinin doğmasına yol açmıştır. Bu tezi savunanlara göre çözümde toplam talebi artıracak politikalar izlemekten geçmektedir. TİSK'nun savunduğu tezin aksine toplam talebi artırabilmek, gelir dağılımında ki bozukluğu giderebilmek için KİT sistemine sahip çıkılmalı, bir anlamda seçim ekonomisi uygulamaktan kaçınılmamalı, sermaye sahipleri etkin bir şekilde verilendirilmelidir.¹¹⁰

Bu tartışmaların detaylarına girmeden Türkiye'de ekonomik krizlerden çıkışın bedelini her zaman ücretli sınıfların, üstelik sadece ekonomik olarak değil, demokratik hakları kısıtlanarak ödemek zorunda kaldıklarını, her krizde özgür toplu pazarlığın dokusunun zedelendiğini, krizin TİSK genel başkanının deyişiyle "halkımızın fakirleşerek önlen(diğini)"¹¹¹ rahatlıkla söyleyebiliriz.

1994 yılında yaşanan krizde de özgür toplu pazarlık, hukukun ciddi yaralar alması pahasına zedelenmiş, toplu iş sözleşmeleri 4. dilim ücret zamlarının ertelenmesini kabul etmeyen sendikaların açmış oldukları davalar, Yargıtay'ın ilgili dairesi ve Hukuk Genel Kurulu tarafından uyarılama konusunda herhangi bir talep ya da savunma olmamasına karşın işlem temelinin çökmesi nedeniyle toplu iş sözleşmelerinin değişen koşullara uyarlanması gerekçesiyle red edilmiştir. Verilen bu kararlar Yargıtay üyeleri tarafından "sosyal siyaset mülahazalarına" dayanılarak açıklanmıştır.¹¹²

1998 krizi nedeniyle 1988 yılının Ekim ayından 1999 yılının Şubat ayı sonuna kadar ki beş aylık dönemde ekonomik nedenlerle toplam 48 bin 688 işçi toplu işten çıkarmalarla karşılaşmıştır. 48 bin 688 işçiden 37 bin 612'sinin iş akitlerinin kıdem tazminatı tavanının artmasına çok az bir zamanın kaldığı Kasım-Aralık ayı içerisinde işten çıkartılmış olmaları dikkat çekicidir. Ekonomik nedenlerle toplu işten çıkartılmaya maruz kalan işçilerin işkollarına göre dağılımına baktığımızda; tekstil sektöründe çalışan 16 bin 808, metal sektöründe çalışan 9 bin

109 Korkut Boratav a.g.e s. 30, Oğuz Oyan "Kriz Konusunda Netleşmek" Türk İş Dergisi Kasım-Aralık 1998 sayı 331 s. 31, Yıldırım Koç "Ekonomik Kriz ve Çıkış Yolları" Türk İş Dergisi Kasım-Aralık 1998 sayı 331 s. 33.

110 Korkut Boratav a.g.e s. 30, Oğuz Oyan "Kriz Konusunda Netleşmek" Türk İş Dergisi Kasım-Aralık 1998 sayı 331 s. 31, Yıldırım Koç "Ekonomik Kriz ve Çıkış Yolları" Türk İş Dergisi Kasım-Aralık 1998 sayı 331.

111 Refik Baydur a.g.m. s. 26.

112 Şükran Soner Cumhuriyet 29 Ekim 1996.

875, inşaat sektöründe çalışan 4 bin 52, gıda sektöründe çalışan 3 bin 306 ticaret sektöründe çalışan 2 bin 704, petrol sektöründe çalışan 2 bin 197, çimento sektöründe çalışan 2 bin 137, deri sektöründe çalışan 2 bin 75 işçinin işini kaybettiğini görüyoruz. Bu sayılar sadece ekonomik nedenlerle işten çıkartılan işçilere ilişkindir. Emeklilik, özelleştirme, askerlik, mevsimlik işin sona ermesi, iş değiştirme ve kayıt dışı sektörde çalışıp da işini kaybedenler bu sayıların içerisinde yer almamıştır.¹¹³

¹¹³ Cumhuriyet 2 Mart 1999.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN

DEĞİŞEN DURUM VE KOŞULLARA

UYARLANMASI

III.1. GENEL OLARAK YARGININ SÖZLEŞMEYE MÜDAHALESİ

Sözleşme serbestisinin hakim olduğu Türk Borçlar Hukuku sisteminde, sözleşme serbestisinin genel sınırlarını belirleyen birkaç hükmünün dışında, Borçlar Kanunu'nun sözleşmelere ilişkin kuralları genel olarak "ikincil yedek"¹ hukuk kurallarıdır.

Bir başka ifadeyle Türk Hukuk sistemine göre herkes dilediği tipte, dilediği konuda, dilediği kişiyle, kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kişilik haklarına aykırı olmaması koşuluyla konusu mümkün olabilen her tür sözleşmeyi yapabilir.²

Anayasanın 48. maddesi "herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir" cümlesiyle, sözleşme özgürlüğüne anayasal güvence getirmiştir.

Maddenin gerekçesinde ise "hürriyet temeline dayalı bir toplumda irade serbestliği çerçevesinde ferdin sözleşme yapma, meslek seçme ve çalışma hürriyetlerinin garanti olması tabiidir"³ denilerek, irade serbestliği ile özgürlük temeline dayalı toplum ilişkilendirilmiş, özgürlük temeline dayalı bir toplum olmanın irade serbestliğini gerektirdiği en azından sözleşmeler alanında vurgulanmıştır.

Dolayısıyla, tarafların kanunun çizmiş olduğu sınırlar çerçevesinde özgür

¹ Hatemi/Serozan/Arpacı, Borçlar Hukuku Özel Bilim, İstanbul.1992, s. 18.

² M. Reşit Karahasan, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, s. 228 vd.

³ A. Özer, Gerekçeli ve 1961 Anayasasıyla Mukayeseli 1982 Anayasası, s. 220.

iradeleriyle oluşturdıkları sözleşmelere kural olarak hakim müdahalede bulunamayacaktır. Ancak sözleşmede var olan ve sözleşmenin tamamının geçersiz kılınmasını gerektirmeyen, sözleşmenin yorumundan çıkartılamayan, bir başka ifadeyle sözleşmeyi geçersiz kılmaktansa bir anlamda revizyona tabi tutarak ona hayat vermenin olanaklı olduğu durumlarda, hakim sözleşmedeki boşlukları doldurabilecektir. Ancak BK'muz hakim müdahalesini, sözleşmenin yeniden kurulması anlamına gelecek şekilde geniş tutmamış aksine, BK.2. md. "iki taraf akdin esaslı noktalarında uyuşurlar ise ikinci derecedeki noktalar sükutla geçirilmiş olsa bile akde münakit olmuş nazariyle bakılır.

İkinci derecedeki noktalar hakkında uyuşulmadığı takdirde hakim işin mahiyetine bakarak onları tayin eyler" hükmüyle hakim müdahalesini sözleşmenin ikinci derecedeki noktalarıyla sınırlamıştır.⁴

Hakimin sözleşmeye müdahalesinin bir diğer örneğini ise sözleşme özgürlüğünün aşıldığı durumlar oluşturur. Burada da, sözleşme özgürlüğünün aşılması sözleşmenin tamamını geçersiz kılacak ölçüde olmamalıdır. "Örneğin sözleşmede aşırı bir sözleşme cezası (=cezai şart) öngörülmüş bulunuyorsa, yargıç taktir yetkisine dayanarak bunu adil bir miktara indirebilir."⁵

Dolayısıyla da, yargıcın taraflar arasındaki sözleşmeyi yorumlayan, tamamlayan, değiştiren her kararı geniş anlamda hakim sözleşmeye müdahalesi olarak tanımlanabilir."⁶

Geniş anlamda hakim sözleşmeye müdahalesinde hakim, sözleşmeyi yorumlar ya da sözleşmedeki boşlukları kanun hükümlerine dayanarak doldururken, kanunun kendisine vermiş olduğu bir yetkiyi kullanarak (cezai şartın indirilmesi örneğinde olduğu gibi) sözleşmeyi değiştirmektedir. Oysa "dar anlamda hakim sözleşmeye müdahalesi, hakim kendi yarattığı kurucu etkili bir kuralla mevcut sözleşmeyi değiştiren veya ortadan kaldıran karardır."⁷

III-2- YARGININ SÖZLEŞMEYİ DEĞİŞEN KOŞULLARA UYARLAMASI

Dar anlamda hakim sözleşmeye müdahalesinin tipik örneklerinden birisi olan, beklenmeyen hal nedeniyle hakim sözleşmeyi değişen koşullara uyarla-

4 E. Özsunay, Borçlar Hukuku, s. 59.

5 E. Özsunay, a.g.e., s. 59.

6 I. Kaplan, Hakim Sözleşmeye Müdahalesi, Ankara 1987, s. 6.

7 I. Kaplan, a.g.e., s. 11.

ması konusunda Borçlar Yasamızda bu konuyu düzenleyen genel bir hüküm yoktur.⁸

Ancak, BK. tek tek özel birtakım olayların gerçekleşmesi halinde hakimin sözleşmeye müdahalesini öngören hükümler getirmiştir.

Bu hükümlerden en açık olanı BK. 365/II fıkrasıyla eser sözleşmesi için kanda yer alan düzenlemedir. Maddeye göre, "fakat evvelce tahmin olunamayan veya tahmin olunup ta iki tarafça nazara alınmayan haller için yapılmasına mani olur veya yapılmasını son derece işkal ederse hakim, haiz olduğu taktir hakkı dolayısıyla ya takarrür eden bedeli tezyit veya mukaveleyi fesih eyler."

Eser sözleşmenin dışında Borçlar Kanunu' muz, 282. maddesi sadece zirai faaliyetlerde bulunmak için gayrimenkul kiralananında, "fevkalade felaket hallerinde yahut tabii hadiselerden dolayı" kiralanan gayrimenkulun hasılasının önemli ölçülerde azalması durumunda, kiranın "mütenasip bir miktarının" indirilmesini isteme hakkını kiracıya vermiş, 286. maddesi, uzun süreli kiralalar için "akdin icrasını tahammül edilmez bir hale getiren sebepler" oluştuğunda, tazminat ödemek ve sürelelere uymak koşuluyla kira akdinin feshini isteme olanağını düzenlemiş, 344.maddesinde ise "muhik sebeplerden dolayı" işçi ve işverene bildirimsiz iş akdini fesih yetkisi tanımıştır.

Sözleşmeye bağlılık ilkesinin istisnalarını oluşturan, daha doğrusu sözleşme özgürlüğü ilkesini sınırlayan bu hükümlerin hiçbirisinde somut olarak sözleşmeye hakimin müdahalesini doğuracak olay ya da olaylar tanımlanmadığı gibi, genel olarak Borçlar Kanunu'nda da bu konuda açık, net bir hüküm yer almamıştır.⁹

Borçlar Hukukunun temel prensiplerinden birisi olan ahde vefa (Pacta sunt Servanda) ilkesine göre, "sözleşme yapıldığı andaki gibi aynen uygulanmalı ve hükümlerine riayet olunmalıdır. Sözleşmeye bağlılık ilkesi, hukuki güvenlik, doğruluk ve dürüstlük kuralının bir gereği olarak sözleşme hukukunun temel ilkelerinden biridir."¹⁰

Sözleşmeye bağlılık ilkesi, bağitlanan her sözleşmenin belli bir rizikoyu da içinde barındırdığı, sözleşenlerin bu rizikoyu bilerek ve göze alarak sözleşmeyi yaptıkları ve sözleşmenin kuruluş aşamasında göze alınan ve kabullenilen rizikolar nedeniyle ileride edimler arasında değişiklikler olsa bile sözleşmenin ay-

⁸ H. Burcuoğlu, Hukukta Beklenmeyen Hal ve Uyarılama, İstanbul 1995, s. 5.

⁹ İ. Kaplan, a.g.e., s. 115.

¹⁰ İ. Kaplan, a.g.e., s. 113.

nen uygulanması gerektiği, irade serbestisinin bir sonucu olarak sözleşenlerin bu değişime katlanmak zorunda oldukları, sözleşenlerin "bu ilkenin hem faydalarından yararlanmalı hem de mahzurlarına katlanmaları"¹¹ gerektiği esasına dayanır. Bir başka anlatımla alacaklı, sözleşirken edimden bekleneni bulamama rizikosunu borçlu da, edimi yerine getirememeye rizikosunu üstlenerek sözleşmeyi yapmıştır.¹²

Sözleşmeye bağlılık ilkesinin istisnalarını düzenleyen hükümler içerisinde eser sözleşmesi için öngörülen ve genelleme yapmaya en elverişli hüküm olan 365/II' nin "diğer sözleşmelere de kıyasen uygulanabileceği"¹³ görüşü ileri sürülmüştür.

Öğreti ve Yargıyı; hakimın sözleşmeye işlem temelinin çökmesi nedeniyle müdahale ederek, sözleşmeyi değişen koşullara uyarlaması ya da sözleşmeyi tümüyle ortadan kaldırmasını, bu konuda genel açık bir hüküm olmamasına karşın gündeme sokmaya ve değişik hükümleri yorumlayarak ya da kıyasen uygulayarak "uyarlama" kuralını gerçekleştirmeye iten, Borçlar Hukuku'nun temel prensiplerinden birisi olan "sözleşmeyle bağlılık" ahde vefa (Pacta Sunt Servanda) ilkesinden ayrılmayı savunmak zorunda bırakan temel olgu, güçlü-nün karşısında güçsüzü koruma kaygısı olmuştur.¹⁴

Özellikle kitle üretiminin yaygınlaşması, kıyasıya süren rekabet ortamı, ürün pazarlamasını ayrı ve uzmanlık isteyen bir sektör haline dönüştürmüş, hızla yaygınlaşan kitle iletişim araçlarıyla bir yandan tüketim özendirilirken öte yandan tüketime sunulan mal ve hizmetler abartılı tanıtımla tüketicilere sunulup, onlara adeta empoze ettirilmeye başlanmış, bankaların önemi ve etkisi hızla artmıştır.

Taksitle satışlarda, bankaların vermiş olduğu tüketici kredilerinde tip sözleşmeler hızla yaygınlaşmıştır. Bu sözleşmelerde "genel işlem şartları önceden, uzman hukukçular tarafından bütün olasılıklar düşünülerek, emredici hükümlerin sınırına kadar bu şartları kullanacak girişimcilerin yararına olacak biçimde tespit edilir, hatta bazen karşı tarafın hukuk bilgisinin veya savaşım gücünün azlığından yararlanmak üzere emredici hükümlere aykırı şartlara dahi yer"¹⁵

11 İ. Kaplan a.g.e. s. 114.

12 Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı/a.g.e., s. 168.

13 H. Burcuoğlu, a.g.e., s. 5.

14 İ. Sungurbey, Türkiye'de Bankaların İyüzü, s. 11.

15 İ. Sungurbey, a.g.e., s. 14.

verilmeye başlanmıştır. “Özellikle bankalar önceden hazırlanmış bu tip sözleşmeleri adeta tüketicilerine dikte ettirirler. Örgütsüz, güçsüz, yeterli bilgi donanımına sahip olmayanlarla, örgütlü, güçlü, her türlü teknik ve hukuki olanağa sahip olanların yapmış oldukları bu sözleşmeler, güçlüler açısından “bir sözleşme özgürlüğü olmaktan çıkıp bir ayrıcalık halini kazanır”¹⁶ olmuştur.

Bu gelişmeler karşısında “tüketicilerin aşırı fiyatlara, hukuka aykırı rekabet sınırlamalarına, tek tarafa yontucu genel işlem şartlarına, taksitle ve ön ödemeli satımların ve tüketici kredisinin tehlikelerine karşı, özel hukuk açısından korunmaları(nın) sözleşme özgürlüğünün bu amaçla sınırlanması yoluyla”¹⁷ olacağı görüşü ileri sürülmüştür.

Sözleşme özgürlüğünü bu amaçla sınırlamanın hukuki dayanakları ise haki-me hukuk yaratma yetkisi veren MK. 1, dürüstlük kuralını düzenleyen MK. 2 ve istisnai düzenlemelerle de olsa hakimin sözleşmeyi uyarlamasına olanak tanıyan BK.365/II, 286/VI md.leri gösterilmiştir.¹⁸

Batı’da neredeyse yarım yüzyıldır doktrin ve yargı içtihatlarıyla kurumsallaştırılmaya çalışılan hakimin sözleşmeyi uyarlaması sorunu “özellikle Alman Hukukunda, beklenmeyen hal (emprevizyon) kuramının daha da somutlaştırılarak, işlem temelinin çökmesi kuramı” haline dönüştürülmüştür. Kurama göre; sözleşmede belirlenen edimin yerine getirilmesi objektif iyiniyet ölçülerine, doğruluk ve dürüstlük kuralına göre değerlendirildiğinde “katlanılmaz ve kabul edilmez hal almışsa”²⁰ yargıç sözleşmeye müdahale ederek sözleşmeyi uyarlayacak ya da sona erdirebilecektir.

Sözleşmenin taraflarını sözleşme yapmaya iten, sözleşmenin yapılış anında var olan ya da sonradan olacağı varsayılan belirli, somut olgular ve menfaat beklentileridir. Sözleşme yapılmasını sağlayan, karşılıklı edimleri belirleyen bu olguların ortadan kalkması nedeniyle, “edim ve karşı edim arasındaki dengenin taraflardan birisi için artık çekilmez, katlanılmaz biçimde bozulduğu hallerde, işlem temelinin çökmesi söz konusudur.”²¹

¹⁶ İ. Sungurbey, a.g.e., s. 13.

¹⁷ İ. Sungurbey, a.g.e., s. 11.

¹⁸ İ. Sungurbey, a.g.e., s. 12.

¹⁹ H. Burcuoğlu, a.g.e.,v8.

²⁰ Detlew W.Belling-Mehmet Köksal “Toplu İş Sözleşmesinde İşlem Temelinin Çökmesi Halinde Uyarılama” HGK’nun 03.05.1995 tarihli kararının incelenmesi. Yasa Hukuk Dergisi, Ekim 1996, Sayı 9, s. 1487.

²¹ H. Burcuoğlu, a.g.e., s. 9.

Ülkemizde de özellikle 1994 ekonomik krizinin yaratmış olduğu aşırı devallüasyon ortamında bankalardan dövizle tüketici kredisi alanların yaşadıkları trajik olaylar, yargıcın sözleşmeyi değişen koşullara uyarlaması (işlem temelini çökmesi) kuramını güncelleştirerek yargı kararlarına taşımıştır.

III.2-a- Yargıcın sözleşmeyi değişen koşullara uyarlamasının koşulları

Yargıcın sözleşmeyi değişen koşullara uyarlaması, olumlu ve olumsuz koşullar olarak gruplandırılan bir dizi koşulun birlikte gerçekleşmiş olmasına bağlıdır. Değişen hal ve şartların olağanüstü ve objektif nitelikte olması, değişen hal ve şartlar nedeniyle tarafların yüklendikleri edimler arasındaki dengenin aşırı ölçüde ve açık biçimde bozulmuş olması olumlu koşullar grubuna girerken, sözleşmede veya kanunda değişen hal ve şartlara ilişkin bir kayıt veya hükmün bulunmaması, değişen hal ve şartların ortaya çıkmasında tarafların kusurunun bulunmaması, değişen hal ve şartların taraflar bakımından önceden tahmin edilebilir veya beklenebilir nitelikte olmaması, edimlerin henüz ifa edilmemiş olması ise olumsuz koşullar grubunda yer almaktadır.²²

1- Değişen hal ve koşulların olağanüstü ve objektif nitelikte olması

Sözleşme yapılırken, sözleşmede belirlenen edimden beklediğini bulamaya-çağı riskini üstlenen alacaklı ile edimi gereği gibi yerine getiremeyeceği riskini üstlenen borçlunun, sözleşmeyle bağlı olmamasından ya da yargıcın sözleşmeyi uyarlamasının gerektiğinden söz edebilmek için, tarafların üstlendikleri ve sözleşme özgürlüğünün doğasında bulunan rizikonun boyutuyla, ifa engeli olarak ortaya çıkan değişen durum ve koşullar arasında büyük ve objektif bir oransızlığın bulunması gerekmektedir.

Sonradan ortaya çıkan koşullar sözleşmenin başında var olsaydı, objektif olarak, normal koşullarda menfaat dengeleri açısından sözleşenleri, sözleşme yapmaktan caydıracak ağırlıkta olması gerekir.²³

Bir başka ifadeyle sonradan ortaya çıkan olayların normal karşılanabilecek aksilikler düzeyinin çok üzerinde, uç, çarpıcı, taraf rizikolarını çok aşan, sel, deprem, devallüasyon, şok zam gibi taraflardan ve sözleşmeden bağımsız olay-

²² H. Burcuoğlu, a.g.e., s. 9-10.

²³ Kocayusufpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı/İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme, İstanbul, 1994, s. 168.

lar olmaları ve doğal olarak oluşan her olaydan sözleşme taraflarının edimlerini yerine getiremeyecek ölçüde etkilenmiş olması gerekmektedir.²⁴

ii- Değişen durum ve koşullar nedeniyle tarafların yükledikleri edimler arasındaki denge, aşırı ölçüde ve açık biçimde bozulmuş olmalıdır

Her sözleşmede, sözleşşenlerin sözleşşmeden bekledikleri karşılıklı menfaatler ve bu menfaatler arasında sözleşşmeyle somutlaştırılan ekonomik bir denge mevcuttur. Sözleşşmenin değişşen hal ve şartlara uyarlanması için, değişşen hal ve şartların sözleşşmede var olan bu dengeyi aşırı ölçüde bozmuş olması gerekmektedir. Aşırı ölçüde bozmanın ölçüsünü ise yargıç taktir edecek ancak, yargıç değişşen hal ve koşullar nedeniyle sözleşşmeye göre edimini yerine getirenin ekonomik olarak mahvını gerektirecek bir dengesizliği değil, edimler arasında sözleşşmeyle kurulan ekonomik dengenin aşırı bir şekilde bozulmuş olup olmamasına bakacaktır.²⁵

Elbette ki, taraflardan birisinin beklentisinin karşılanmamış olması, umduğundan daha kötü bir sonuçla karşılaşılıyor olması edimler arasındaki dengenin bozulduğu anlamına gelmeyecektir. Sözleşşenin kuruluş aşamasında sözleşşenlerin uzlaşmış oldukları ekonomik dengenin bozulmuş boyutu, dürüstlük kuralına göre görmezlikten gelinemeyecek ölçüde ise, yargıç ancak bu durumda sözleşşenin uyarlanması sorununu gündemine alabilecektir.²⁶

iii- Sözleşşmede veya kanunda değişşen durum ve koşullara ilişkin bir kayıt veya hüküm bulunmamalıdır

Eğer taraflar sözleşşmede değişşen durum ve koşullarda neler yapılacağını somut olarak sözleşşmede belirlemişler ya da kanunda değişşen durum ve koşullarda neler yapılacağı belirlenmişse, yargıç sözleşşmeyi değişşen durum ve koşullara uyarlayamayacaktır.²⁷ Yargıcın sözleşşmeyi değişşen koşullara uyarlamasında kıyasen uygulanan BK 365/II. maddesine ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 06.11.1957 tarihinde vermiş olduğu bir kararında, sözleşşmede değişşen durum

²⁴ İ. Aydınllı, Türk Hukuk Enstitüsü Dergisi, Sayı 14, Ocak 1997, Toplu İş Sözleşşmelerinin Uyarlanması (emprevizyon)na ilişkin Karar İncelemesi, s.18.

²⁵ İ. Kaplan ,a.g.e., s. 149.

²⁶ Kocayusuİpaşaoğlu/Hatemi/Serozan/Arpacı/,a.g.e., s. 168.

²⁷ İ. Kaplan ,a.g.e., s. 151.

ve koşullarda neler yapılabileceğinin ya da değişen durum ve koşullara karşın sözleşmenin aynen uygulanmasının kararlaştırılabileceğini "Borçlar Kanununun 365. maddesi emredici nitelikte olmadığından,, buna aykırı sözleşme yapılabilir" sözleriyle vurgulamıştır.²⁸ Böyle bir durumda yargıç, sözleşmede bulunan değişen durum ve koşullarda neler yapılması gerektiğine ilişkin hükmü uygulamaktan kaçınamaz.²⁹

iv- Değişen durum ve koşulların ortaya çıkmasında ilgili tarafın kusuru bulunmamalıdır

Değişen durum ve koşulların ortaya çıkmasında, sözleşmenin değişen koşullara uyarlanmasını talep eden tarafa yüklenebilecek bir kusur varsa, daha doğrusu, sözleşmenin uyarlanmasını gerektirecek koşulların oluşumunda, uyarlamayı talep edenin etkisi olmuşsa, yargıç sözleşmeyi değişen hal ve koşullara uyarlamayı kabul etmeyecektir.³⁰

v- Değişen durum ve koşullar taraflar bakımından önceden tahmin edilebilir ya da beklenebilir nitelikte olmamalıdır

Yargıcın sözleşmeyi uyarlamasından söz edebilmek için gerekli koşullardan birisini de tarafların karşılaştıkları olağanüstü olayların önceden tahmin edilebilir ya da beklenebilir nitelikte olmamasıdır.

Tahmin edilebilirliğin ölçüsünü ise hem olayın niteliğine hem de sözleşmelerin konumuna göre belirlemek gereklidir. Örneğin, yıllardan beri sürekli kronikleşmiş enflasyon olan bir ülkede, sözleşenlerin hayatın olağan akışı ve makul düşünce tarzına göre enflasyonun yarattığı alt üst oluşları öngöremeyecekleri dürüstlük kuralına göre düşünölemeyecek, hiç enflasyon yaşamamış bir ülkede aniden patlayan enflasyon olağanüstü bir gelişme olarak değerlendirilebilecek iken, kronik enflasyon yaşayan bir ülkede enflasyon olağanüstü bir neden olarak görölemeyecektir.³¹

Aynı şekilde, TTK'na göre basiretli bir tacir gibi davranmak zorunda olan işadamı ile sıradan bir vatandaştan ticari hayatla ilgili olabilecekleri tahmin

28 S. Olgaç, Kazai ve ilmi İçtihatlarla Borçlar Kanunu, Ankara-1977, s. 984.

29 İ. Kaplan, a.g.e., s. 151.

30 İ. Kaplan a.g.e., s. 142.

31 Kocayusufpaşaoğlu/Serozan/Hatemi/Arpacı, a.g.e., s. 168.

edip edemeyeceklerinin belirlenmesi elbette ki farklı olacaktır. Ancak her ikisinde de tahmin edip edememe olgusunun ölçüsü olarak sözleşme taraflarının kişisel yeteneklerinin değil, objektif olarak aynı statüde bulunanlardan beklenebilecek özen burada objektif ölçü olarak alınacaktır.³²

vı- Edimler henüz ifa edilmemiş olmalıdır

Yargıç tarafından sözleşmenin değişen koşullara uyarlanabilmesi için gerekli son koşul da edimlerin henüz sözleşenlerce ifa edilmemiş olmasıdır. İfanın, hakimin sözleşmeyi uyarlamasının mantığını ortadan kaldırdığı söylenebilir. Çünkü, çekince koymaksızın yapılan ifayla borçlu, olağanüstü koşullara karşın edimini yerine getirme gücüne sahip olduğunu dolaylı olarak ta olsa kabul etmiş olmaktadır.³³

Ancak burada dikkat edilmesi gereken, uyarlama talebinin ortadan kalkması için borcun, borçlu tarafından hiçbir cebri icraya tabi olmaksızın ve herhangi bir çekince koymaksızın ifa edilmiş olmasıdır.

III.3- TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN DEĞİŞEN KOŞULLARA UYARLANMASI SORUNU

Kendine özgü (nevi şahsına münhasır, sui-generis) bir özel hukuk sözleşmesi olarak nitelendirilen toplu iş sözleşmelerinin, Borçlar Hukukunda bile istisna olarak yer alan, ancak kıyas ve yorum yoluyla genelleştirilen, yargıcın sözleşmeyi değişen koşullara uyarlamasının konusu olup olmayacağı sorununa değişik açılardan yaklaşımdan önce, Borçlar Hukuku'na özgü bir kurumun, toplu iş sözleşmelerinin kendine özgü yanları olsa da sonuçta özel hukuk sözleşmesi olduğu noktasından hareketle, toplu sözleşme hukukuna aktarılıp aktarılamayacağı konusunun öncelikle açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

ı- Toplu sözleşme hukukuna göre toplu iş sözleşmesinin değişen koşullara uyarlanması sorunu

İşlem temelini çökmesi nedeniyle yargıcın sözleşmeyi değişen koşullara uyarlaması kurumunun geliştirildiği Almanya'da "özel hukukta geliştirilen kurumların olduğu gibi değiştirilmeden toplu sözleşme hukukuna taşınamayacağına dikkat"³⁴ çeken Federal Mahkeme, "işletme içi anlaşmalarda işlem temeli-

³² İ. Aydınlı, a.g.e., s. 20.

³³ İ. Kaplan, a.g.e., s. 155.

nin çökmesini çekincesiz kabul ederken, bunun toplu iş sözleşmesine uygulanması konusunda her zaman tereddütlü davranmıştır"³⁵ Federal Mahkeme "toplular iş sözleşmesi taraflarının düşündükleri ve sözleşme yaparken güttükleri motifler, toplu sözleşme kapsamında yer alanlar tarafından bilinmemektedir. İşlemin temelini bundan etkilenip etkilenmediğinin tahmin edilmesi de böylece mümkün değildir"³⁶ görüşünü açıklamıştır.

Ancak bazı araştırmacılar Alman Federal Mahkemesinin tereddütlü de olsa işlem temelini çökmesi kurumunun Toplu İş Sözleşmesine uygulanacağını kabul ettiğini ama özel hukuka özgü kurumların toplu sözleşme hukukuna taşınmayacağına dikkat çektiğini, Alman doktrininde çoğunluğun olağanüstü hallerde işlem temelini çökmesi kurumunun toplu iş sözleşmelerine de uygulanabileceği görüşünde olduğunu belirtmektedirler.³⁷

Türk hukukunda ise 1982 Anayasasının 53. maddesi, toplu iş sözleşmelerinin nasıl yapılacağını kanunla düzenleneceği hükmünü getirmiştir. Bu hükümün gereği olarak yürürlüğe konulan 2822 Sayılı Kanunun gerekçesinde toplu iş sözleşmelerinin kanunla düzenlenme zorunluluğu şu sözlerle açıklanmıştır "bilindiği gibi endüstri ilişkileri düzeninin dinamik yönünü toplu pazarlık, toplu iş mücadeleleri ve barışçı çözüm yolları teşkil etmektedir. Bu yüzdendir ki klasik demokrasilerde işçi ve işveren sendikalarının faaliyetleri toplu pazarlık etrafında yoğunlaşmaktadır.

Öte yandan toplu iş sözleşmeleri birçok ülkede çalışma şartlarını tayin eden çok önemli belgelerdir. Hatta sanayileşmiş birçok toplumda işçi-işveren ilişkileri yasalardan çok toplu iş sözleşmeleri ile tayin ve tesbit edilmektedir.

Toplu iş sözleşmelerinin kazandığı sosyal önemin yanında ülkenin ekonomisini de çok yakından etkilediği de şüphesizdir. Ülkenin ekonomik ve sosyal şartlarına uygun bir toplu sözleşme modeli çalışma ilişkilerinde huzuru sağlarken, ülkenin kalkınmasının hızla gerçekleşmesi mümkün olabilecektir. Esasen ekonominin büyümesi ile ülkenin kalkınması arasındaki fark ise buradan ilerlemektedir. Adil bir gelir bölüşümüne imkan veren toplu pazarlık düzeni sağlıklı bir sosyal bünyenin ortaya çıkmasına neden olmaktadır."³⁸

34 Belling /Köksal ,a.g.e., s. 1480.

35 Belling /Köksal ,a.g.e., s. 1498.

36 Belling/ Köksal, a.g.e., s. 1491.

37 Belling/ Köksal, a.g.e., s. 1489-1490.

38 Ş. Kırıl, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, İstanbul-1988 Basisen Yayınları, s. 274.

2822 Sayılı Kanunun 66. maddesi ise “bu kanunda hüküm bulunmayan hal-lerde Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu ile hizmet akdini düzenleyen diğer kanunların bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır” hükmüyle, toplu sözleşme hukukunun özgürlüğünü vurgulamış, diğer kanunların uygulanabilmesi için TSGLK hüküm bulunmamasının yanında, bu hükümlerin TSGLK’na aykırı olmaması koşulunu da birlikte aramıştır.

Bu durumda Borçlar Hukukunda istisnai bir düzenleme olarak yer alan, ancak kıyas ve yorum yoluyla ve sözleşme özgürlüğünün, güçlünün güçsüzü ezme özgürlüğüne dönüştürülmemesi için geliştirilen, yargıcın sözleşmeyi değişen koşullara uyarlaması kurumunu, toplu iş hukukuna olduğu gibi aktarmak olası değildir. Bu konuda toplu iş sözleşmelerinin (sui generis) kendine özgü özel hukuk sözleşmesi olduğunu belirtip, kendine özgürlüğünü görmezlikten gelerek, sadece özel hukuk sözleşmesi yanına bakarak Borçlar Hukukuna özgü bir kurumun konusunu oluşturabileceğini savunmak, toplu iş sözleşmesinin diğer unsurunu yani kendine özgürlüğünü ortadan kaldıracaktır.

Borçlar Hukukuna özgü olarak geliştirilen işlem temelini çökmesi nedeniyle yargıcın sözleşmeye müdahalesi için gerekli koşullar açısından soruna yaklaşıldığında, toplu iş sözleşmelerinin kendine has özellikleri nedeniyle, uyarlama için gerekli koşulların uyuşması da olanaklı olmayacaktır.

Her şeyden önce sözleşmenin değişen koşullara uyarlanmasının kapsamına toplu iş sözleşmelerinin alınması, toplu iş sözleşmelerinin sosyal koruma işlevi ile bağdaşmayacaktır. Aslında, yargıcın sözleşmeye müdahale ederek sözleşmeyi değişen koşullara uyarlamasının kuramını ortaya çıkartan, onu kurumsallaştırmaya çalışan nedenlerin altında bir anlamda güçlünün güçsüzü ezme özgürlüğüne dönüşen irade serbestisini, sosyal yarar ilkesi çerçevesinde sınırlama gayreti³⁹ yatmaktadır. Bu anlamda uyarlama kuramı toplu sözleşmelerin sosyal koruma işlevinin bir anlamda özel hukuktaki paraleli olmaktadır. Özel hukukun, sosyal yarar amacıyla oluşturduğu bir kurumunu, tam tersi bir sonuç verecek şekilde toplu sözleşme hukukuna uygulayıp, bu hukuka hakim sosyal koruma işlevinin sınırlandırılması sonucuna ulaşılması her şeyden önce uyarlama kuramının varlık amacıyla, ruhuyla bağdaşmayacaktır.

Öte yandan, toplu sözleşmelerin imzalanana kadar geçirdiği sürece yakından bakıldığında da uyarlama için gerekli koşullarla bağdaşır yanlar bulmak çok zordur.

³⁹ J. Sungurbey, a.g.e., s. 11

Toplu sözleşmenin tarafı olan işveren ya da işveren sendikasının, günümüz koşullarında değişen hal ve şartları önceden tahmin etmemesini objektif olarak ileri sürmek de olanaklı değildir.

Toplu iş sözleşmesi taslakları hazırlandıktan sonra imza aşamasına kadar, işveren ya da işveren örgütlerince hemen her maddesi üzerinde günlerce tartışılmakta, toplu iş sözleşmesiyle kabul edilen bir hükmün ileride işverene getireceği tüm maliyetler önceden hesaplanmakta, işletmenin içinde bulunduğu ekonomik koşullardan, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik koşullara, dünyadaki pazar durumuna, işçilik ücretlerinin dünyayla kıyaslanmasına kadar bir dizi veri dikkate alınmakta, günlerce süren ince hesaplamalar yapılmakta, onlarca konusunda uzmanlaşmış, işi sadece toplu sözleşme yapmak olan onlarca personel bu süreçte aktif olarak yer almaktadır.

Edimler arasındaki dengenin dürüstlük kuralına göre ciddiye alınması gereken şekilde bozulması açısından soruna yaklaşıldığında ise işverenlerin toplu sözleşmeyle yükledikleri külfetleri açacak bir dizi olanağa sahipken, ücret gelirinden başka bir geliri olmayan işçilerin, olağanüstü koşullardan korunma olanaklarının yok denecek kadar az olduğu görülecektir. Kendi edimini yerine getirmesine karşın, sözleşmeyle kurulan denge aslında sürekli olarak işçi aleyhine bozulmaktadır. Enflasyon artışı, devalüasyon gibi ekonomik değişimler işçilerin ücretlerini eritirken, işverenler bu değişimleri üretmiş oldukları ürünlerin fiyatlarına yansıtarak, faiz, repo ve onlarca farklı ekonomik enstrümandan yararlanarak, kendilerini koruyabilmektedirler. Bu olanakların hiçbirisi hayata geçerse dahi, ücretsiz izinler veya ülkemizde iş güvencesinin bulunmamasından yararlanarak işçi çıkartıp yerlerine asgari ücretle çalışan işçiler olarak, personel azaltmaya başvurup, fazla mesaiyi yaygınlaştırarak, yeni istihdam biçimleri yaratarak sorundan korunabilmektedirler. Daha net söylemek gerekirse, edimler arasındaki denge hiçbir zaman toplu sözleşmenin tarafı olan işveren aleyhine bozulmamakta, en kötü olasılıkla işveren işletmeyi kapatmak zorunda kalsa dahi, bundan sadece kendisi etkilenirken yüzlerce işçi, işini kaybederek işveren den çok daha kötü durumlara düşmektedir.

Öte yandan ödün pazarlığı adı altında Avrupa'da ve ülkemizde kriz dönemlerinde uygulama örneğini gördüğümüz toplu iş sözleşmeleriyle işçiler iş güvencesi karşılığında bir takım haklarından feragat etmekte, hatta bazı işyerlerinde yürürlükte bulunan sözleşmedeki haklarından işçilerin işletmenin ekonomik durumunu dikkate alarak vazgeçtiği örnekler rastlanmaktadır. En azından tarafların yürürlükte bulunan sözleşmeyi süresinin dışında kural olarak gö-

rüşüp, anlaşarak değiştirme olanakları her zaman vardır.

Toplu iş sözleşmelerinin ekonomik yaşamı olumsuz olarak etkilediği tezi ise çok söylenen ancak, ekonomik verilerin sürekli aksini ortaya koyduğu bir iddiadır. Nitekim, bu tezin “gerçeği yansıtmadığı, toplu pazarlık düzeni sayesinde çalışma barışının kurulmasının işletmelerde verimliliği teşvik ettiği, bunun ekonomik büyümeyi ve kalkınmayı hızlandırdığı, sistemin işlemeye başladığı 1963-1968 yıllarında bile işçilerin satın alınma güçlerinde her yıl reel olarak %5 artışa rağmen kalkınma hızının %7'nin altına düşmediği anlaşılmıştır.”⁴⁰

Nitekim, yapılan bir araştırma, ihracata dayalı ekonomi modelinin uygulanmaya konmasıyla birlikte hızla düşürülen ücretlerin yatırımları teşvik etmediğini, Türkiye’de ücretlerdeki düşüş ile özel sektördeki yatırım azalmalarının eş zamanlı olduğunu, ücretler düşünce yatırımların da düştüğünü “ücretlerin arttığı dönemlerde ise bir yatırım artışı”⁴¹ olduğunu ortaya koymuştur.

Yine uyarılama kuramının uygulanabilmesi için uyarlamayı talep eden tarafın değişen hal ve koşulların oluşumunda kusurunun olmaması gerekmektedir. Elbette ki, işletmeyi yanlış işletmecilik anlayışıyla yöneten, örneğin devletten almış olduğu teşvikle yüksek teknoloji getirmek yerine ucuz ,ancak geri teknolojiyi getirip dünya pazarlarında rekabet edemeyen bir işveren nasıl ki sözleşmenin değişen koşullara uyarlamasını talep edemeyecekse, aynı şekilde, KİT’lerin sahibi olarak ülkenin sosyal-ekonomik tercihlerine yön veren, enflasyonu düşürmekten, ülkenin sanayi politikalarının yönünü belirlemeye kadar bir dizi olanağı elinde tutan, en azından sözleşme imzalanırken yürürlük süresi içerisinde enflasyon artışının ne kadar olabileceğini bilebilecek durumda olan Devletin, KİT’lerin sahibi olarak toplu iş sözleşmesinin değişen koşullara uyarlanmasını isteyebilmesi de, uyarılamanın koşulları açısından olası değildir.⁴²

Değişen hal ve koşullar nedeniyle yargıcın sözleşmeyi uyarlayabilmesi için gerekli koşulların hepsinin birlikte gerçekleşmesi bir zorunluluktur. Bu koşulların hepsinin birlikte toplu iş sözleşmesi alanında gerçekleşmesi ise bu alanın yukarıda belirtmeye çalıştığımız özgün yapısı nedeniyle olanaksızdır.

40 M. Kutal, Toplu Sözleşme Özerkliliği Açısından Yargıtay’ın 31.01.1995 tarihli Kararının Düşündürdükleri., İşçiler ve Bir Hukuk Devleti Masalı, Selüloz-İş Yayınları, s. 106.

41 N. Yentürk, Türkiye’de Düşük Ücretler Yatırımları Teşvik Ediyor mu?, Ekonomide Durum Dergisi, Güz-1996 s. 71.

42 İ. Aydın, a.g.e., s. 19.

11- Anayasanın 119. Maddesi karşısında toplu iş sözleşmelerinin yargıç tarafından değişen durum ve koşullara uyarlanması sorunu

Yargıcın sözleşmeyi değişen koşullara uyarlaması için gerekli koşullardan birisini de, olağanüstü hal ve koşullar oluştuğunda ne yapılacağına ilişkin kanunlarda veya sözleşmelerde hüküm bulunmaması koşulu oluşturmaktadır. Anayasanın 119, 120, 121. maddeleri ve bu maddelere dayanarak çıkartılan 2935 Sayılı Olağanüstü Hal Kanunu incelendiğinde, toplu iş sözleşmelerinin bu kanunlardaki hükümler nedeniyle uyarlamanın konusu olmaları olanaklı değildir.

Anayasanın 119. md. "ağır ekonomik bunalım hallerinde" Cumhurbaşkanının başkanlığında toplanacak Bakanlar Kurulunun ülke genelinde ya da ülkenin belirli bölgelerinde süresi altı ayı geçmeyecek şekilde olağanüstü hal ilan edilebileceğini belirtmiştir. Anayasanın 121. maddesi olağanüstü hal ilanına karar verilmesi durumunda, neler yapılacağına, Anayasanın 15. maddesindeki ilkeler doğrultusunda temel hak ve hürriyetlerin nasıl sınırlandırılacağına Olağanüstü Hal Kanununda belirleneceğini hükme bağlamıştır.

27.10.1983 tarihinde yürürlüğe giren 2935 Sayılı Olağanüstü Hal Kanununun "ağır ekonomik bunalım hallerinde yükümlülükler ve alınacak tedbirler" başlıklı 10. maddesi, "ağır ekonomik bunalım sebebiyle olağanüstü hal ilanı durumunda, ekonominin düzenlenmesi ve iyileştirilmesi amacı ile mal, sermaye ve hizmet piyasalarını yönlendirici, vergi, para, kredi, kira, ücret ve fiyat politikalarını belirleyici ve çalışmaya ilişkin her türlü tedbir ve yükümlülüklerin tespiti, tanzimi ve takibi konularında Bakanlar Kurulunca kanun hükmünde kararname çıkartılabilir" hükmünü getirmiş, aynı kanunun 11.maddesi alınacak tedbirler arasında (n) bendinde, hizmet akdinin sona erdirilmesinin "işçinin isteği, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller, sağlık sebepleri, normal emeklilik ve belirli süresinin bitişi nedeniyle hizmet akdinin sona ermesi veya feshi dışında kalan hallerde işçi çıkartmalarını işverenin de durumunu dikkate alarak üç aylık bir süreyi aşmamak kaydıyla izne bağlamak veya ertelemek" sözleriyle sınırlandırabileceği esasını getirmiştir.

Anayasanın 119. 121 ve Olağanüstü Hal Yasasının 10,11. maddeleri birlikte incelendiğinde, beklenmeyen hal ve koşullar gerçekleştiğinde, neler yapılacağına ayrıntılarıyla belirlenmiş olduğu, toplu iş sözleşmelerinin konusunu oluşturan tüm konuların Bakanlar Kurulunca çıkartılacak kanun hükmünde kararnamele düzenleneceğinin açıkça hükme bağlanmış olduğu görülecektir.

Daha net olarak söylemek gerekirse, Anayasanın 119, 121 maddeleri ve 2935

Sayıla Olağanüstü Hal Kanunu, olağanüstü olayların ortaya çıkması durumunda, somut olarak ‐ağır ekonomik bunalım‐ hallerinde, toplu iş sözleşmelerinin bir anlamda askıya alınacağını, toplu sözleşmenin konusuna girebilecek bir dizi hükmün Bakanlar Kurulunun çıkartacağı kanun hükmünde kararnameyle düzenleneceğini, oldukça açık net ifadelerle belirtmiştir. Bir kez daha, yargıcın değişen hal ve koşullar nedeniyle sözleşmeyi uyarlayabilmesi için, gerekli tüm koşulların birlikte gerçekleşmiş olması gereğini, bu koşullardan çok önemli birisinin, yargıcın sözleşmeyi uyarlaması için kanunda veya sözleşmede hüküm bulunmaması koşulunun oluşturduğunu, kanunda ya da sözleşmede hüküm varsa, yargıcın ancak bu hükümleri uygulamak zorunda olduğunu anımsadığımızda, Anayasanın 119/121 ve Olağanüstü Hal Kanununun 10/1, 11/n fıkraları karşısında Anayasada belirlenen olağanüstü hal prosedürü işletilmeden yani, Bakanlar Kurulu olağanüstü halin ilanına karar vermeden, toplu sözleşmelerin uyarlanmasının söz konusu olamayacağını⁴³ sözü edilen yasa hükümleri gereği, bu uyarlamanın da yargıç tarafından değil ancak Bakanlar Kurulunun çıkartacağı kanun hükmünde kararnamelerle yapılabileceğini, dolayısıyla da, Yasanın bu açık hükümleri karşısında Borçlar Hukuku sözleşmeleri için geliştirilen değişen hal ve koşullar nedeniyle (işlem temeliniin çökmesi nedeniyle) yargıcın sözleşmeyi uyarlaması kurumunun toplu iş sözleşmelerine uygulanamayacağını rahatlıkla söyleyebiliriz.

ııı- Toplu iş sözleşmesi özerkliği ve toplu iş sözleşmelerinin değişen durum ve koşullar nedeniyle yargıç tarafından uyarlanması sorunu

Toplu iş sözleşmesi özerkliği, toplu sözleşme hukukunun deyim yerindeyse can damarını, toplu sözleşmenin kendisinden beklenen işlevlerini yerine getirebilmesinin ön koşulunu oluşturmaktadır. Toplu sözleşme özerkliğinden söz edebilmek için, toplu iş sözleşmelerinin yapılış sürecinin kendi kendine yardım ilkesinin bir gereği olarak toplu sözleşmenin taraflarının dışındaki müdahalelerden arınmış olması gerekmektedir. Hatta barışçıl çözüm yollarını hayata geçirmek için oluşturulan arabuluculuk kurumunun işlevi, çok ince ölçülerle, özerkliği zedelemeyecek, taraf iradelerine baskı oluşturmayacak ölçülerde tutulması özerkliğin bir gereği sayılmaktadır. Aynı şekilde toplu iş sözleşmesinin

⁴³ F. Şahlanan, Hukuki Görüş, İşçiler ve Bir Hukuk Devleti Masalı, Selüloz-İş Yayınları, s. 114.

uygulanması aşamasında değiştirilmesinin de ancak toplu iş sözleşmesinin taraflarca yapılabilmesi toplu iş sözleşmesi özerkliğinin doğal, zorunlu bir gereğidir.

Toplu iş sözleşmesinin kendisinden beklenen amaçları gerçekleştirebilmesi, TSGLK'nun gerekçesinde sıralanan, "çalışma ilişkilerinde huzuru sağlama, adil bir gelir dağılımını yaratması"⁴⁴, ancak toplu iş sözleşmelerinin bütün hükümlerinin uygulanabilmesiyle olanaklıdır. "Aksi halde toplu sözleşmenin sosyal barışı koruma amacı, anlamını kaybeder (kaybedecektir)."⁴⁵

2822 Sayılı Yasa, toplu iş sözleşmesinin uygulanmamasından kaynaklanan toplu hak uyuşmazlıklarında, Anayasanın 54. maddesinin gerekçesindeki ifadeyle; hak grevi yolunu tıkamıştır. "Mahkemelere saygı ve çalışma barışı ilkele-ri hak grevinin yasaklanmasına amil olmuştur. Bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı esası kabul edilmiştir."⁴⁶

Toplu İş Sözleşmelerinin uygulanmasının dolayısıyla da, toplu sözleşme özerkliğinin en önemli güvencelerinden birisi olan hak grevini "mahkemelere saygı ilkesi" ve "bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı esası" gereği ortadan kaldıran anayasa koyucu, hak grevi yerine 2822 Sayılı Yasanın 60. ve 61. maddelerinde belirlenen yorum ve eda davaları kurumlarını getirmiştir.

Burada dikkat edilmesi gereken nokta bu düzenlemeden anayasa koyucunun "bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışının" sağlanmasını beklemesidir. Hak grevi ancak toplu iş sözleşmesinde var olan bir hakkın ödenmesi halinde başvurulacak bir grev yoludur. Yasa koyucudan da toplu iş sözleşmesinde var olan bir hakkın verilmemesini, iş barışını bozmayan bir eylem olarak nitelendirmesinin beklenmeyeceğine göre; yasa koyucu 2822 Sayılı Yasada yapmış olduğu düzenlemeden, yani yorum ve eda davalarından, hak grevinden daha güçlü, daha etkili bir şekilde iş barışını tesis etme ve sürekliliğini sağlamayı hedeflediği sonucu çıkmaktadır. Aksine bir yorum, bizi toplu iş sözleşmesinde yer alan bir hakkın verilmemesinin yasa koyucu tarafından iş barışını bozmayan bir tutum olarak değerlendirildiği sonucuna götürür ki, bu sonucu anayasal güvence altında olan özgür toplu pazarlık düzeniyle bağdaştırmak mümkün değildir.

44 Ş. Kiral, a.g.e., s. 274.

45 M. Kutal, Toplu Sözleşme Özerliği Açısından Yargıtay'ın 31.01.1995 Tarihli Kararının Düşündürdükleri, İşçiler ve Bir Hukuk Devleti Masalı, Selüloz-İş Yayınları s. 105.

46 A.Özer, a.g.e., s. 246.

Bu durumda, bir toplu sözleşme döneminde iş barışı esas olacak, çıkan hak uyuşmazlıkları hak grevi yerine iş barışını zedelemeyen, daha hızlı ve daha etkin bir şekilde yorum ve eda davaları ile sağlanacaksa, toplu sözleşmelerinin bu anayasal ilkeleri zedelemeyen, toplu iş sözleşmesi özerkliğini ortadan kaldırmadan, yargıç tarafından değişen koşullara uyarlanması da mümkün değildir.

İş barışını esas kılmak amacıyla hak grevi yerine getirilen yorum ve eda davalarının yargıcın sözleşmeyi değişen koşullara uyarlaması sonucu işleme hale gelmesi durumunda, bir sözleşme döneminde Anayasa koyucu tarafından esas olarak kabul edilen iş barışı korunamayacağı gibi belki de, günlerce ücretsiz, sigortasız grev yapma pahasına elde ettiği toplu sözleşmedeki hakkı elinden alınan işçinin, Anayasa koyucunun vurgulamak gereği duyduğu "mahkemelere saygı ilkesi"ni hissetmesi de sağlanamayacaktır.

Unutulmaması gereken bir noktada, kendisine sosyal barışı kurma misyonu yüklenen toplu iş sözleşmelerinin bu misyonlarını sadece işçiler açısından yerine getirmedikleri, istikrarlı bir çalışma ortamının, işverenlerin ekonomik faaliyetlerini sağlıklı bir şekilde yürütmeleri için işveren açısından da yaşamsal bir öneme sahip olmasıdır. "Bu alanın anayasal düzenlemelere konu olmasının, uluslararası sözleşmelerin kabulüne yol açmasının, yasa koyucuları yakından ilgilendirmesinin nedeni, geniş işçi kitlelerini etkilemesinin yanında; sosyal barışı, ekonomik istikrarı ve karşılıklı güveni teşkil etmesidir."⁴⁷

Toplu iş sözleşmelerini, Borçlar Hukuku'nda geliştirilen, "toplu iş sözleşmesinin niteliği ile ve Anayasa'nın 53. maddesinde toplu iş sözleşmesi özerkliği ile bağdaşmaz(mayan)"⁴⁸ uyarılma kuramının kapsamı içerisinde değerlendirmek, belirtilen bu ilkelerin tamamından vazgeçmek anlamına gelmektedir.

Toplu iş sözleşmeleri yürürlük süresi içerisinde, sürelerinin uzatılıp kısaltılmasının dışında değişen koşullara göre değiştirilebilir. Ancak bu değişikliğin yolu, toplu sözleşme hukukunun niteliği ile bağdaşmayan yaklaşımları, bu hukuka empoze etmek değildir. Bunun yolu değişiklik yetkisinin tek sahibi olan taraflara, kendi özgür iradeleriyle değişen koşullara uyum sağlama sorumluluğunu yüklemekten geçer.⁴⁹

Daha net olarak söylemek gerekirse, toplu iş sözleşmesi özerkliği, yani taraf-

47 M. Kutal, a.g.m., s. 111.

48 K. Oğuzman, Hukuki mütalaa, İşçiler ve Bir Hukuk Devleti Masalı, Selüloz-İş Yayınları, s. 102.

49 F. Şahlanan, Hukuki Görüş, İşçiler ve Bir Hukuk Devleti Masalı, Selüloz-İş Yayınları, s. 113.

ların devletin karışmadığı bir alanda 3. şahıslar içinde bağlayıcılığı olan objektif hukuk yaratma erki var ise, toplu iş sözleşmeleri, uyarlama kuramının kapsamında değerlendirilemezler.

Ancak bu iki olgu, toplu sözleşme özerkliği ve olağanüstü durum ve koşullarda sözleşmenin yargıç tarafından değişen koşullara uyarlanması, birbirleriyle paralel, farklı alanlarda benzer misyonları yerine getirerek varlıklarını sürdürülebirlirler. Ortaya çıkışlarını zorunlu kılan sosyal gereksinimlerde, belirli ölçülerde bir paralellik kurulabilir.

Gerçekten de, toplu sözleşme özerkliği, sosyal koruma işlevini, devletin karışmadığı alanda kolektif sosyal haklar bütünü içerisinde yerine getirirken, sözleşmenin değişen koşullara uyarlanması Borçlar Hukuku alanında, örneğini dövizle bağlı kredilerde yaşadığımız, sözleşme özgürlüğünün gücünün güçsüzü ezme özgürlüğüne dönüşmesini engelleyerek, sözleşmeye bağlılık ilkesine dayanarak adaletsiz sonuçların doğmasına karşı sosyal koruma ilkesinin hayata geçirilmesinin bir aracı olabilir.

iv- ILO ilkeleri ve toplu iş sözleşmelerinin değişen koşullara uyarlanması

Toplu iş sözleşmesi özerkliği sadece Anayasa güvencesi altına alınmakla kalmamış, aynı zamanda uluslararası çalışma örgütünün, 87 ve 98 Sayılı sözleşmeleriyle de güvenceye kavuşturulmuştur. Anayasanın 90.maddesine göre "usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz."

Türkiye "Sendika özgürlüğüne ve örgütlenme hakkının korunmasına ilişkin" 87 sayılı sözleşmeyi 1993 yılında, "Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı ilkelerinin uygulanmasına ilişkin" 98 sayılı sözleşmeyi ise 1951 yılında onaylamıştır.⁵⁰

Türkiye 87 Sayılı sözleşmeyi onaylayarak sözleşmenin 1. maddesinde belirtilen, sözleşme hükümlerinin gereklerini yerine getirme yükümlülüğünü de kabul etmiştir.

87 Sayılı sözleşmenin ikinci maddesi, toplu iş sözleşmesi özerkliği için olmazsa olmaz koşullarından birisi olan örgütlenme hakkına güvence getirmiş, 3.

⁵⁰ S. Taşkent, İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları, Basisen Yayınları, No: 27 s. 255-264.

maddesi ise örgütlenme özgürlüğünü işlevlendirerek örgütsel etkinliğin sınırlandırılmasına karşı güvence getirmiştir. Üçüncü maddeye göre "1-Çalışanların ve işverenlerin örgütleri, tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler:

2-Kamu makamları, bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınılmalıdır."

Sendikaların en önemli etkinlikleri, üyelerinin ekonomik, sosyal, kültürel, hak ve menfaatlerini koruyup geliştirmektir. Bunun en belirgin ve en önemli araçlarından birisinin ise toplu iş sözleşmeleri olduğu kuşkusuzdur.

Üyelerinin ekonomik, sosyal, kültürel hak ve menfaatlerinin en somut haliyle belirlendiği toplu iş sözleşmelerini, sendikalara karşı, Borçlar Hukuku'ndaki esasları zorlayarak, Yargı kararıyla da olsa sınırlamak, 87 Sayılı sözleşmenin 3/2. maddesindeki güvencenin açık ihlalini oluşturacağından kuşku duyulmalıdır.

Türkiye'nin 1951 yılında onaylamış olduğu 98 Sayılı sözleşmenin dördüncü maddesi ise, bu konuda hiçbir kuşkuya yer bırakmayacak şekilde açık ve kesin ifadelerle, toplu iş sözleşmelerine dışarıdan müdahalenin sınırlandırılması ve tarafların özgür iradeleriyle çalışma hayatını düzenlemelerinin özendirilmesi yükümlülüğünü getirmektedir.

4. maddeye göre "çalışma hükümleri ve koşullarının toplu iş sözleşmeleri yoluyla düzenlenmesi amacıyla işverenler veya işveren örgütleriyle işçi örgütleri arasında gönüllü görüşmeler yönteminin tam gelişmesini ve kullanılmasını özendirmek ve sağlamak üzere gerektiğinde ulusal koşullara uygun önlemler alınır" denilmektedir.

Madde çok açıktır. Maddeyi onaylayan ülke olan Türkiye'nin yapması gereken işçi örgütleriyle işveren veya işveren örgütlerinin gönüllü görüşmeleri yöntemini özendirecek önlemleri almasıdır. Yargıcın sözleşmeyi değişen koşullara uyarılma yolunun açılmasında, ya da toplu iş sözleşmelerinin hükümlerinin bu yolla değiştirilerek çalışma yaşamının kurallarının taraf iradelerinden en azından birisinin karşı çıkmasına karşı, belirlenmesinde sözleşmenin aramış olduğu anahtar koşul olan "gönüllülük" unsurunun gerçekleştiği de iddia edilemeyeceği gibi aksine bu konuda gönüllülüğü ortadan kaldıran her müdahale 98 Sayılı sözleşmenin ihlali sonucunu doğuracaktır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN DEĞİŞEN KOŞULLARA UYARLANMASI

Türk hukuk uygulamasında, toplu iş sözleşmelerinin hakim tarafından değişen koşullara uyarlanmasına ilişkin ilk karar, 5 Nisan ekonomik krizi nedeniyle kamu işçilerinin ödenmeyip ertelenen ücret zamlarına ilişkin açmış oldukları davalar nedeniyle 31.01.1995 tarihinde Yargıtay 9.H.D. tarafından verilmiş, Yargıtay kararına karşı yerel mahkemelerin direnmesi üzerine konu Hukuk Genel Kuruluna gitmiş,⁶ Hukuk Genel Kurulu 30.5.1995 tarihinde özel daire kararını onaylayarak toplu iş sözleşmelerinin, hakimin sözleşmeyi değişen koşullara uyarlanmasının konusu olabileceğini kabul etmiştir.

Aynı dönemde, aynı konuya ilişkin Danıştay 10. Dairesi ise vermiş olduğu kararında, Yargıtay'ın aksine toplu iş sözleşmesine müdahalenin, toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırı olacağı sonucuna ulaşmıştır.

Yargıtay kararının yankıları büyük olmuş, hem özel daire kararında hem Hukuk Genel Kurulu kararında, Yargıtay ve Hukuk Genel Kurulu üyelerince muhalefet şerhleri düşülmüş, öğretilerde konu ciddi tartışmaları da beraberinde getirmiştir.

Bu bölümde, ilk karar olan Yargıtay kararına, bu karardaki muhalefet şerhlerine, yerel mahkemelerin direnme kararlarına, Hukuk Genel Kurulunun kararına, HGK muhalefet şerhlerine yer verilerek, öncelikle Yargı içindeki tartışmalar gün ışığına çıkartılacak, Danıştay'ın Yargıtay'dan farklı olan görüşleri ortaya konulduktan sonra doktrindeki görüşlerin geniş bir özeti yapılmaya çalışılacaktır.

IV-1- TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN DEĞİŞEN KOŞULLARA UYARLANMASI SORUNUNA YARGITAY'IN TOPLU SÖZLEŞME ÖZERKLİĞİ AÇISINDAN YAKLAŞIMI

Yargıtay 9.H.D.'si toplu iş sözleşmelerinin değişen koşullara uyarlanmasına ilişkin ilk kararını 31.01.1995 tarihinde oy çokluğu ile vermiştir. Karar, daire üyeleri arasında muhalefet şerhlerine yansıyan ciddi hukuki tartışmalara neden olmuştur. Kararda Yargıtay 9. H.D.'si ve HGK çoğunluğu; esas olanın toplu iş sözleşmesi özerkliği olduğunu "Öncelikle belirtmek gerekir ki, tarafların serbest iradeleriyle usulüne uygun biçimde, işyerinde uygulanmak üzere düzenlenmiş bulunan toplu iş sözleşmesi bağlayıcı niteliktedir .Bu itibarla, normal koşullarda, böyle bir toplu iş sözleşmesine hakimin müdahalesinden söz edilemez"¹ sözleriyle belirttikten sonra, konuyu daha çok sözleşme özgürlüğü, sözleşmeye bağlılık ve ekonomik kriz koşullarında işlem temelinin çökmesi kuramı açısından değerlendirmişlerdir. Ancak HGK 26.2.1997 tarihli kararında toplu iş sözleşmesi özerkliğinin, yargıcın sözleşmeyi olağan üstü değişen durum ve koşullara uyarlamasına engel olamayacağını "Yine toplu iş sözleşmeleri; normatif ve akti nitelikteki unsurları nedeniyle de kendilerine özgü bir özel hukuk sözleşmesi olmaları, daha taraflar arasında bir süre uygulanması olguları öngörülme- yen, beklenilmeyen olağanüstü ekonomik ve konuların gerçekleşmesi durumunda sözleşmenin değişen şartlara uyarlanmasına engel olarak kabul edilme- melidir"² diyerek belirtmiştir.

Kararın muhalefet şerhinde ise, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin kaynağının Anayasa olduğu belirtilerek, toplu iş sözleşmeleriyle "işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren sendikası üyesi olmayan işveren, toplu iş sözleşmesine, Anayasa'nın tanıdığı hak ve özerklik çerçevesinde, devletten bağımsız olarak, ücret ve sosyal haklara ilişkin konularda yasa hükümleri gibi bağlayıcı kurallar koyma yetkisine sahiptirler. Bu kurallar objektif hukuk kuralları niteliğinde olup, sözleşmenin taraflarını ve üçüncü kişileri bağlar. Toplu sözleşme sisteminin sosyal yönü ve özellikle çalışma barışını sağlayıcı işlevi ve özgün nitelikleri dolayısıyla da, toplu sözleşme hakkı ve özerkliğinin çeşitli dış müdahalelerden uzak kalması gerekir. Bu itibarla, yürürlükteki bir toplu iş sözleşmesinde yer

¹ Yargıtay 9. HD 1994/16730 E. 1995/1307 K 31.01.1995 T., HGK 03.05.1995 T. 1995/477K M. Özveri İşçiler ve Bir Hukuk Devleti Masalı, Selüloz-İş Yayını, İzmit s. 83-85, 136-154.

² Yargıtay HGK 1996/9-679 E.1997/119 K.26.02.1997 T. Kararı Yayınlanmamış karar.

alan hükümler, ancak sözleşmeye taraf olanların kendi aralarında anlaşmaları ile değiştirilebilir. O halde, uyuşmazlık konusu, toplu iş sözleşmesine taraf olmayan Hükümet ile Türk-İş temsilcileri arasında varıldığı öne sürülen bir anlaşma ile sözleşmede öngörülen ücret zamlarının ödenmesinin ilerideki bir tarihe ertelenmesi de hukuken geçerli sayılamaz. Esasen Konfederasyonlar, toplu iş sözleşmesine taraf olamazlar"³ denildikten sonra toplu iş sözleşmesi özerkliğinin ILO sözleşmeleriyle güvence altına alınmış olduğuna işaret edilerek, hâkimin sözleşmeyi uyarlamasının toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırı olduğu görüşü savunulmuştur.

IV.2- YARGITAY'IN TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN DEĞİŞEN DURUM VE KOŞULLARA YARGIÇ TARAFINDAN UYARLANMASI SORUNUNA EKONOMİK KRİZ VE UYARLAMANIN KOŞULLARI AÇISINDAN YAKLAŞIMI

Yargıtay özel daire ve HGK kararına göre "Toplu iş sözleşmesinin yürürlük, başlangıç ve imza tarihlerinden sonra, Türkiye'nin ekonomik bir krize girdiği, normalde beklenilmeyen ve tahmin edilmeyen durumların oluştuğu, bu ağır ekonomik bunalımdan çıkmak için Hükümetin bir dizi tedbirler almak zorunda kaldığı ve bu cümleden olarak da kamu kurum ve kuruluşlarında tasarruf tedbirlerine başvurduğu, memur ve işçi alımlarını dondurduğu, yeni vergiler ihdas ettiği, ek vergiler getirdiği, yatırımları durdurduğu, bir çok kamu işyerlerini kapattığı, özelleştirmeye yöneldiği bir gerçektir."⁴ Diğer yandan karara göre Kamu iktisadi teşekkülleri özel hukuk hükümlerine tabi bağımsız kamu tüzel kişileri olsalar da bunların devlet desteği sayesinde ayakta kaldıkları, bu destek sayesinde istihdam yaratarak "pek çok yurttışa eklemek kapısı"⁵ oldukları, devletin bu kuruluşlardan desteğini çekmesi halinde ekonomik yaşamlarını sürdüremeyecekleri, bunların kapanması halinde "binlerce işçinin işsiz kalacağı da bir memleket gerçeğidir."⁶ Hükümetin işçilerin toplu iş sözleşmesi ücret zamlarını ertelemesinin amacı bu kuruluşların varlıklarını sürdürmelerini sağlamaktır. Dolayısıyla işçilerin toplu iş sözleşmesi zamlarının ertelenmesinde davalı idarenin kötü niyetinden söz edilemeyeceği gibi aksine idarenin borçlarını inkar etmeyerek belli bir takvime bağlamış olması bu kuruluşları yaşatma amacını te-

³ Yargıtay 9.H.D 31.1.1995 T.1995/1307 K. muhalefet şerhi. a.g.e., s. 82.

⁴ A.g.9 HD ve a.g.HGK kararı.

⁵ a.g.HGK.

yit etmektedir.”⁶ Öte yandan karara göre “Hükümet yetkilileriyle davacı sendikanın bağlı olduğu işçi konfederasyonu arasında yapılan protokol her ne kadar davacı sendikayı bağlamasa da yukarıdan beri anlatılmaya çalışılan memleket gerçeğinin işçi konfederasyonu tarafından kabul edildiğini”⁷ göstermektedir.

Kararda uyarılmanın koşulları açısından dikkat çekici olan bir diğer noktada davalı, işverenin edimlerde imkansızlık savunmasının bir uyarılama talebi olarak kabul edilmesidir. Yargıtaya göre; “serbest iradeleriyle imzaladıkları sözleşmelerin tarafları bağlaması asıl ise de, taraflar arasında mevcut olan denge şartların olağanüstü bir şekilde değişmesi sebebi ile taraflardan biri için katlanılamayacak derecede bozulabilir. İşte bu gibi hallerde sözleşmeye sıkı sıkıya bağlılık adalet hakkaniyet ve objektif iyiniyet kuralarıyla bağdaşmaz. Hukukta bu durum “sözleşmenin değişen şartlara uyarlanması” ilkesi ile çözümlenmektedir.

Şartları olağanüstü şekilde değiştiren hallerin ortaya çıkması durumunda edimler arasındaki dengenin bozulması taraflar arasındaki sözleşme ile tesis edilen işlemin temelini çökmesini gündeme getirir ki işte bu durumda hakim müdahale ederek sözleşmeyi değişen şartlara uyarlar.

Olayımızda işverenin toplu iş sözleşmesindeki ücret zammını bir ödeme planı dahilinde ileriki bir tarihte ödeme teklifi böyle bir uyarılama önerisidir.

Beklenmeyen şartların getirdiği yükler karşısında ülke insanının belli oranlarda da olsa fedakarlığı paylaşması gerekir. Aynı dönem için devletin diğer kamu çalışanlarına uyguladığı ücret artışı ve onları fedakarlığa ortak edışı kamu yararı ilkesiyle izah edilebilir. Aynı ilkenin toplu iş sözleşmesi uygulamaları için de geçerli olacağını göz ardı edilmemesi gerekir.”⁸

Yargıtay HGK 1997 tarihli kararında ise hukukumuzda sözleşme özgürlüğü ve sözleşmeye bağlılık ilkelerinin kabul edildiği, “bu ilkelere göre sözleşme yapıldığı andaki gibi aynen uygulanmalıdır. Eş söyleyişle, sözleşme koşulları borçlu için sonradan ağırlaşmış, edimler dengesi sonradan çıkan olaylar nedeni ile değişmiş olsa bile borçlu sözleşmedeki edimini aynen ifa etmelidir. Yeri gelmişken hemen belirtelim ki, sözleşme serbestliği ilkesi tarafların birbirleri karşısında eşit hak sahibi olarak bulunmalarını gerektirir.

Gerçektende, sözleşmeye bağlılık ilkesi, hukuki güvenlik, doğruluk dürüst-

6 a.g.HGK.

7 a.g.HGK.

8 a.g.HGK.

lük kuralının bir gereği olarak sözleşme hukukunun temel ilkesini oluşturmaktadır” sözleriyle vurgulanmıştır. Ne var ki HGK’na göre.” Bu ilke özel hukukun diğer ilkeleriyle sınırlandırılmıştır. Sözleşmenin yapıldığında karşılıklı edimler arasında var olan denge sonradan şartların olağanüstü değişmesiyle büyük ölçüde tarafların biri aleyhine katlanılamayacak derecede bozulabilir. İşte bu durumda sözleşmeye bağlılık ve sözleşme adaleti ilkeleri arasında bir çelişki hasil olur ve artık bu ilkeye sıkı sıkıya bağlı kalmak adalet, hakkaniyet ve objektif hüsnüniyet (MK.Md.4;2) kaidelerine aykırı bir durum yaratır hale gelir.

Hukukta bu zıtlık; (Clausula Rebüs Sio Stantibus-Beklenmeyen hal şartı) sözleşmenin değişen şartlara uydurulması ilkesi ile giderilmeye çalışılmaktadır.

Tarafların iradelerini etkileyip sözleşme yapmalarına neden olan şartlar daha sonra önemli surette, çarpıcı, adaletsizliğe yol açan olayların gerçekleşmesi ile değişmişse taraflar artık o akitle bağlı tutulmazlar. Değişen bu koşullar karşısında Medeni Yasa’nın 2.maddesinden yararlanılarak sözleşmenin yeniden düzenlenmesi imkanı hasil olur.”⁹ HGK bu duruma örnek olarak “harp, ülkeyi sarsan ekonomik krizler, enflasyon grafiğindeki aşırı yükselmeler, şok devalüasyon, para değerinin önemli ölçüde düşmesi”ni göstermektedir. Bu nedenlerden birisinin etkisiyle taraflar arasındaki edimler dengesinin alt üst olması durumunda işlem temelinin çökmesinin gündeme geleceği belirtilmekte ve bu kuralın toplu iş sözleşmeleri içinde uygulanacağı “sözleşmeye bağlılık ilkesi; işyeri ve işçi sayısı itibariyle, kapsamlarının boyutu da dikkate alındığında, toplu iş sözleşmelerinde de geçerli olduğu açıktır. Gerçekten de iradelere ve prosedürüne uygun biçimde düzenlenip yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmelerinin öngördüğü haklardan o sözleşmenin sujesinden işçilerin yararlanmaları doğaldır.

Ancak bu kuralın mutlak olarak uygulanması, az yukarıda açıklandığı üzere hakkaniyet ve adalet duygusuna ters düşebilir. O nedenle işlem temeli çökmüşse sözleşmenin değişen şartlara uyarlanması (intibakı) kaçınılmazdır. Ülkenin her gün değişen; öngörülmeyen ağırlaştırıcı ekonomik koşulları karşısında öğreti ve Yargıtay İçtihatları da bu hukuki olguyu benimsemek zorunda kalmıştır. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun 7. maddesince Toplu İş Sözleşmeleri en az bir, en çok üç yıl süreli olabilirler. Fakat karşılıklı edimleri içeren bu tip sözleşmelerde ani edim söz konusu olmayıp aksine tamamlanmamış, devam eden bir ifanın unsurları egemendir” sözleriyle belirtilmiştir.

⁹ a.g.HGK 26.02.1997 T. kararı

HGK işlem temelini uygulayabilmesi için gerekli koşulları ise şöyle sıralanmıştır: “Sözleşmeye bağlılık ve saygı esastır. Uyarılma daima yardımcı bir çözüm olarak düşünölmelidir. Karar verilirken sözleşmeye yönelik ve bağlantılı değeriendirmeler yapılmalı özellikle tarafların farazi iradeleri yani taraflar sözleşmede açık kalmış hukuki meseleyi sözleşmenin inikadı sırasında düzenlemiş olsalardı doğru ve makul düşünen taraflar olarak neyi kararlaştırmış olabileceklerinin tesbitine önem verilmelidir. Toplu iş sözleşmelerinin az yukarıda açıklanan kendisine özgü özelliği, İş Hukuku'nun işçileri koruma amacına; sözleşmenin anlam ve niteliğine aykırı olmayacak şekilde işveren ve işçinin yararları, ekonomik değışiklikler, özellikle 5 Nisan 1994 tarihinde hükümetçe ekonomik tedbirler adı altında alınan bir dizi olağanüstü kararlar gibi tüm objektif hal ve şartlar etraflıca tartışılıp kıymetlendirilmeli sonuçta uyarılma yapılması kanaatine kavuşulursa bu kez hakim sözleşmedeki intibak boşluğuna hak ve nesafet, doğruluk, dürüstlük kuralları (MK.Md.4,2) ışığında Kanun boşluğunda olduğu gibi MK.'nun 1.maddesindeki yetkiye dayanarak yine bizzat kendisinin yaratıp takdir ettiği bir kuralla doldurmaya çalışmalıdır. Sözleşmenin değışen hal ve şartlara intibakını öngören veya görmeyen her türlü karar, açıklanan esasların, toplanan delillerin ret ve kabul edilen yönlerini dayanaklarını içerir şekilde ve Yargıtay denetimine uygun olmalıdır”

Yargıtay özel daire ve HGK kararına muhalefet yazan üyeler; öncelikle somut olayda ücret zammının enflasyona bağlanması nedenin ücretlerde bir artışı sağlamak için değil, enflasyon nedeniyle uğranılan kayıpları karşılamak amacıyla konulduğunu, işletmelerin enflasyondan olumsuz olarak etkilenmiş olsalar da bu olumsuzluğu ürettikleri ürünlerin fiyatlarına yansıtarak önemli ölçüde hafiflettikleri, bu durumda edimler arasındaki dengenin işverenin aleyhine katlanılmayacak ölçülerde bozulduğunun söylenemeyeceğini, üstelik sürekli kronik enflasyon koşullarının var olduğu ülkemizde enflasyonun önceden öngörölemeyecek, beklenmeyen bir hal olmadığını belirterek, 1994 yılında ülkede ciddi bir ekonomik krizin yaşandığının genel kabul gördüğünü belirtmişler; ve toplu iş sözleşmesinin ekonomik koşullara uyarlanabilmesi için Anayasanın 15, 119, 121. maddelerinde belirlenen koşulların gerçekleşmiş olması gerektiğini vurgulamışlardır.

Muhalefet şerhinde yer alan bir görüşe göre “Eğer bir ekonomik kriz söz konusu ise, bu husus karşılıklı olarak işçi ve işveren örgütlerinin katılımı ile çözümlenmelidir .Beklenmeyen koşulların çözümü karşılıklı fedakarlığın paylaşımı ile karara bağlanmalıdır. Tek yanlı olarak açıklanan ve siyasal ağırlık taşıyan

ekonomik önlemler ile borçların ertelenmesi söz konusu değildir. Bu konuda Anayasa'nın öngördüğü çerçevede ve eşitlik ilkesi gözönüne alınarak ve Yasa çıkarılmak suretiyle tüm borçların ertelenme olanağı var iken, idari kararlarla sadece toplu iş sözleşmesinden doğan borçların ödenmesinin durdurulması ve böylece davalıya ayrıcalık tanınması, Hukuk Devleti'nde söz konusu olmaz."¹⁰

Muhalefet şerhinde sorunu uyarılmanın koşulları açısından da inceleyen bir diğer görüşe göre .olayda beklenilmeyen ve ön görülmeyen bir durum yoktur." Bir durumun ve sonucun olacağı önceden mümkün görülmesine ve tahmin edilmesine rağmen, yine de sözleşme yapılmışsa, artık beklenilmeyen ve öngörülmeyen bir durumun ortaya çıktığı iddia edilemez. Sözleşme konusu edimin ifa edilmesi son derece güçlük yaratmış olsa bile sonuç aynıdır.

Uygulanması ertelenen sözleşmenin kabul edildiği tarih itibariyle enflasyon oranlarının var olduğu, yıllardır ekonomik ve mali tahminlerin üstünde çıktığı bilinen bir gerçektir. Kaldı ki bu olayda işveren olarak davalı her türlü tahmin ve değerlendirmeleri yapabilecek bir kadro ve bilgiye de sahip bulunmaktadır."

Bu görüşe göre edimler arasındaki bozulan denge karşısında edimin ifasının istenmesinin MK 2'de ön görülen ilke ile bağdaşmaması gerekir. Oysa "Davaya konu olan sözleşme, bir toplu iş sözleşmesidir. Bu sözleşme ile emeğin karşılığı olan ücretin miktarı belirlenmiştir. Bu ücret miktarı saptanırken, enflasyona endeksli bir ücret zammı öngörülmüştür. Diğer bir anlatımla işçinin ücretini para değerindeki düşmelere karşı korumak, reel ücretini ve satın alma gücünün düşmesini önlemektir. Olayda işveren üretilen mallara yapılan zamlarla, bu düşüşü karşılayabilme yetki ve hakkına sahip iken, işçinin tek dayanağı toplu iş sözleşmesidir. Bu dayanak da, ortadan kaldırıldığı takdirde, orada artık işçi haklarından, sözleşmeden ve emeğin değerinden söz edilemez. Anılan sözleşmenin yapıldığı tarihte ücretlinin bir alım gücü esas alınmıştır. İlerideki yıllarda bu gücün enflasyon nedeniyle azalacağı yapılan hesap ve değerlendirmeler sonucu korunması öngörülmüştür. Gerçekleşen düşüşe karşın, ücreti ödenemezse, o dönem işçinin yoksulluğa düşmesi demektir. Çünkü işçinin salt gelir kaynağı aldığı ücrettir. Bundan dolayıdır ki, gerek somut olayın özelliği ve gerekse toplu iş sözleşmesinin niteliği itibariyle Clausula teorisinin uygulanması yoluna gidilemez. Nitekim 1976 yılında çıkarılan ve kamu kesiminde çalışan işçilerin ücretine sınır koyan Bütçe Kanunu'nun 12.maddesi Anayasa Mahkemesi'nce iptal

¹⁰ a.g.HGK muhalefet şerhi.

edilmiştir. Tüm bu ilkeler göz önünde tutulduğunda, ücretinin kararlaştırılan tarihte ödenmesini, isteyen işçinin kötü niyetli olduğu ileri sürülemez ve bu sav kabul edilemez.”¹¹

Öte yandan ortaya çıkan ifa güçlüğü'nün tarafların kusurlarından kaynaklanmamış olmasının gerektiği belirtilen muhalefet şerhinde davalının ticaret kanunu hükümlerine göre tacir sayıldığı, kusurun bu niteliklere göre belirlenmesi gerektiği HGK çoğunluğunun bu konu üzerinde durmak gereği duymadığı, aslında bir ödeme güçlüğü'nün söz konusu olmadığı iddia edilerek; “Davaya konu olan ödemelerin ertelenmesine ilişkin olan tasarruf salt siyasi nitelikte bir tasarruftur. Siyasi iktidar yönetimi ve kendi başarısı için böyle bir yol izlemeyi uygun görmüştür. Özel hukuk alanı içinde kalan bir sorunun siyasi iktidar tarafından ve salt siyasi bir kararla çözümlenmesi yoluna gidilmesi ve özel hukuk alanında da buna geçit verilmesi, hukuktaki uygulama alanlarının birbirine karıştırılması olup böyle bir sonuç siyasi iktidarın yargıyı kendi siyasi tercihinin ortak etmesi anlamına gelir. Halbuki olması lazım gelen siyasi iktidarın kendi siyasi tercihleri ile baş başa bırakılıp, başarısının seçmenlerce siyasi alanda değerlendirilmesidir. Yargının bu tür tercihlere geçit vermesi, iktidarın siyasi tercihini desteklemesi sonucunu doğurur ki, bu yargının tarafsız ve bağımsızlığı ile uyum teşkil etmez.”¹² denmiş ve davalı yanın davada bir uyarılama talebinde bulunmadığına, davalı yanın savunmasına esas aldığı BK. 117. maddesinde düzenlenen edimlerde imkansızlıkla uyarılamanın bir birinden farklı şeyler olduğuna işaret edilerek, davalı yan tarafından ileri sürülmeyen bir hukuki nedene özel daire ve HGK'ca dayanılmasının yargılama ilkeleriyle bağdaşmadığını ileri sürerek, “Hukuk, bütün güçleri elinde tutan Devlete uygulandığı kadar, insanlara da uygulanmaktadır. Çünkü hukuk kavram olarak hem devletten önce ortaya çıkmıştır, hem de devletin üstünde bir kavramdır. Hukuka bağlı bir devlet ancak, hukuk kurallarını formüle etmekte, onları yazılı hale getirmekte ve yaptırımlarla donatmakta, fertleri, toplumu bu kurallara uymaya zorunlu kılmakta ve aynı zamanda kendisi de uymaktadır. Çünkü devletin kendisi de bir hukuki kavramdır. Hukukun üstünde değil, onun içinde ve ona bağlı olmak zordur. Bunları şunun için belirtiyorum. Genel Kuruldaki bazı üyelerin, “Devleti korumalıyız” biçimindeki sözleri ve değerlendirmeleri için yazıyorum. Korunacak, yaşatılacak, güzelleştirilecek ve etkinleştirilecek hukuktur. Devlet

¹¹ a.g.HGK muhalefet şerhi.

¹² a.g.HGK muhalefet şerhi.

değildir. Çünkü hukuk var oldukça Devlet güçlenecek etkinleşecek ve saygınlaşacaktır. Devleti yönetenlerin veya devlete ait bir kurumun devlet adına yönetenlerin, kişilerle yaptıkları bir sözleşmede, asli varlık olan devletin bu sözleşme ile bağlı olması gerektiğini savunmak, herkesin bağlı olamayacağı anlamına gelir ki, artık orada halktan söz edilemez. Bundan dolayıdır ki, davaya konu olan bu olayın içine devletin sokulmasını yerinde bir saptama olarak göremiyorum. Bu devletin zaafı sonucunu doğurur ve devlet yararına olduğu düşünülen bu sonuç onu zarara uğratmış olur. Devletle, siyasi iktidar kavramlarının ve kurumlarının birbirine karıştırılmaması gerekir.

Davaya konu olan olay, Devletin değil, siyasi iktidarın ekonomik alandaki bir siyasi kararının ve tercihinin hukuka uygun olup olmamasından doğmuştur. Siyasi güç, davacı ile sözleşme yaparken, onun ekonomik haklarını koruyacağına dair siyasi bir taahhütte bulunmuştur. Bu taahhüdü sonucu oy almıştır. Ondan sonra, ya basiretsizliğinin, ya özensizliğinin veya ileriye görememenin bir sonucu olarak, taahhüdünde yanıldığını ileri sürerek bunun yok sayılmasını isteyemez. Sürerse ve bu uyuşmazlık olarak yargı önüne gelirse, yargı bu siyasi tercihe haklılık tanımamalıdır. Çünkü herkes taahhüdü ile bağlıdır. Hele bu siyasi içerik taşıyan bir taahhütse bununla evleviyetle bağlı olmalıdır.

Tüm bu açıklamalar nedeniyle, siyasi otoritenin toplu iş sözleşmesine müdahale hakkının bulunmadığını, hatta böyle bir ortamında mevcut olmadığını, bu tür bir müdahalenin hukuka ve hatta yazılı hukuk kurallarına da uygun¹³ olmadığını inancında olduğunu belirtmiştir.

Muhalefet şerhinde yer alan bir başka görüşe göre ise “öncelikle şunu hemen belirtmek gerekir ki, ülkemizin ağır bir ekonomik bunalıma girmesi halinde bunun atlatılması ve çözümü için Anayasamız 15, 119 ve 121. maddelerinde özel bir düzenleme ve rejim öngörmüştür. Bu özel düzenlemenin uygulaması söz konusu olmadığına göre, toplu sözleşmeye müdahaleyi gerektiren bir fevkalade ekonomik halden (hukuken) söz etmek mümkün değildir. O halde davacı ile davalı arasındaki toplu sözleşmeye böyle bir gerekçeyle karışmak ve erteleme istemek düşünülemez, çünkü istemin hukuksal bir temeli yoktur.”¹⁴

Konuya, “sözleşmenin değişen şartlara uyarlaması” ilkesi ile çözümlenip çözümlenemeyeceği açısından bakıldığında da önce şu saptamalar göz önünde tutulmalıdır.

¹³ a.g.HGK muhalefet şerhi.

¹⁴ a.g.HGK muhalefet şerhi.

Evveleminde böyle bir istemin davalı işverence açıkça ve teknik anlamda, yani usul kuralları çerçevesinde ortaya konulması gerekir. Eldeki davada işveren davalının böyle bir isteminden söz etmek olurlu değildir.

Öte yandan, yorum yoluyla davalı işverenin ifa zamanının tek yanlı olarak ertelendiğine ilişkin açıklamasının bir uyarılma önerisi olarak kabulüne de usul kuralları engeldir. O halde burada bir uygulama önerisinden de söz edilemez. Bir başka anlatımla, kuralları Anayasamızın 119. maddesinde gösterilen ve uygulaması yürütme ve yasamaya bırakılan ağır ekonomik bunalımın varlığını, yasama ve özellikle yürütme, kendi kuralları çerçevesinde bizzat kabul etmişken, yorum yoluyla yargının bu öngörmesi, varsayması ve buna göre çözüme gitmesi hukukun temel ilkeleriyle taban tabana zıt bir uygulamadır.

Davalı işverenin; yasal dayanaktan yoksunluğu, Yüksek Özel Dairece de, ".....bu mutabakatın davacı işçiyi bağlamasından söz edilmezse de" denilerek açıkça kabul edilen Türk-İş Konfederasyonu'yla vaki mutabakatına dayalı olarak çıkartılan bu hükümet genelgesini dayanak yaparak ödemeyi ertelemesi hukuki temelden yoksun bir davranıştır.

Devlet, hukuk devleti olmak zorundadır. Bir hukuk devletinde de, önce devletin bizzat kendisi hukuk kurallarına uymalıdır. Yetkisi olmayan bir konfederasyonla mutabakata varması, ardından da hukuksal temelden, dayanaktan yoksun bu mutabakata dayalı olarak işverenlerin ödemelerin ertelenmesini istemesi, hukukla ve hukuk devleti kavramıyla bağdaşır bir tutum olarak değerlendirilemez ve hukuksal haklılığı sonucuna da ulaşamaz"¹⁵ denilmiştir.

IV.3- DANIŞTAY'IN YORUMU

Danıştay 10. Dairesi, kamu işçilerinin 4. dilim ücret zamlarının ertelenmesine ilişkin Başbakanlık genelgesini;

"Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, hizmet akdinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere yapılan sözleşmedir.

Toplu iş sözleşmelerinde, tarafların karşılıklı hak ve borçları, sözleşmenin uygulanması ve denetimi, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yollar da düzenlenir.

Çalışma koşullarının toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmesi mevzuatta tarafların sorumluluğuna bırakılmış olup; taraflar arasında çıkan uyuşmazlıklarda

¹⁵ Mehmet Handan Surlu, a.g.HGK muhalefet şerhi.

ancak, toplu iş sözleşmesi hükümleri çerçevesinde incelenerek sonuçlandırılabilir.

Toplu iş sözleşmesinde taraf olmayan üçüncü şahıslara, toplu iş sözleşmesi hükümlerine müdahale olanağı veren herhangi bir yasal düzenlemede bulunmamaktadır.

Bu durumda, kamu işyerlerinde uygulanacak toplu iş sözleşmelerine göre işçilere ödenmesi gereken 4. ve 5. dilim ücret zamlarının ödeme tarihlerinin ertelenmesi yolunda çıkarılan Başbakanlık genelgeleri toplu iş sözleşmesine müdahale anlamında olup, hukuka aykırı bulunduğundan, dava konusu genelgelerin yürütülmesinin durdurulmasına, tebligatın tamamlanmasına 27.12.1994 gününde oybirliğiyle karar verildi" gerekçesiyle, idarenin yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesine müdahalesini toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırı bulmuştur.

IV.4- DOKTRİNDEKİ GÖRÜŞLER

Yargıtay 9. H.D.'nin ve Hukuk Genel Kurulunun kararları doktrinin çoğunluğunca kabul görmemiş, kararlar, toplu iş sözleşmesi özerkliği, ekonomik krizlerin toplu iş sözleşmelerine etkileri ve değişen durumlar karşısında yargıcın sözleşmeyi uyarlaması için gerekli koşullar açısından değerlendirilip eleştirilmiştir.

IV.4-a- Yargıtay kararlarının doktrin tarafından toplu iş sözleşmesi özerkliği açısından değerlendirilmesi

Kararı inceleyen Oğuzman toplu iş sözleşmelerinde değişikliğin ancak toplu iş sözleşmesinin taraflarınca yapılabileceğini belirterek "Toplu iş sözleşmesinde hizmet akdinin ücreti düzenleyen normatif nitelikteki hükümlerinde, Borçlar Hukuku esaslarına göre hakim tarafından değişiklik (ayarlar-uyarlama) yapılması, toplu iş sözleşmesinin niteliği ile ve Anayasa'nın 53. maddesinde ifadesini bulan toplu iş sözleşmesi özerkliği ile bağdaşmaz"¹⁶ demiştir.

Kutal da kararı incelediği makalesinde toplu iş sözleşmesi özerkliğini "Toplu sözleşme özerkliği, sözleşmenin tarafları olan yetkili işçi sendikası ile sendika üyesi olmayan işveren (ya da işveren sendikası)nın iş ilişkilerini düzenleyen kuralları serbestçe koyabilmeleri demektir. Böylece bireysel sözleşme özgürlüğün-

¹⁶ Kemal Oğuzman, Hukuki Mütalaa, İşçiler ve Bir Hukuk Devleti Masalı Selüloz-İş Yayınları, s. 97-104.

den farklı olarak, genellikle çok sayıda üçünü kişileri ilgilendiren kurallar koyabilmektedirler. Nitekim bu işlem doktrinde bir tür yasama faaliyeti olarak nitelendirilmektedir”¹⁷ diye tanımlamış, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin hukuki kaynağının Anayasa ve Anayasa hükmü gereği çıkartılan Toplu Sözleşme Grev Lokavt Yasası olduğunu belirterek, toplu sözleşme hakkının sınırlarının Anayasa ve Yasalarca belirlendiğini, özerkliğin amacının sadece işçilere yarar sağlamak olmadığını, özerklikle taraflarca düzenlenme olanağı verilemesinin amacının sosyal barışın sağlanması olduğunu, Hükümetin hangi nedenle olursa olsun, yapacağı müdahalenin “özgür toplu pazarlık düzeninden” beklenen yararları getirmeyeceğini, tam aksine “sosyal barışı” bozacağını, bu nedenlerle bugüne değin yasa koyucuların dahi toplu pazarlığa müdahalede bulunmaktan kaçınmaya çalıştıklarını, Türk Hukukunda da Hükümete toplu iş sözleşmesinin gerek yapılması ve gerekse uygulanma aşamasında müdahale olanağının verilmemesini, ayrıca Türkiye’nin onayladığı 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerinin de her zaman “özgür toplu pazarlık ve özgür örgütlenme” ilkelerinin daima ön planda tutulduğunun altını çizen Kutal, “birçok Batı ülkesinde özellikle grevin bir özgürlük olarak tanındığı yerlerde” toplu iş sözleşmesinin uygulanmamasından kaynaklanan toplu hak uyuşmazlıklarında işçilere ya da sendikalarına yargı yolunun yanında hak grevine gitme olanağının tanındığı, bizde 275 Sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanununda yer almış olan hak grevine 2822 Sayılı Yasada yer verilmediği, bunun yerine eda davası kurumunun getirildiğine işaret ederek “uygulamada taraf sendikanın ya da sözleşme kapsamındaki işçilerin normatif hükümlerden kaynaklanan uyuşmazlıklarda eda davası açabilecekleri(nin) tartışmasız, kabul” edildiğini belirtmektedir.

“Toplu sözleşme özerkliği çerçevesinde oluşturulan bir sözleşmenin amacına ulaşabilmesi için tüm hükümleriyle uygulamaya geçirilmesi gerekmektedir. Aksi durumda toplu sözleşmenin sosyal barışı koruma amacı, anlamını kaybeder” diyen Kutal, toplu iş sözleşmelerinin ancak sözleşmenin taraflarınca değiştirilebileceğini, bunun yöntemlerinden birisinin toplumsal anlaşmalar olduğunu, bu konuyu dile getiren muhalefet serhlerine katıldığını vurgulayarak “Ülke ekonomisinin ciddi bir bunalım içine düştüğü dönemlerde birçok ülkede, işçi ve işveren örgütlerinin katılımı ile, toplumsal anlaşmalar yapıldığı bir gerçektir. Ancak bu anlaşmalarda işçilerden olduğu kadar, işveren ve hükümet kanatla-

¹⁷ Metin Kutal, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Açısından Yargıtay’ın 31.01.1995 Tarihli Kararının Düşündürdükleri, İşçiler ve Bir Hukuk Devleti Masalı, Selüloz-İş Yayınları s. 106-111.

rından da fedakarlıklar beklenmektedir. Sonuçta tarafların özgür iradeleri ile, karşılıklı özverilere dayalı, bir anlaşma ortaya çıkmaktadır”¹⁸ demmiştir.

Toplu iş sözleşmelerinin Borçlar Hukukuna göre yapılan sözleşmelerden farklı olduğuna, borçlar hukuku hükümlerine uygun olarak yapılan sözleşmeler için geçerli olan sözleşmenin yargıç tarafından değişen koşullara uyarlanabilmesi esasının toplu iş sözleşmeleri için benimsenemeyeceğine işaret eden Çelik, Yargıtay kararının toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırı olduğunu belirtmiştir. Çelik’e göre; “Toplu iş sözleşmesi diğer akitlerden farklıdır. 2822 sayılı Kanun’un, hizmet aktinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları (normatif kısmı) düzenlemek üzere toplu iş sözleşmesinin yapılacağını belirten 2. maddesinin birinci fıkrası sözleşme taraflarına, tıpkı yasakoyucu tarafından kanunlarla konulabildiği gibi, emredici hukuk kuralları koyma hak ve yetkisini tanımıştır. Yargıtay’da, bugüne kadar vermiş olduğu kararlarda, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin “objektif hukuk kuralları” ve “maddi anlamda yasa hükümleri niteliğinde” olduklarını kabul etmiş bulunmaktadır. Toplu iş sözleşmesi taraflarının bu nitelikteki kuraları koyabilmeleri taraflara Anayasa ile sağlanan toplu iş sözleşmesi yapma hak ve özerkliğine (m.53/1) dayanmaktadır. Anayasa’nın 53. maddesi, yerini aldığı 1961 Anayasası’nın 47. madesi gibi, özerklik değerine açıkça yer vermemekle birlikte, içeriği itibariyle, bu özerkliği tanımıştır. Alman hukukunda ifade edildiği üzere, işçi sendikaları ile işverenlere veya işveren sendikalarına tanınan “kendi kendini yönetim” olarak adlandırılan geniş kapsamlı bir özerklik kavramının en önemlisini “toplu iş sözleşmesi özerkliği oluşturmaktadır. Toplu iş sözleşmesi ile konulan normatif kuralların değişen durumlara uyup uymadığını tespit ve bunları yeni koşullara uyarlama hak ve yetkisi doğrudan doğruya sözleşme taraflarına tanınmış bulunmaktadır. Hakimin bu konuda karar verebileceğinin kabulü toplu iş sözleşmesi kural koymak anlamını taşıyacağından ve sözleşme taraflarına tanınan özerkliğe müdahale sonucunu doğuracağından, özerklik kavramına ve hukuka aykırı düşecektir. Bu nedenle, Yargıtay’ca öne sürülen, hakimin değişen koşullara göre toplu iş sözleşmesine müdahale edebileceğine ve sözleşmeyle kararlaştırılan ücret zammı ödemelerinin, davalı idarece öngörüldüğü şekilde, ileri bir tarihte ödenmesi planının uyarlama önerisi olarak kabulü gerektiğine ilişkin görüşün, herşeyden önce, toplu iş sözleşmesi özerkliği ile bağdaşmadığı açık-

¹⁸ Metin Kutal, a.g.m. s. 111.

¹⁹ N.Çelik, Toplu İş İlişkilerinde Değişim MESS Yayın No 26 Aralık 1997, s. 49_50.

tır.¹⁹ Çelik aynı eserinde, sadece hakimin değil yasa koyucunun da yasa çıkararak toplu iş sözleşmeleriyle belirlenecek ücretlere sınırlama getirmesinin toplu sözleşme özerkliği ile bağdaşamayacağını, Anayasa Mahkemesinin 9.201976, E.1976/34 sayılı kararını da hatırlatarak vurgulama gereği duymuştur.²⁰

Şahlanan ise, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin Anayasa'nın 53. maddesinde tanınmış olduğunu, toplu iş sözleşmeleri imzalanmadan önce dahi, toplu iş sözleşmelerinin konusunun yasalarla belirlenmesinin Anayasa ve toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırı bir müdahale olarak kabul edilen "bir hukuk düzeninde yürütme organının, üstelik de bağlanmış bir toplu iş sözleşmesinin uygulanmasına sözleşmeye aykırı bir şekilde müdahalesinin kabulü (nün) mümkün" olmadığını ileri sürmüştür.

Şahlanan toplu iş sözleşmelerinin de değişen koşullara göre değiştirilmesinin mümkün olduğunu, ancak bunun yolunun taraflara bu değişikliği dışarıdan empoze etmek olmadığını, 2822 Sayılı Yasa'nın toplu iş sözleşmelerinin süresinin dışında, taraflarca değiştirilebilmesine olanak tanıdığını söylemektedir.²¹ Ancak Şahlanan'a göre "hakimin toplu iş sözleşmesine hiç bir şekilde müdahale edemeyeceği gibi bir düşüncenin paylaşılması mümkün değildir. Ancak ülkemizde bugüne kadar, 1963'ten bu yana uygulanma sürecinde hiçbir konu, somut olay hakimin müdahalesini gerektirecek boyutta olmamıştır... savaş olur, işgal olur vs. Böyle durumlarda elbette bir müdahale sözkonusu olabilecektir."²²

Centel'e göre de Yargıtay kararı "sözleşme özgürlüğü ile toplu iş sözleşmesi özerkliği ve sözleşmeye bağlılık gibi temel hukuk kavramıyla bağdaşmamaktadır" Centel, otuz yılı aşan toplu pazarlık dönemi içerisinde, toplu iş sözleşmelerine dışarıdan müdahalenin bir örneğinin yaşanmadığını, Anayasa'nın 53. maddesinde güvence altına alınan toplu sözleşme özerkliğinin "işyerinde çalışma barışını, toplumda sosyal barışı" sağlama işlevlerinin, Borçlar Hukukundaki hükümlerden daha önemli ve esash olduğunu belirterek, kararın toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırı olduğu görüşüne katılmıştır.²³

²⁰ N. Çelik a.g.e. s. 50.

²¹ Fevzi Şahlanan, Hukuki Mütalaa Bir Hukuk Devleti Masalı Selüloz-İş Yayınları s. 115.

²² Fevzi Şahlanan, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1995 MESS Yayını No 253 s. 156.

²³ Tankut Centel, Toplu Sözleşmelerin Yapılmasında Karşılaşılan Darboğazlar ve Grup Sözleşmeleri, yayınlanmamış makale.

Aydınlı da Yargıtay kararının “toplu iş sözleşmesinin özerk ve objektif kurallar getirmesi özelliğine” aykırı olduğunu belirterek, kendine özgü bir prosüdür izlenerek, gerektiğinde grev gibi yollara başvurularak yapılan toplu sözleşmelere müdahalenin sosyal barışı bozacağını, özerkliğin işlevlerinin sınırlanması anlamına geleceğini, müdahalenin özerklikle bağdaşmadığını belirtmiştir.²⁴

Yargıtay kararını inceleyenlerin tamamı, işçi konfederasyonlarının toplu pazarlık haklarının bulunmadığı, gerek Hükümetin, gerekse işçi konfederasyonunun toplu sözleşmenin tarafı olarak kabul edilmeyeceğini, dolayısıyla da Hükümetle işçi konfederasyonu arasında, toplu sözleşmeye müdahale ederek bir takım hükümlerinin değiştirilmesine (ücret zamlarının ertelenmesine) ilişkin yapılan anlaşmaların hukuki bağlayıcılığının bulunmadığı konusunda tam bir mutabakata ulaşmışlardır.²⁵

Aksi görüşü savunan Belling ve Köksal ise ortak hazırlamış oldukları makalelerinde, toplu sözleşme özerkliğinin, işlem temelinin çökmesi kurumuna ters düşmediğine inandıklarını, sözleşmenin hakim tarafından değişen şartlara uydurulmasının anayasal güvence altında bulunan toplu sözleşme özerkliği açısından, sorun olabileceğini, ancak bu sorunun toplu sözleşme özerkliği ilkesinin uyarlamayı tümüyle ortadan kaldırdığı anlamına gelmediğini, sadece işlem temelinin çökmesi kuramının toplu iş sözleşmelerine uygulanırken, toplu sözleşme hukukunun özelliklerine dikkat ederek, özel bir dikkatle uygulanması gerektiği anlamına geldiğini iddia etmektedirler.²⁶

Ekonomi’de Yargıtayın mevcut kararlarını doğru bulmadığını belirtmekte, ancak, temel prensipte “istisnai olarak, şartların varlığı halinde toplu iş sözleşmesine müdahale edilebileceği” görüşünde olduğunu, “bunun da toplu iş sözleşmesi özerkliğine ters düşmediği”, “özerklik içerisinde bu gibi müdahalelere imkan veren istisnaların bulunduğu” inancında olduğunu söylemiştir.²⁷

IV.4-b- Yargıtay kararının doktrin tarafından ekonomik kriz ve uyarılmanın koşulları açısından değerlendirmesi

Oğuzman, para borçlarında imkansızlığın söz konusu olamayacağını belirttikten sonra, sözleşmenin uyarılma konusu olan ücret zamlarının enflasyona endekslenmesinin amacının işçilerin ücretlerini korumak olduğunu, “enflasyonun tahminlerin çok üstünde” çıkmasının da durumu değiştirmeyeceğini, aşırı

²⁴ İbrahim Aydın, Türk Hukuk Enstitüsü Dergisi, Ocak 1997 S.14 S.21.

²⁵ Oğuzman, Kutal, Şahlanan, Aydın, Belling/Köksal, a.g.m.

enflasyonun işçinin ücretini de aynı şekilde tahminlerin çok üstünde düşüreceğini, bu nedenle de işçilerin ücretini korumak amacıyla ücret artışlarının enflasyona endekslemesinin öneminin yüksek enflasyon koşullarında daha da belirginleşeceğini, dolayısıyla da, işçilerin ücret zamlarını istemelerinin hakkın kötüye kullanılması olarak nitelendirilemeyeceğini belirtmiştir.²⁸

Kutal ise, toplu iş sözleşmelerinin çalışma yaşamını etkilediği kadar, ekonomik hayatı da etkilediğini, bu etkilemenin, işletme ve ulusal ekonomi düzeyinde olabileceğini, Türkiye’de özgür toplu pazarlığın başladığı 1963 yılından beri, toplu sözleşmelerinin ekonomiyi olumsuz etkilediğinin iddia edildiğini, ancak bu iddiaların doğrulanmadığını, aksine toplu iş sözleşmelerinin “işletmelerde verimliliği teşvik ettiği, bunun ekonomik büyümeyi ve kalkınmayı hızlandırdığı, sistemin ilk işlemeye başladığı 1963-1968 yıllarında bile işçilerin satın alma gücünde her yıl reel olarak %5 artışa rağmen kalkınma hızının %7’nin altına düşmediği”nin ortaya çıktığını vurgulayarak, ekonominin toplu sözleşmelerden olumsuz olarak etkilenmesi iddialarının doğru olduğu kabul edilse dahi, toplu sözleşmelere müdahalenin olanaklı olamayacağını, iddia ederek Anayasa Mahkemesinin 1976 yılında kamu kesimi işçilerinin ücretlerine tavan koyan Bütçe Kanununun 12.maddesini, Anayasaya aykırı bularak iptal etmesini hatırlatmaktadır.

Ayrıca Kutal, birçok ülkede kriz dönemlerinde, toplu iş sözleşmelerinin işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak fedakarlık yaptıkları toplumsal anlaşmalar yapıldığını, toplumsal anlaşmalarla, müdahalenin birbirinden çok farklı olduğunu, Hükümetin tek yanlı olarak belirlemiş olduğu ekonomik önlemlerle, işverenlerin üretmiş olduğu ürünlere zam yapma olanağı serbest bırakılırken işçilerin 4.dilim ücret zamlarının ertelenmesinin “ekonomik kriz ve sosyal denge” kavramlarıyla açıklanamayacağını vurgulamıştır.²⁹

Kutal 1994 yılında yaşanan ekonomik krizin önceden öngörülemeyecek bir durum olmadığını, yıllardır uygulanan yanlış ekonomi politikalarının bir sonucu olarak ortaya çıktığını, bu krizin atlatılabilmesi için “toplumun tüm kesimle-

26 Detlew W. Belling ve Mehmet Köksal, Toplu İş Sözleşmelerinde İşlem Temelinin Çökmesi Halinde Uyarılama HGK’nun 3.5.1995 tarihli Kararının İncelenmesi Yasa Hukuk Dergisi Ekim 1996 Sayı 178 s. 1493.

27 M. Ekonomi, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 1995, MESS Yayını No 253 s. 172.

28 Kemal Oğuzman, a.g.m., s. 103.

29 Metin Kutal, a.g.m., s. 109.

rini kapsayan adil bir fedakarlığın sosyal bir uzlaşmayla ortaya” konulması gerektiğini sadece işçilerden fedakarlık beklenemeyeceğini belirterek, “uyarlama önerisinin en belirgin özelliği hak sahiplerinin bu işlem nedeniyle ciddi bir zarara uğramamaları” gerektiğini , toplu sözleşme ücret zamlarının faizsiz ertelenmesinin bir uyarılama değil, işçiler açısından ciddi bir hak kaybı anlamına geleceğini belirterek “uyarlama dava türü için gerekli hukuki koşulları da gerçekleştirmemiştir” demektedir.

Öte yandan Kutal, ekonomik kriz koşullarında toplu iş sözleşmelerine müdahalenin hukuk sistemi açısından da olanaklı olmadığını, pazarlık döneminde dahi sisteme müdahalenin öngörülmediğini, ancak yasal grev ve lokavtın milli güvenlik, ya da genel sağlık gerekçesiyle Bakanlar Kurulu kararı ile ertelenebileceğini, Bakanlar Kurulunun erteleme kararının ise yargı denetimine açık olduğuna işaret ederek “doğal olarak yürürlükte olan bir toplu sözleşmeye Hükümetin tek taraflı bir kararla müdahalesini yasal bir çerçeveye oturtma olanağı da yoktur” demektedir.³⁰

Çelik’de para borçlarında ifa imkansızlığının olamayacağını belirttiğinden sonra, Yargıtay’ın işçinin idarenin ücret zammını gecikmeli olarak ödemesi önerisini dürüstlük kuralına aykırı bulmasını; “DİE indeksi çerçevesinde yapılan sözleşme düzenlemesinden doğan hakkını almak için talepte bulunan işçinin bu davranışı dürüstlük kuralına aykırı sayılamaz. Bunun gibi, böyle bir talebin geçerliliği işverenin kötü niyetli olmasına da bağlanamaz”³¹ diyerek eleştirmiştir.

Şahlanan’da 1994 yılında ülkede ciddi bir ekonomik krizin yaşandığının doğru olduğunu, bu krizi aşmak için önlemler alındığını, toplu sözleşmelerdeki enflasyona endeksli zamlarında, kriz öngörüsünün bir sonucu olduğu, enflasyona endeksli zamlarla ücretlerdeki erimenin azaltılmaya çalışıldığını, işletmelerin enflasyondan olumsuz etkilenmeleri durumunda, bu olumsuz etkiyi ürettikleri ürün ve hizmetlerin fiyatlarına yansıtılabildiklerine, işçi ücretlerini koruyan tek hukuki yolun ise toplu iş sözleşmelerindeki ücret zamları olduğunu belirterek, gerçekten enflasyonun taraflar arasında toplu sözleşmeyle yaratılan dengeleri bozduğunun söylenemeyeceğini, “kaldı ki ülkemizde enflasyonun uzun yıllardır ekonomik ve mali tahminlerin üstünde çıktığı bilinen bir gerçek iken bunun beklenmeyen ve öngörülmesi mümkün olmayan bir olay olarak kabulü de mümkün değildir”³² demektedir.

³⁰ Metin Kutal, a.g.m., s. 110.

³¹ N.Çelik, a.g.e., s. 51.

³² Fevzi Şahlanan, a.g.m., s. 116.

Centel'de işletmelerin enflasyona olan olumsuz etkilerini ürettikleri mal ve hizmetlere yansıtma olanağına sahipken işçi ücretlerinin enflasyondan tek korunma yolunun Toplu iş sözleşmeleri olduğunu, bu nedenle enflasyonun dengeleri bozduğunun söylenemeyeceği gibi, Türkiye'de enflasyonun öngörülemeyecek bir olay olarak kabul edilmesinin de mümkün olmadığını belirtmektedir.

Aydınlı ise yukarıda belirtilen görüşlere katılmakta, Yargıcın değişen durum ve koşullara sözleşmeyi uyarlaması için gerekli tüm koşulların gerçekleşip gerçekleşmediğini tek tek toplu iş sözleşmeleri açısından sorguladığı makalesinde, kamu işletmeleri için ekonomik gelişmelerinin öngörülememesinin hiç tartışılmayacağını, özel işletmeler açısından ise, bir tacirden beklenmesi gereken dikkat ve özeni göstermesi gereken işverenlerin, enflasyonu öngörmelerinin de düşünülmemeyeceğini, belirterek "telekomünikasyon teknolojisinin umulmaz derecede ilerlemesi artık kişinin hukuki tasarruf ve görüş alanı dışındaki bir çok olayı önceden tahmin edebilmesini sağlayabilmektedir. Bugün Tokyo ve Londra piyasalarının endeksleri rahatça televizyonlardan veya uluslararası iletişim tekniklerinden öğrenilebilmektedir"³³ demektedir.

Öte yandan Aydınlı da ticari işletmelerin, ekonomik krizin etkilerini, hafifletme konusunda işçilerden daha fazla olanağa sahip olduklarını, toplu sözleşmeyle kurulan dengelerin bu anlamda da bozulacağını ileri sürüleceğini, söyleyerek "diğer hukuki kurumlarda olduğu gibi beklenmeyen hali, amaçsal ve tarihsel yorumlarla anlamamız"³⁴ gerektiğini vurgulamaktadır.

Öte yandan Şahlanan ve Centel'e göre, sözleşme özgürlüğü ve sözleşmeye bağlılık ilkelerinin toplu sözleşme hukukundaki yerinin, toplu iş sözleşmelerinin "işyerlerindeki çalışma barışı ve toplumdaki sosyal barışın korunması açısından klasik Borçlar Hukukundaki yeri ve konumundan çok daha önemli ve hassastır. Bu nedenle Anayasa md.119, 121'de belirtilen ölçüde ağır ekonomik bunalıma dayanan olağanüstü hal uygulaması gibi somut ve Anayasal dayanağı olan uygulamalar sözkonusu olmadıkça bağitlanmış toplu iş sözleşmelerinin değişen şartlara uyarlanması" adı altında Borçlar Hukuku'nda bile çok istisnaen uygulanan bir kavram yardımıyla toplu iş sözleşmesi özerkliğinin ve sözleşme ile bağlılık ilkesinin ihlali kabul edilemez"³⁵ demektedir.

Aksi görüşü savunan Belling ve Köksal ise, yürürlükte bulunan bir toplu iş

³³ İbrahim Aydınlı, a.g.m., s. 21.

³⁴ İbrahim Aydınlı, Türk Hukuk Enstitüsü Dergisi, Ocak 1997, s. 21-22.

³⁵ Fevzi Şahlanan a.g.m., s. 114, Centel, a.g.m., s. 3.

sözleşmesinin iş yaşamının gerçekleriyle çelişebileceğini, bu çelişkinin, toplu iş sözleşmeleri yapılırken ekonomik gelişmelerin ya da hukuki durumun yanlış değerlendirilmesinden kaynaklanabileceğini, paranın değerindeki beklenilmeyen düşüşler sonucu taraflar arasındaki dengenin aşırı şekilde bozulmasının bunun en güzel örneğini oluşturduğunu, söyleyip “bir varsayımsal örnek geliştirerek, Almanya’da Kamu İşverenler Sendikasıyla, Kamu İşçileri Sendikası arasında fesih yasağını düzenleyen toplu sözleşme hükmünün işveren sendikası’ca devletin yardımları kaldırması gerekçesiyle toplu sözleşmeden çıkartılmasını istemesi halinde, eğer “fesih yasağı devlet tarafından yapılan yardımlar nedeniyle mümkün idiyse ve bundan sonra yardım yapılmayacak ise, burada bu normun işlem temelini kaybettiğinden söz edilebilecektir. Yine Türkiye’de 5 Nisan 1994 yılında yaşanan yüksek enflasyonu ve ekonomik krizi de bu anlamda değerlendirmek mümkündür”³⁶ dedikten sonra, “işlem temelini çökme kurumunu yaratan düşünceler toplu sözleşme hukuku için de geçerlidir. Toplu iş sözleşmelerinin de bir temeli vardır. Aynı şekilde normal bağlı kalmanın sınırlarını katlanabilirlikte, kabul edilebilirlikte bulması ölçüsünün toplu sözleşme hukukunda geçerli olmayacağı düşünülemez” demektedirler.

Bu yazarlara göre “katlanabilirlik ya da kabul edilebilirlik ölçütü toplu iş sözleşmesi taraflarının bir birleriyle olan ilişkilerinde sınırlı bir fonksiyona sahiptir. Üyelerle olan kolektif ilişki içerisinde katlanabilirlik veya kabul edilebilirlik toplu sözleşme gücünü aşırı olarak kısıtlamaktadır. Bu konuda “toplular sözleşme yetkisinin aşılması nedeniyle üyeler için katlanılmaz veya kabul edilmez duruma gelmiş olan bir toplu iş sözleşmesi normunun geçerli olmayacağı” kabul eden Alman Hukuku’nu örnek olarak gösteren Belling ve Köksal, Alman Federal Mahkemesi’nin, işlem temelini çökmesi kurumunu toplu iş sözleşmelerine uygularken her zaman tereddütlü davrandığını” toplu iş sözleşmesi taraflarının düşündükleri ve sözleşme yaparken güttükleri motifler, toplu sözleşme kapsamında yer alanlar tarafından bilinmemektedir. İşlemin temelini bundan etkilenip etkilenmediğinin tahmin edilmesi de böylece mümkün değildir. Burada söz edilmek istenen “hukuki güvenlik” ve “güvenin korunması” noktaları, hukuk devleti ilkesinin emirleri olarak anayasal ve toplu iş sözleşmelerinin genel, soyut etkisinden dolayı da özel bir öneme sahiptirler, dedikten sonra, bunların işlem temelini çökmesinin hukuken dikkate alınmamasını gerektirmediğini, bu kavramların “sadece hukuki sonuçların belirlenmesi çerçeve-

³⁶ Belling-Köksal a.g.m., s. 1490-1491.

sinde dikkate alınıp" değerlendirilmesi gerektiğini iddia etmişlerdir.

Belling ve Köksal Almanya'da doktrinin çoğunluğunca işlem temelini çökmesi kuramının toplu sözleşme hukukuna da uygulanabileceğinin kabul edildiğini iddia ederek, "Türk hukuku açısından 2822 TSGLK'nun 66. maddesindeki bu kanunda hüküm olmayan hallerde Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu ile hizmet akdini düzenleyen diğer kanunların bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır" hükmünün işlem temelini çökmesi kurumunun toplu iş sözleşmelerine uygulanabileceğinin "karinesini" oluşturduğunu, dolayısıyla da sözleşme taraflarının iradelerinin hata, hile ve ikrah sonucu sakatlanması üzerine sözleşmenin iptalinin istenebileceğinin kabul edildiği bir sistemde işlem temelini çökmesi ilkesinin uygulanmasının kabul edilmesinin de normal bir sonuç olacağını iddia etmişlerdir.

Buna karşılık Aydınli, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 66. maddesine Belling ve Köksal'ın tam tersi bir yorum getirerek, maddenin "diğer kanunların bu kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır" cümlesine işaret edip "İş Hukukunun amacına, mutlak emredici hükümlerin amaçlarına aykırı olan diğer hukuk disiplinlerinin düzenlenmeleri veya genel ilkeleri ya hiç uygulanmaz ya da rehabilite edilerek uygulanabilir"³⁷ sözleriyle 2822 Sayılı Yasa'nın 66.md.anılan cümlesinin Borçlar Hukukuna göre geliştirilen Yargıcın değişen durum ve koşullar nedeniyle sözleşmeyi değişen koşullara uyarlamasını olanaksız kıldığını savunmaktadır.

Yargıcın sözleşmeyi değişen durum ve koşullara uyarlaması bölümünde de ifade etmeye çalıştığımız gibi, doktrinin ve Yargıtay üyelerinin muhalefet serhlerine biz de katılmaktayız.

Belling ve Köksal'ın ise hem Federal Mahkemenin kararlarını değerlendirirken hem de HGK kararını değerlendirirken kanımca sağlam hukuki gerekçelere dayanmamışlardır. Anayasal güvence altında bulunan toplu sözleşme özerkliğinin, uyarlama konusunda sorun yaratacağını kabul etmekte, ancak bu sorunun toplu iş sözleşmelerin uyarlanmasında daha büyük bir hassasiyetin gösterilmesiyle aşılabileceğini iddia etmektedirler. Kanımca, ne denli hassasiyet gösterilirse gösterilsin, Anayasayla taraflara bırakılan özerk bir alana yapılan her türlü müdahale özerkliğin doğasına aykırı olacaktır.

Yazarların iddia ettiği gibi toplu iş sözleşmelerinin de bir temeli vardır. Ancak, bu temel Borçlar Hukuku sözleşmelerin kuruluş biçimleriyle kıyaslanama-

³⁷ İbrahim Aydınli a.g.m., s. 18.

yacak ölçüde, farklı biçimlerde, farklı araçlar kullanılarak ve üçüncü şahıslara karşı da ileri sürülebilen objektif hukuk kuralları yaratılarak belirlenmektedir. Üstelik, bu durumda tarafların sözleşmenin süresinin dışında değişiklik yapma olanakları her zaman vardır. Tarafların bu değişikliğe yanaşmamaları halinde, her iki tarafın da, gerçekleşmesinden zarar göreceği sonuçlar, sonuçların taraflara yüklemiş olduğu sorumluluklar, özel hukuk sözleşmelerinden daha kapsamlı ve tarafları uzlaşmaya zorlamaya itecek durumdadır. Kaldı ki ülkemizde özellikle otomotiv sektöründe, dışarıdan bir müdahaleye gerek kalmaksızın, ücretsiz izin gibi tarafların karşılıklı anlaşmalarıyla buldukları çözümlerle krizin yakın tarihte aşıldığı örnekler halen canlılığını korumaktadır.

Yazarların örnek olarak gösterdikleri Alman Hukukunda, toplu iş sözleşmelerinde yetki aşımı nedeniyle işçiler açısından katlanılmaz hale gelmesi halinde uygulanmaması olgusunda uyarlamayla bir ilgisi yoktur. Yetki aşımı, tarafların toplu sözleşme özerkliği ile kendilerine tanınan sınırları aştıkları anlamına gelir ki, bu durumda hukuk sisteminin müdahale etmesi zaten kaçınılmazdır.

Belling ve Köksal'ın gözardı ettikleri bir durumda Anayasa'nın 119. ve 121. m.d.leri ve 2935 sayılı Olağanüstü Hal Yasasıdır. Anayasanın bu maddeleri ve 2935 sayılı yasa değişen durum ve koşullarda, toplu sözleşmelerinin uyarlanması konusunda, neler yapılacağına ilişkin hükümler içermektedir. Kendilerinin de kabul ettikleri gibi eğer yasalarda veya sözleşmede hüküm varsa uyarlama, hukuken de mümkün değildir.

2822 Sayılı Yasanın 66. maddesinin uyarlama için karine oluşturduğu iddiası da bizce kabul edilebilir bir görüş değildir. Aydınlı'nın da çok yerinde olarak işaret etmiş olduğu gibi, diğer kanunlardaki hükümler ancak 2822 Sayılı Yasa' da hüküm olmaması ve yasaya da aykırı olmaması durumunda uygulanabilirler. Yazarların iddia ettiği hata, hile, tarafların sözleşmenin esaslı unsurlarında yanıtılmaları gibi iradeyi sakatlayan olayların, toplu iş sözleşmelerinin yetki prosüdünü, toplu görüşme aşamaları (tarafsız arabulucu) düşünülduğünde, bu tür olayların gerçekleşmesinin neredeyse olanaksız olduğu, 2822 Sayılı Yasanın, örneğin yetki olmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin butlan sonucuna bağlanması gibi yaptırımlar içerdiği, MK ve BK hükümlerinin yasalar hiyerarşisi içerisinde Anayasa hükümlerinden üstün olmadıkları, unutulmamalıdır diye düşünüyoruz.

Yazarlar, durum ve koşullarda esaslı değişikliğe para değerinin düşmesini örnek olarak gösterdikten sonra, bir varsayım örnek olarak, Almanya'da Devlet tarafından yapılan yardımlar karşılığı konulan fesih yasağına ilişkin toplu

sözleşme maddesinin, devletin yardımları kaldırması halinde işlem temelinin çökeceğini belirtmektedirler. Para değerinin değişmesi konusunda verilen örneğe ilişkin doktrinin çoğunluğunca yapılan değerlendirmeye katılıyoruz. Tekrara yol açmamak için üzerinde durmuyoruz. Ancak yazarların varsayım olarak sundukları örnekte işlem temelinin çökmesi ile gerçekleşmesi şarta bağlı bir normun birbirine karıştırıldığı görüşündeyiz. Gerçekten de, Belling ve Köksal'ın belirtmiş oldukları gibi işletmelerde fesih yasağının sürmesi toplu iş sözleşmelerinde, devletin fesih yasağının sürmesi için yardım yapma koşuluna bağlanmış, devlette bu yardımı kaldırmış ise bura da işlem temelinin çökmesinden çok şarta bağlı bir edimin, şartın ortadan kalkması nedeniyle, sözleşme hükmü gereği uygulanmamasından söz etmek gerekir. Çünkü, işlem temelinin çökmesinde, edim ifa edilebilir durumdadır, ancak bu ifa koşullarındaki esaslı değişiklik nedeniyle edimler arasındaki dengeyi, katlanamayacak ölçüde bozmuştur. Varsayımsal örnekte ise, fesih yasağının sürmesi Hükümetin yardımının sürmesi şartına bağlanmıştır. Sözleşmede şarta bağlı bir edim, bu şartın ortadan kalkmasıyla dışarıdan bir müdahaleye gerek olmaksızın, zaten sözleşme hükmü gereği kalkacaktır. Taraflar fesih yasağının sürmesini toplu iş sözleşmesinde açıkça kararlaştırmamışlar ise, işveren sendikasının Devletin sosyal politikalarındaki değişim eğilimini öngörmüş, bu yardımın kesilebileceğini hesaplamış olması gerekir. Bir başka ifadeyle işveren sendikasının, Devletin sosyal politikalarındaki değişim eğilimini önceden tahmin edemeyeceğinin kabulü günümüzün iletişim koşullarında mümkün değildir. Dolayısıyla da, bu eğilimi öngörebilecek durumda olan tarafın işlem temelinin beklenemeyen, öngörülemeyen bir olay nedeniyle çöktüğünden bahisle, uyarılama istemesine olanak yoktur.

SONUÇ

Toplu sözleşme hakkı ve özerkliği Batıda Devletin taraflara tanımış olduğu bir hak olarak ortaya çıkmamıştır. Sanayi devriminin yaratmış olduğu yeni bir sınıf olan işçi sınıfı adım adım önce örgütlenme hakkını, sonra grev ve toplu sözleşme hakkını Devlete kabul ettirmiştir.

Demokrasinin gelişip, içeriğinin zenginleşmesiyle iç içe gelişen bu tarihsel süreçte, Devletin karışmadığı, ancak sınırlarını belirlediği bir alanda objektif, üçüncü şahıslara karşı da ileri sürülebilir kural koyma erki olan toplu sözleşme özerkliği ,demokratik anlamda da bir aşamayı temsil etmektedir.

Batıdaki gelişmenin aksine Türkiye’de toplu iş sözleşmesi özerkliği, sanayi devriminin yapılamamış, Cumhuriyetin oldukça cılız bir sanayi devir almış olması nedeniyle güçlü bir işçi sınıfının, hatta güçlü ve gelişmiş bir burjuva sınıfının olmaması nedeniyle, oldukça geç gelişmiş, hukuki kaynağını ise anayasadan almıştır.

İlk kez 1961 Anayasası toplu iş sözleşmesi özerkliğinden açıkça söz etmemiş olsa da sendika, toplu sözleşme ve grev haklarını Anayasal güvence altına alarak toplu iş sözleşmesi özerkliğini tanımıştır.

1982 Anayasası kolektif hakları düzenleyerek toplu iş sözleşmesi özerkliğini anayasal güvence altına alırken, 2822 Sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sınırlarını oldukça daraltarak düzenlemiştir.

Otuz yılı aşkın bir süredir, tüm eksikliklerine, zaman zaman kesintiye uğramasına karşın özgür toplu pazarlık düzeni Türkiye’de küçümsenmeyecek bir birikim yaratmıştır.

Özgür toplu pazarlığın kesintiye uğradığı dönemlerle, ülkede yaşanan ekonomik krizler, genel olarak çakışmıştır. Bu gerçek sadece ülkemiz için geçerli değildir. Tüm dünyada hem geçmişte hem de bugün ekonomik konjonktürün, toplu pazarlığın ve genel olarak kolektif hakların üzerinde olumlu-olumsuz etkileri olmuş, bu etki, özellikle kriz dönemlerinde, toplu pazarlığa işçiler açısından olumsuz olarak yansımıştır.

Batı Avrupa'da yaşanan son krizden çalışma yaşamının yerleşik bir dizi kurumunu tehdit eden politikalar yardımıyla çıkılmaya çalışılması (esnek üretim, atipik çalışmalar vb.) toplu pazarlıkta işçi sendikalarının gücünü ve etkisini azaltmış, toplu sözleşmelerde yerleşme eğilimi güç kazanırken, "ödün pazarlığı" adı altında, iş güvencesi karşılığında ekonomik haklardan vazgeçmeyi ön gören sözleşmelere rastlanmaya başlamıştır.

Gelişme stratejisini, Batılı anlamda sanayileşmeye dayalı kalkınma olarak belirleyen Türkiye'nin özellikle 1950'li yıllardan sonra dünya ekonomisine, uluslararası işbölümünün gereklerine uygun bir entegrasyonu yaşaması, Sanayileşmesini tamamlamış gelişmiş ülkelerde yaşanan krizlerin daha sert bir şekilde ülke içine yansımalarına neden olmuştur.

1980'li yılların başlarına kadar uygulanan ithal ikameci büyüme modeli, 1970'li yıllara kadar Devletin ekonomiye ve gelirler politikalarına etkin olarak müdahalesinin yardımıyla ve sosyal sınıflar arasında yaratmış olduğu çıkar birliğinin, uzlaşmanın da etkisiyle, sürdürülebilmiştir. Ancak 70'li yıllardan sonra iç pazara yönelik tüketim malları üretiminden ara malları üretimine geçmesiyle birlikte, o güne değin tarım ürünleri ihracından ve yurt dışındaki işçilerden elde edilen dövizlerin karşılamaya yettiği, ithalat karşılanamaz hale gelmiş, 70'li yılların sonunda ithal ikameci birikim modeli kendi sınırlarına dayanarak tıkanmıştır.

Türkiye'nin demir çelik ve kimya sanayi gibi ara malı üreten daha büyük ve kapsamlı sanayiye yönelmesinde, sanayileşme kavramının içeriğinin bilimsel teknolojik gelişmelerle önemli ölçüde değişmesinin ve merkez ülkelerinin, o güne kadar sanayileşmenin ölçüsü olarak kabul edilen bir dizi sanayiye gelişmekte olan ülkelere kaydırarak, daha ileri teknolojiye yönelmelerinin, uluslararası işbölümünün bu gelişmelere bağlı olarak yeniden tanımlanmasının da etkisi büyük olmuştur.³⁸

24 Ocak ekonomik kararlarıyla birlikte Türkiye uluslararası işbölümünün

³⁸ Deniz Can Saner a.g.e., s. 19.

kendisine biçtiği role uygun ihracata dayalı ekonomi modeli olarak adlandırılan yeni bir birikim modeline geçmiştir.

İç tüketimin kısılarak, mal ihracatının hedeflendiği, ihracata büyük teşviklerin sağlandığı, Devletin ekonomideki rolünün en aza indirilmeye çalışıldığı, liberal bir söylemin hakim olduğu bu modelde, Devletin gelirler ve istihdam politikaları, işçi ücretlerinin, iç pazarın önemini yitirmesine bağlı olarak gelir olma boyutunu yitirip sadece maliyet boyutunun ön plana çıkmasıyla birlikte kökten değişmiştir. Devletin o güne değin istihdamı teşvik eden, sosyal harcamalarla ücretlileri destekleyen politikalarının değişimi, eğitimden sağlığa kadar bir dizi alanda bütçeden ayrılan payların azalmasını, işçi ücretlerinin alabildiğince düşürülmesini de beraberinde getirmiştir.

Dünyada yaşanan krizlerin hemen sonrasında şiddetli krizler yaşayan Türkiye’de krizden çıkış olarak belirlenen politikaları IMF dikte ettirmiş, işçi ve memur ücretlerinin kısılanması, ücretliler üzerindeki vergi yükünün artırılması, KİT’lerin özelleştirilmesi, tarıma yapılan sübvansiyonların kaldırılması ya da azaltılması IMF’nin değişmez acı reçeteleri olarak her kriz sonrasında uygulamaya sokulmuştur.

Geniş kitlelerin tepkisine neden olan krizden çıkış politikaları genel olarak askeri rejimler altında uygulanabilmiş, ücretliler krizin bedelini kaybettikleri işleri ve düşen ücretlerinin yanında, ellerinden alınan demokratik haklarıyla da ödemek zorunda kalmışlardır.

12 Eylül 1980’den serbest toplu pazarlığın başladığı döneme kadar, toplu iş sözleşmelerini 2364 sayılı Yasa ’nın verdiği yetkiye dayanarak bağıtlayan YHK’lu o güne değin sendika ve işveren temsilcilerinin toplu iş sözleşmelerine koyduğu idari maddeleri “işverenlerin ellerini kollarını bağlayan hükümler” olarak nitelendirip, sözleşmelerden ayıklamıştır. YHK genel olarak enflasyonun altında belirlediği ücret zamlarıyla, özgür toplu pazarlık için demokrasinin vazgeçilmez bir koşul olduğunu bir kez daha göstermiştir.

5 Nisan 1994 tarihinde yaşanan krizden krizin bedelini önemli ölçüde işçilere ödeterek çıkmak için oluşturulan politikalar askeri bir rejime gerek duyulmadan, “bize özgü demokrasinin” erozyona uğratıp, güç ve prestij kaybettiği sendikal yapı sayesinde ve özellikle de hak grevinin olmaması sayesinde uygulamaya sokulabilmiştir.

Bu kriz döneminde kamu işçilerinin sadece 4.dilim ücret zamlarının altı ay faizsiz ertelenmesi sayesinde, Hükümet net 16.3 trilyon kaynak elde etmiştir. Aynı dönemde üç aylık net %50 faizli tahvil ihraç eden Hükümet, işçi ücretleri-

ni faizsiz ertelemekte hiçbir sakınca görmemiştir.

Anayasanın 54. maddesinin gerekçesinde, “bir sözleşme döneminde iş barışını sağlamak ve “mahkemelere olan saygıyı arttırmak” için kaldırıldığı bildirilen hak grevi yerine getirilen eda davasının, işçiler aleyhine, yargıcın sözleşmeyi değişen koşullara uyarlaması gerekçesiyle işçiler aleyhine sonuçlanması, ülkemiz somutunda hak grevinin yaşamsal bir öneme sahip olduğunu bir kez daha göstermiştir

Ertelenen işçi ücret zamları yargıcın sözleşmeyi değişen koşullara uyarlamasının toplu sözleşme hukukunda geçerli olup olmayacağı tartışmasını hem yargı, hem de doktrin içerisinde başlatmıştır.

5 Nisan ekonomik kriziyle patlayan döviz fiyatlarındaki artış nedeniyle, bankalardan dövizle kredi alanların açmış olduğu uyarlama davaları, bankalar lehine sonuçlanırken, işçilerin açmış oldukları eda davalarının, üstelik bir uyarlama talebi yokken reddedilmesi hukuka olan inancın sarsılmasına yol açmıştır.

İlginç olan bir nokta ise, uyarlama kuramını ilk olarak gündeme getirenlerin, bu kuramı sözleşme özgürlüğünün gücünün güçsüzü ezme özgürlüğüne dönüşmesini engelleme gerekçesiyle ortaya atıp, sosyal koruma ilkesine dayandırmalarına karşın, tam aksinin yapılarak bu ilkenin Toplu sözleşmelerin sosyal koruma işlevini ortadan kaldıracak şekilde toplu sözleşme hukukuna aktarmaya çalışmaları olmuştur. Doktrinin çoğunluğu, Yargıtay Özel Dairesinin ve Hukuk Genel Kurulunun vermiş olduğu kararı, toplu sözleşme özerkliğine aykırı bulmuş, toplu sözleşmelerin kendine özgü koşulları nedeniyle, uyarlama için gerekli koşulların bu alanda gerçekleşemeyeceğini vurgulayarak, Borçlar Hukuku esaslarına göre geliştirilen yargıcın değişen hal ve koşullar nedeniyle sözleşmeyi uyarlaması kuramının, toplu sözleşme hukukuna uygulanamayacağını savunmuşlardır.

Aksi görüşü savunanlar ise yargıcın sözleşmeyi değişen koşullara uyarlaması kurumunun Almanya’da doktrinin çoğunluğu tarafından kabul edildiğini, Federal Mahkemenin oldukça ihtiyatlı da olsa, uyarlamayı toplu sözleşmeler için kabul ettiğini belirterek, Yargıtay kararına konu olan somut olay için karara katılmadıklarını, ancak işlem temelinin çökmesi halinde toplu iş sözleşmelerinin kendine özgü de olsa bir özel hukuk sözleşmesi oluşu gerekçesiyle uyarlamanın konusu olabileceğini belirtmişlerdir.

Yukarıda da açıklamış olduğumuz gibi, biz de doktrinin çoğunluğu gibi yargıcın olağanüstü durum ve koşullardaki değişim nedeniyle toplu sözleşmelerin değişen durum ve koşullara uyarlanmasını öncelikle Anayasal güvence altında

bulunan toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırı buluyoruz.

Öte yandan ise, Anayasanın 119, 121 md. ve 2935 sayılı olağanüstü hal yasa-sındaki açık hükümler karşısında, ILO 87, 98 sayılı sözleşmelerin ışığında ve özellikle toplu iş sözleşmelerin yapılış prosedüründe ki özgünlükler ve toplu iş sözleşmelerinin ekonomik, sosyal etkileri açısından, toplu sözleşme hukukuna, uyarlama kurumunun aktarılamayacağı inancını taşıyoruz. Ancak, özel hukuk-taki sözleşme özgürlüğünün güçlünün güçsüzü ezme özgürlüğüne dönüşme-mesi için sosyal koruma ilkesi ışığında geliştirilen uyarlama kuramının, sosyal koruma işlevine sahip olan ve bu işlevi çalışma hayatında gerçekleştiren toplu sözleşme özerkliğiyle, farklı alanlarda, benzer misyonları gerçekleştirerek var olabileceği inancındayız.

Yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapılması gereke-bilir. Ancak bu değişikliğin yapılma yolu, taraflardan en az birisinin iradesine karşın, dışarıdan yapılacak değişikliği empoze etmek değildir. Batı ülkelerinde Devlet-işveren ve işçi örgütleri aracılığı ile yapılan sosyal anlaşmalar, bu anlaş-maların sonucu tarafların karşılıklı rızaları ile toplu iş sözleşmesini değiştirme-leri, sistemin doğasına uygun ve çalışma barışını koruyacak tek yöntemdir.

Toplu iş sözleşmesi özerkliğinden, sözleşmenin bağlayıcılığından korkma-mak gerekir. Krizin etkisini üzerinde hisseden, deyim yerindeyse parmağı taşın altında olanların, birlikte çözüm üretmek zorunda kalacaklarına güvenmek, so-rumluluğu onlara bırakmak, sadece toplu sözleşme hukuku açısından değil, de-mokratik geleneklerinin yerleşmesi açısından da önemlidir.

Ne var ki soruna bu açıdan yaklaşırken unutulmaması gereken çok önemli noktalar vardır. Bunların başında siyasi iktidarın, krizin yarattığı sonuçları sos-yal sınıflar üzerine dağıtırken adalet duygusunu zedelememeye büyük özen göstermesi gerektiğidir.

Somut olarak, 1994 Nisan krizinden hareket edersek, yıllık enflasyonun %150 civarında olduğu, işçilerin toplu iş sözleşmesi ücret zamlarının ertelendiği dönemde Hükümetin net üç aylık %50 faizle devlet tahvili satıp, aynı dönemde doların fiyatını da sabit kılarak dolar üzerinden yılda %40'lara ulaşan rantla-rın, dağıtıldığı³⁹ koşullarda, sadece işçilerden fedakarlık istenmesi, memur ma-aşlarının düşük tutulması, hiçbir adalet duygusuyla açıklanamaz.

Siyasi iktidarın hukuk sisteminin kendisine çizdiği sınırlar içerisinde, ekono-mik, sosyal politikalar belirleme, toplumda var olan sınıf ve katmanlardan birisi

³⁹ Korkut Boratav, Yargıçlar ve İşçiler, Yeni Yüzyıl Gazetesi, 19 Mart 1995.

ya da birileri lehine tercih yapma hakkı elbette ki vardır. Hukuk, siyasi iktidarın bu tercihlerinden olabildiğince bağımsız kendi iç tutarlılığını koruyarak var olacaktır. Siyasi iktidarın yapmış olduğu tercihi, hukuku zorlayarak yargı kararlarına yansıtma, hukukun siyasallaşması anlamına gelir ki, bu sonuç sadece çalışma hayatı için değil tüm toplum için ciddi çatışmaların zeminini hazırlar. Oysa, günümüzün çağdaş demokrasi anlayışına göre tam aksini yapıp, siyaseti hukuksallaştırmak siyasetin hukuka saygısını geliştirmek bir zorunluluktur. Anayasada devletin temel ilkelerinden birisi olarak tanımlanan “Hukuk Devleti” ilkesi siyasi iktidarın, giderek “kendisi de hukuki bir kavram olan Devletin” her türlü etkinliğinin hukukun içerisine alınmasını gerektirir.

Siyasi iktidar, yapmış olduğu tercihlerinin karşılığını, seçmenin karşısında siyasi olarak verecektir. Yargı organlarının görevi, siyasi iktidarın kararlarını, hukuk zemininde hukuku zorlama pahasına meşrulaştırmak değil, aksine hukuka aykırılığını tespit edip, gereğinin yapılmasını sağlamaktır.

Toplu sözleşme özerkliğinin anayasa ve Yasalarla sınırları çizilerek taraflara bırakılan alanda tarafların objektif hukuk kuralları yaratma erki olduğunu unutmamak gerekir. Bu erkin somutlandığı toplu iş sözleşmeleri siyasi iktidarın belirlemiş olduğu politikalarla uyumuyor olabilir. Hatta bu politikaların hayata geçirilmesinde toplu iş sözleşmeleri bir engel de oluşturabilir. Ancak tüm bunlar toplu iş sözleşmelerinin siyasi iktidarın belirlemiş olduğu politikalarla uyumlaştırılmasını gerektirmediği gibi, yargının böyle bir şey yapma hakkı da yoktur. Aksine demokratik bir sistemde siyasi iktidarlar ekonomik, sosyal politikalarını belirlerken, var olan toplu iş sözleşmelerini, özgür toplu pazarlık düzenini, demokratik baskı guruplarının olası etkilerini de hesaba katmak zorundadırlar. Bu hesabı yapmayan ya da yanlış yapan bir siyasi iktidarın yaptıklarının sonuçlarına katlanmaması için toplu iş sözleşmesi özerkliğinin feda edilmesi hiç bir demokratik değerle de açıklanamaz.

KAYNAKLAR

- AKGÜÇ, Öztin: "Ekonomik Kriz Karşısında Bankalar ve Sermaye Piyasası" Petrol İş Yıllığı 1993-94 s: 672
- AKINCILAR, Murat: 1970'ler Krizi Bağlamında Kriz ve Çevrim Kuramları yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi İ.Ü. İktisat Fakültesi İstanbul-1990
- AKALIN, Güneri: "Ücret Sistemimizin Yapısal Sorunları ve Türk Ekonomisine Etkileri" Ücret Sistemimiz Sorunları ve Çözüm Önerileri Semineri İstanbul 16-17 Kasım 1994 TİSK yayınları s: 57
- ARSLAN, Hakan: "Asya Krizi Rusya Krizi Ve Türkiye" Mülkiye Ocak-Şubat 1999sayı 214 cilt 23 s: 124-127
- ATASAYAR, Kubilay: "Türk İşverenleri Açısından İş Hukuku'ndaki Esneklik" Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim Vakfı Yayınları İzmir 1994 s: 314
- AYDINLI, İbrahim: "Toplu İş Sözleşmelerinin Uyarlanması (Emprevizyon)'na ilişkin Karar incelemesi" Türk Hukuk Enstitüsü Dergisi Ocak 1997 S14 s: 17
- BAŞAR A. Hamdi Barış Dünyası Dergisi Ocak 1965 Sayı 32
- BELLING, Detlev/KÖKSAL, Mehmet: "Toplu iş sözleşmelerinde İşlem Temelinin Çökmesi Halinde Uyarlama HGK'nun 03.05.1995 tarihli Kararının İncelenmesi. Yasa Hukuk Dergisi Ekim 1996 S: 9 s: 1487
- BERKSOY, Taner: "Türkiye Ekonomisinde Değişim ve Kriz 24 Ocak 1980'den 5 Nisan 1994'e" Petrol İş Yıllığı 1993-94 s: 596
- BURCUOĞLU, Haluk: Hukukta Beklenmeyen Hal Ve Uyarlama İstanbul 1995
- BAYDUR, Refik: "Türk-İş 5 Nisan Ekonomik İstikrar Tedbirleri ve Sonuçları Sempozyumu" 1995 Türk-İş Yayınları s: 29
- BORATAV, Korkut: "Sunuş" Türk Ekonomisinde Krizin oluşumu Yeldan Harb-İş Yayınları Aralık 1994
- BORATAV, Korkut: "Yargıçlar ve İşçiler" Yeni Yüzyıl Gazetesi 19 Mart 1995

- ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri İstanbul 2. Baskı
- ÇELİK Nuri: Toplu İş İlişkilerinde Değişim, MESS Yayını No 266 İST 1997
- DEMİNER, Temel: Gericiilik Döneminde Dünya ve Türkiye Sorun Yayınları Ekim 1993
- DERELİ, Tokar: "Türkiye'de Toplu İş Uyuşmazlıklarını Yasal Çerçevesi Açısından Değerlendirme" İş ve Hukuk Dergisi S: 209 Aralık 1990 s: 4
- ELBİR, Halid Kemal: İş Hukuku 9. Baskı İstanbul 1987
- EKİN, Nusret: Endüstri İlişkileri Beta Yayınları 6.Baskı
- EKMEKÇİ, Ömer: Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi İstanbul 1996
- EKONOMİ, Münir: "Türkiye'de Toplu İş Hukuku Sistemi" Banksis 1. Uluslararası Semineri İstanbul 1985 s: 307
- EMREALP, Sadun: Azgelişmişlik ve Siyasal Yapılar Ankara Haziran 1984 Birey ve Toplum Yayınları
- ERDOĞDU, Seyhan: "Ücret Sistemimiz Sorunları ve Çözüm Önerileri Semineri" TISK yayımlar s: 85 İstanbul 1995
- ESER, Kadir/ESER, Uğur: Türkiye de Sanayi Sektörünün Yapısı ve Gelişme Eğilimi Türk Harb-İş yayımları Nisan 1995
- ETUI: Collective Bargaining in western Europe 1995-1996
- FAHLBECK Reinhold: "İsveç İş Hukuku" Banksis 1.Uluslararası Semineri İstanbul 1985 s: 219
- FRÖBEL, Folker/HEINRICH, Jürgen/ KREYE Otto: Uluslararası Yeni İşbölümü ve Serbest Bölgeler Belge Yayınları Mart 1982
- GÜLMEZ, Mesut: "1936 Öncesinde İşçi Hakları" Türkiye'de İşçi Hakları Türkiye Yol İş sendikası Yayınları Ankara Ağustos 1986 s: 17
- GÜZEL, Ali: "Esneklik" MESS yayımları NO 222 Kasım 1995 s: 7
- HATEMİ, Hüseyin/SEROZAN, Rona/ARPAÇI, Abdulkadir Borçlar Hukuku Özel Bölüm İstanbul 1992
- HEINZEMANN, Bernd: "Ücret Sisteminin yapısı; Ekonomik Kriz Dönemlerinde Toplu İş Sözleşmeleri ve Ücretler Almanya Deneyimi"Ücret Sistemimiz Sorunları ve Çözüm Önerileri Semineri TISK Yayınları s: 103
- ICEM-PLUTO: Power and counterpower: The Union Response to Global Capital; Chicago; 1996
- İŞIKLI, Alparlan: Sendikacılık ve siyaset 4.Baskı 1990
- KAPLAN, İbrahim: Hakimın Sözleşmeye Müdahalesi, Ankara 1987
- KARAHASAN, M. Reşit: Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 6. Cilt. İstanbul 1992
- KAZGAN, Gülten: "Türkiye'de Ekonomik Krizler ve Uluslararası Bağlantıları" Petrol-İş Yıllığı 1993-94, s: 678
- KILIÇBAY, Ahmet: Türk Ekonomisi Modeller Politikalar Stratejiler, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları 5.Baskı
- KILKIŞ, İlnur: Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye'de Teşmilin Hukuki Boyutları ve uygula-

madaki Görünümü, Kamu İş yayınları, Ankara 1993

KIRAL, Şemsettin: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu İstanbul 1988 Basisen Yayınları

KOÇ, Yıldırım : Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Tarihi. Olaylar Değerlendirmeler. T. Yol İş Sendikası Yayınları Ankara Temmuz 1996

KOÇ, Yıldırım: Temel Sendikal Eğitim Amaç Yayınları Şubat 1980 İstanbul

KORAY, Meryem: Endüstri İlişkileri Basisen Yayınları 1992

KORAY, Meryem: Endüstri İlişkileri Basisen Yayınları İzmir 1996

KURTULMUŞ, Numan: "Post Endüstriyel Dönüşüm Sürecinde Geleneksel Endüstri İlişkilerinde Kriz ve Yeni Arayışlar" IV Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi Kamu İş Yayınları s: 180

KUTAL, Gülten/BÜYÜKUSLU, Ali Rıza: Endüstri ilişkileri Boyutunda Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi Teori ve Uygulama Der yayınları İSTANBUL 1996

KUTAL, Metin/DERELİ, Toker: "Ekonomik Kriz ve Dünyada Sendika Hareketleri, Petrol İş Yıllığı 1993-94 s: 559

KUTAL, Metin: "Toplu İş uyumsuzluklarının Çözümü ve Toplu İş Sözleşmesi açısından Türk İş Hukukunun Ellinci Yılı" Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı Basisen Yayınları 1988 s: 121

KUTAL, Metin: "Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İradesi Dışında Oluşması" Toplu İş Sözleşmesine ilişkin Temel Sorunlar Semineri , Kamu İş yayınları. Ankara 1990 s: 103

KUTAL, Metin: "Geçiş Dönemlerinde Toplu İş Sözleşmelerini Düzenleyen Önemli Bir Yasa , İktisat ve Maliye Dergisi Cilt XXVII S 11 Şubat 1981 s427

KUTAL, Metin: "Toplu Pazarlığın Düzeyi ve Batı Avrupa Ülkelerinde Başlıca Gelişmeler" İktisat ve Maliye Dergisi, Ağustos 1988 S: 5 s: 214

KUTAL, Metin: "Toplu Sözleşme Özerkliği Açısından Yargıtay'ın 31.01.1995 Tarihli Kararının Düşündürdükleri" İşçiler ve Bir Hukuk Devleti Masalı Selüloz İş Yayınları s: 105

KUTAL Metin: "Son Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri"İktisat Fakültesi Mecmuası 1994/B-3-c-14 Sabahaddin Zaim'e Armağan İstanbul 1996

LINK, F.Y.: "Çalışma Hayatında Esneklik Ücret Sistemleri ve Toplu İş Sözleşmeleri Almanya Deneyimi" Ücret Sistemimiz Sorunları ve Çözüm Önerileri Semineri TİSK Yayınları İstanbul 1994 s: 111

LORITZ, Karl George: "Alman İş Hukukunda Esnekleşmeye Yönelik Çabalar". Çalışma Hayatında Esneklik, Yaşar Eğitim Vakfı Yayınları İzmir 1994 s: 11

LÖWISCH, Manfred: "Anayasa ışığında Alman İş Hukuku Düzeni"İş Hukuku Dergisi Cilt I S: I Ocak-Mart 1991 s: 51

MESS Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1995 İST1995

NARMANLIOĞLU, Ünal: Grev Ankara 1990

OĞUZMAN, Kemal: "Hukukî Mütalaa" İşçiler ve Bir Hukuk Devleti Masalı Selüloz İş Yayınları s: 97

- OLGAÇ, Senai: Borçlar Kanunu Ankara 1977
- ÖZER, Atilla: Gerekeçeli ve 1961 Anayasasıyla Mukayeseli 1982 Anayasası Kamu İş Yayınları Ankara 1996
- ÖZSUNAY, Ergun: Borçlar Hukuku 2. Baskı İstanbul 1983
- ÖZVERİ Murat: İşçiler ve Bir Hukuk Devleti Masalı Selüloz-İş Yayını İzmit 1995
- Petrol-İş Araştırma Türkiye Ekonomisinde Derinleşen Kriz 1998-99 Yayın No: 99/1
- REİSOĞLU, Seza: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi Ankara 1971
- ROLAND, Issen: "Çalışma süresi Kısaltılarak İş Yaratılması" Çalışma Süresi Yaşama Süresi s: 13
- SANER, Deniz Can: Zenginler Yoksullar ve Robotlar Dünya Sisitemi Bağımlılık ve Türkiye İstanbul Şubat 1993
- SAVRAN, Sungur: "Türkiye Ekonomisinde Kriz 1994'den 1995'e" Petrol İş Yıllığı 93-94 s: 623
- SEROZAN, Rona: İfa İfa Engelleri Haksız Zenginleşme İstanbul 1994
- SÖNMEZ, Mustafa: Özal Ekonomisi ve İşçi Hakları İstanbul Kasım 1984
- SÖNMEZ, Mustafa: Türkiye Ekonomisinde Bunalım Cilt I Üçüncü Baskı İstanbul 1985
- SÖNMEZ, Mustafa: Türkiye Ekonomisinde Bunalım Cilt II İkinci Baskı Şubat 1986
- SUR, Melda: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil Ankara 1991
- SUNGURBEY, İsmet: Türkiye de Bankaların İyüzü Çorlu 1994
- ŞAHLANAN, Fevzi: Toplu İş Sözleşmesi İstanbul 1992
- ŞAHLANAN, Fevzi: "Hukuki Mütalaa" İşçiler ve Bir Hukuk Devleti Masalı Selüloz İş Yayınları s: 112
- TAŞKENT, Savaş: İnsan Haklarının Uluslararası Dayanakları Basisen yayınları NO: 26
- TİSK XX. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu 5-6 Aralık 1998
- TUNÇOMAĞ, Kenan: Türk İş Hukuku Cilt 1 İstanbul 1971
- TÜRK İŞ: 24 Ocak Kararları ve Kayıplarımız Broşür
- T. HARB-İŞ: 5 Nisan: Ne Amaçla, Neye Karşı? Ankara Ekim 1994
- ULUCAN, Devrim: Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği İstanbul 1981
- ULUCAN, Devrim: "Toplu Görüşme ve Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler" Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Kamu İş yayınları. Ankara 1990 s: 61
- YAVUZ, Arif: Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri Kamu İş Yayınları Ankara 1995
- YELDAN, Erinç: Türk Ekonomisinde Krizin Oluşumu 1990-1993 Bir Genel Denge Analizi T. Harb-İş Sendikası Yayınları Aralık 1994
- YENTÜRK, Nurhan: "Türkiye'de Düşük Ücretler Yatırımları Teşvik Ediyor mu?" Ekonomide Durum Dergisi Güz 1996 Sayısı s: 67.



Toplu iş sözleşmesi hakkı, sendikaların çalışma yaşamının kurallarını gerektirdiğinde 12 Eylül'den sonra çıkartılan 2822 Sayılı Yasanın hak grevini düzenlememesi, toplu iş sözleşmelerine uymamanın yaptırımını olarak hak grevi yerine eda davasını getirmesi, o günün koşullarında çok fazla dikkat çekmemiştir. Ne var ki, 5 Nisan krizi gerekçesiyle Hükümetin kamu işçilerinin 1994 yılı 4. ve 5. dilim ücret zamlarını vermeyerek ertelemesi üzerine toplu iş sözleşmesi yaptırımını sorunu bir anda kendisini hissettirmiştir.



Hak grevi yerine getirilen eda davasının, yerel mahkemelerce kabul edilmesine karşın Yargıtay tarafından kabul edilmeyerek, "uyarlama kuramı" çerçevesinde toplu iş sözleşmelerinin uygulanmamasının meşrulaştırılmaya çalışılması, toplu iş sözleşmesi özerkliğinin önemini, hak grevinin gerekliliğini bir kez daha ortaya koymuştur.



Sendikamız, yanlışın doğru olarak yerleşmesine, yaşananların unutulmamasına küçük bir katkısı olur inancıyla, toplu iş sözleşmesi özerkliğini, kriz dönemlerinden toplu iş sözleşmelerinin nasıl etkilendiğini, toplu iş sözleşmelerinin taraf iradeleri dışında değiştirilip, değiştirilemeyeceğini, öğreti ve yargı kararları ışığında ortaya koymaya çalışan bu incelemeyi, kamuoyu ve ilgililerin dikkatine sunmak istemiştir.