

122024-10

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YAPILMA
SÜRECİNDE GECİKME SORUNU
VE SONUÇLARI

Nurgül KESKİN

Yüksek Lisans Tezi

Eskişehir-1997

T.C. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YAPILMA SÜRECİNDE
GECİKME SORUNU VE SONUÇLARI**

Nurgül KESKİN

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Ercan GÜVEN

Eskişehir
1997

Anadolu Üniversitesi
Merkez Kütüphanesi

ÖZET

Toplu iş sözleşmesinin yapıma süreci, yasadaki boşluklar ve tarafların tutumlarından kaynaklanan nedenlerle uzayabilmektedir. Bu sürecin uzaması ise, ekonomik ve sosyal sorunların doğmasına yol açmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasındaki gecikmelerin önüne geçebilmek için, sorunların kaynağına inmek gerekmektedir.

Çalışmamızın amacı, toplu iş sözleşmesinin uzamasına neden olan etkenleri ve bu etkenler nedeniyle gerçekleşen uzamanın, ne gibi sonuçlar doğurduğunu incelemektir.

İncelemenin birinci bölümünde, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasını geciktiren nedenler, toplu iş sözleşmesi aşamaları sırasıyla ele alınarak, ortaya konulmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde, toplu iş sözleşmesinin uzamasının hukuki, ekonomik ve sosyal sonuçları üzerinde durulmuştur. Bu sonuçların taraflar üzerindeki etkileri ayrı ayrı ele alınmıştır.

ABSTRACT

The process of collective labor contract may have lagged due to the reasons related to the behaviours of parties to the contract and legal lacks . Economical and social problems occurs because of delay in that process. In order to prevent delays in signing of the common labor contract, it is relevant to search the main reasons of the problems.

The aim of our study, is to investigate the factors give rise to the extentions of the common labor contracts and the results of this extentions.

In the first chapter of our study, the causes of the delays in common labor contract and the stages of the common labor contract have been tried to put forward, respectively.

In the second chapter, we have mentioned the legal, economical and social consequences of the delays in common labor contracts. Effects of these results on parties were seperately considered.

İÇİNDEKİLER

TABLolar VE ŞEKİLLER	IX
KISALTMALAR	X
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YAPILMA SÜRECİNDE GECİKME SORUNUNA GENEL BAKIŞ

§ 1- YETKİ ALMA AŞAMASINDA ORTAYA ÇIKAN GECİKME SEBEPLERİ	4
I- Yetki Tesbitine İtiraz Aşamasının Uzaması	5
1- Süreye Bağlı İtiraz Kararlarının Sınırlı Olması	6
2- Karşılıklı İtirazların Bekletici Sorun Oluşturması	8
II- Yetki Almadan Yapılan Toplu İş Sözleşmelerinin Hükümsüzlüğünün İleri Sürülmesi	11
§ 2- TOPLU İŞ GÖRÜŞMESİ AŞAMASINDA ORTAYA ÇIKAN GECİKME SEBEPLERİ	13
I- Taraflar Arasında İletişim Eksikliği	14
II- Karşılıklı Çıkar Çatışmaları	20

1- İşçi Kesiminin Hedefleri Bakımından	22
a. Ekonomik Hedefler	22
b. Çalışma Hayatına İlişkin Hedefler	23
c. Diğer Hedefler	24
2- İşveren Kesiminin Hedefleri Bakımından	24
a. Ekonomik Hedefler	24
b. İşletmenin Kontrolünü Elinde Bulundurma Hedefi	26
III- Makro Ekonomik Sorunlar	27
§ 3- TOPLU İŞ UYUŞMAZLIĞI AŞAMASINDA ORTAYA ÇIKAN GECİKME	
SEBEPLERİ	30
I- Grev ve Lokavt Uygulamasının Gecikmesi Bakımından	31
1- Resmi Arabulucu Atanmasında Süre Öngörülmemesi	31
2- Grev Oylaması Talebi	31
3- Grev ve Lokavtın Geçici Olarak Yasaklanması	34
a. Savaş veya Seferberlik Hali	34
b. Felaket Halleri	36
c. Olağanüstü Hal	37
d. Sıkıyönetim Hali	37
4- Sefer Halindeki Ulaştırma Araçlarında Grev ve Lokavt Uygulaması	38
5- Tesbit Davası	39
II- Grev ve Lokavt Uygulamasının Ertelenmesi Bakımından	41
III- Grev ve Lokavt Hakkının Kötüye Kullanılması Bakımından	43
IV- Grev ve Lokavt Aşamasının Uzaması Bakımından	44
1- Grev ve Lokavtların Artma Nedenleri	45
a. Ekonomik Etkenler	45
b. Sosyal ve Psikolojik Etkenler	46

2- Grev ve Lokavtta Uzun Devreli Eğilimler	47
a. Hicks'in Toplu Pazarlık Modeli	48
b. Kaufman'ın Karşılıklı Etkileşimli Pazarlık Modeli	50
c. Ashenfelter ve Johnson'un Politik Modeli	51

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YAPILMA SÜRECİNİN GECİKMESİNİN HUKUKİ, EKONOMİK VE SOSYAL SONUÇLARI

§ 1. HUKUKİ SONUÇLARI	54
I- Genel Olarak	54
II- Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlük Tarihinin Geçmişe Etkili Olarak	
Belirlenmesi	55
1- Yürürlük Tarihi Geçmişe Götürülebilecek Sözleşme Hükümleri	56
2- Yürürlük Tarihinin Geçmişe Götürülmesinden Yararlanabilecek	
Olanlar	60
a. Hizmet Akdi Devam Etmekte Olan İşçilerin Durumu	60
aa. İmza Tarihinde Taraf Sendikaya Üye Olan İşçiler Bakımından	60
bb. Yürürlük Tarihi ile İmza Tarihi Arasında Taraf Sendika Üyesiği	
Son Bulan İşçiler Bakımından	61
cc. Taraf Sendikaya Üye Olmayan İşçiler Bakımından	63
b. Hizmet Akdi Sona Eren İşçilerin Durumu	65
§ 2- EKONOMİK SONUÇLARI	66
I- İşçi Tarafı Bakımından	66
II- İşveren Tarafı Bakımından	67
III- Ülke Ekonomisi Bakımından	68

§ 3- SOSYAL SONUÇLARI	72
I- Çalışma Banşının Kurulamaması	72
II- İstikrarsızlık	74
SONUÇ	76
YARARLANILAN KAYNAKLAR	i

TABLolar VE ŞEKİLLER

Şekil-1 : Hicks'in Toplu Pazarlık Modeli	48
Şekil-2 : Kaufman'ın Karşılıklı Etkileşim Modeli	51
Şekil-3 : Ashenfelter ve Johnson'un Politik Modeli	52
Tablo-1 : 1986-1996 Yılları Arasındaki Grev Uygulamaları ve Kaybolan İŞgünü Sayısı	69
Tablo-2 : 1986-1996 Yılları Arasındaki Lokavt Uygulamaları ve Kaybolan İŞgünü Sayısı	70

KISALTMALAR

A.g.k.	: Adı geçen kaynak
A.Ü.İ.İ.B.F.	: Anadolu Üniversitesi iktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
A.Ü.D.T.C.F.	: Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi
A.Ü.S.B.F.	: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi
B.	: Bası
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SK	: Sendikalar Kanunu
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
v.b.	: Ve bunun gibi
Ya.	: Yayın
Y.	: Yıl

GİRİŞ

Endüstri ilişkilerinde görülen gelişmelerle birlikte; işçi-işveren ilişkileri, tek bir işçi ile tek bir işveren arasındaki bireysel iş ilişkisi görünümünden uzaklaşmıştır. Özellikle sendikacılığımızın gelişmesi; işçilerin, işveren karşısında toplu olarak hareket edilirse daha fazla haklar elde edebilecekleri bilincine ulaşmalarına neden olmuştur.

Toplu pazarlık sisteminin, büyük işçi topluluklarını kapsayan düzenlemeler getirmesi, çalışma hayatında büyük önem kazanmasına yol açmıştır. Nitekim, taraflar bu sayede; ücret, izin, çalışma saatleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi çalışma hayatına ilişkin bütün konular üzerinde tartışabilmekte ve her iki tarafın da kabul edebileceği bir noktada, toplu pazarlığın somut belgesi niteliğinde olan toplu iş sözleşmesi imzalanmaktadır.

Diğer taraftan; toplu iş sözleşmesiyle, özellikle çalışma koşullarının düzenlenmesinde, işçi tarafının da söz sahibi olması amaçlanmaktadır. Toplu pazarlık sisteminin benimsenmesiyle bu amaç gerçekleştirilmiş; işverenin çalışma ilişkilerini düzenlemedeki tekeli ortadan kaldırılarak, işçinin işveren karşısında pazarlık gücüne kavuşması olanağı getirilmiştir.

Çalışma koşullarının, taraflar arasında tartışılarak belirlenmesi ve bunun

sonucunda toplu iş sözleşmesinin imzalanması yasal bir prosedürün izlenmesini gerektirmektedir. İşte, bu prosedürün çeşitli nedenlerle uzaması, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasını da geciktirmektedir. Bu da, taraflar ve toplum açısından ekonomik ve sosyal kayıplara neden olmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi sürecinin taraflar için büyük önem taşımaya karşılık TİSGLK'daki esnek hükümler nedeniyle uygulamada görülen aksaklıklar bu çalışmanın yapılmasının ana amacını oluşturmaktadır.

Çalışmamızın birinci bölümünde; toplu iş sözleşmelerinin yapılma sürecinde ortaya çıkan gecikme sebepleri ele alınmıştır. Bu gecikmelerin bir kısmı yasal boşluklardan, bir kısmı da işçi ve işveren tarafının tutumlarından kaynaklanmaktadır. Söz konusu gecikme sebepleri; toplu iş sözleşmesinin aşamaları esas alınarak incelenmiştir. Buna göre; yetki alma aşamasında hem TİSGLK'da yer alan boşluklardan hem de sendikacılığımızın yapısından kaynaklanan gecikmeler söz konusudur. Toplu iş görüşmesi aşamasında ise, tarafların aralarında iletişim kuramamaları, çıkar çatışmaları ve ekonomik durum nedeniyle uzamalar olmaktadır. Toplu iş uyuşmazlığı aşamasında da grev ve lokavt uygulamasına geçilmesinde ve grev ve lokavt uygulamasında görülen uzamalar toplu iş sözleşmesinin imzalanmasını geciktirmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise; birinci bölümde sözü edilen toplu iş sözleşmesinin yapılma sürecindeki uzamaların neden olduğu hukuki, ekonomik ve sosyal sonuçlar incelenmiştir. Bunlardan, hukuki sonuç olarak toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak belirlenmesi, işçilerin toplu iş sözleşmesinin imzalanmasındaki gecikmelerden doğabilecek çıkar kayıplarını önlemek amacıyla getirilen bir uygulamadır. Ancak, ekonomik ve sosyal sonuçlara baktığımızda, bir toplu iş sözleşmesi süreci sayılan nedenlerle uzamış ve imzalanması gecikmişse, bu sonuçlar,

tarafklar için olumsuz etkiler doğurabilmektedir. Bu bölümde sözkonusu sonuçlar, işçi, işveren ve toplum üzerindeki etkileri bakımından ele alınmıştır.

Böylece; nemi daha da iyi anlaşılan toplu iş sözleşmesi sürecindeki aksayan yönler ve bunların zm yolları ile, toplu iş sözleşmesi sürecindeki bu aksamaların neden olduğu sonuçlar üzerinde durulmaya çalışılmıştır.

Sonuç bölümünde ise, çalışmanın genel bir değerlendirmesi yapılarak, bu konudaki eleştiri ve önerilere yer verilmiştir..

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YAPILMA SÜRECİNDE GECİKME SORUNUNA GENEL BAKIŞ

§ 1- YETKİ ALMA AŞAMASINDA ORTAYA ÇIKAN GECİKME SEBEPLERİ

Bir toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için öncelikle yetkili işçi sendikasının belirlenmesi gerekmektedir. Yetki tesbitinin yapılabilmesi için de yasal bazı koşulların yerine getirilmesi öngörülmüştür.

Ülkemizde yetki tesbitine ilişkin çıkan sorunlardan bir kısmı yasalardaki hükümlerden bir kısmı da sendikacılığımızın yapısından kaynaklanmaktadır¹.

Yetki tesbiti taraflar için, özellikle de işçi tarafı için büyük önem taşır. Bir toplu iş sözleşmesinde iki taraf sözkonusudur. Taraflardan biri, emek kesimini temsil eden işçi sendikası, diğeri de sermayeyi temsil eden işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverendir. Burada, şöyle bir sorun ortaya çıkmaktadır. Bir işkolunda toplu iş

¹ Metin KUTAL, *Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Yasal Çerçevesi (Temel Özellikler ve Sorunlar)*, Türkiye Belediye-İş Sendikası Eğitim Dizisi: 4, İstanbul, 1987, s. 46.

sözleşmesi yapmaya ehil tek bir işçi sendikası sözkonusu değildir. Kanun'a göre aynı işkolunda faaliyet gösteren ve aynı amaçla kurulan bir çok işçi sendikasının kurulabilmesi olanağı vardır.

Bu durumda, aynı işkolunda kurulu tüm işçi sendikaları, toplu iş sözleşmesi yapmaya ehildir. Ancak, her sendikanın da toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olduğu söylenemez.

Doğal olarak, her işçi sendikası kendi üyelerinin ortak ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek üzere işverenle toplu pazarlığa oturmak ister. Bu da sendikalararası rekabetin artmasına neden olur. Çünkü, yukarıda değindiğimiz gibi, bu sendikalardan sadece bir tanesi toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahiptir.

Uygulamada da görüldüğü gibi; yetkili olduğu saptanan işçi sendikası daha da güçlenmekte, baskı gücü ve üye sayısı artmakta; buna karşılık yetkiyi elde edemeyen sendika ise, üye sayısının azalması ve mali yetersizliklerle çökme tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadır².

İşte bu koşullar altında ortaya çıkan ciddi rekabet nedeniyle yetki tesbiti, sendikalar için hayati öneme sahip bir konu haline gelmektedir. Bu da sistemin işleyişinde ve yasal prosedürün çeşitli aşamalarında aşağıda incelemeye çalışacağımız gibi bazı problemlerin çıkmasına neden olmaktadır. Bu problemler de, yetkili sendikanın saptanma sürecini uzatmaktadır.

I- Yetki Tesbitine İtiraz Aşamasının Uzaması

TİSGLK'nun 15. maddesine göre, işveren veya üyesi olduğu sendika ya da diğer işçi sendikaları yetki tesbitine karşı mahkeme nezdinde itiraz etme hakkına sahiptirler.

² A.g.k., s.48.

Bu, taraflara tanınan yasal bir haktır. Fakat sözkonusu Kanun'daki bazı eksikliklerden ve zaman zaman iyiniyet kurallarına aykırı tutumlardan dolayı yetki tesbitine yapılan itirazlar, yetki tesbit aşamasında zaman kaybına neden olabilmektedir.

Yetki tesbit sürecinin uzaması, başlıca iki durumda görülmektedir. Bunlar, süreye bağlı itiraz kararının sınırlı olması ve karşılıklı itirazların çoğu kez bekletici sorun oluşturmasıdır.

1- Süreye Bağlı İtiraz Kararlarının Sınırlı Olması

TİSGLK'nun 15/II maddesine göre, "*İşçi ve üye sayılarının tesbitinde maddi hata iddiasıyla süreye ilişkin itirazları mahkeme altı işgünü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme duruşma yaparak karar verir. Duruşma sonunda verilecek karar temyiz edildiği takdirde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin karara bağlanır*".

Maddeden de anlaşıldığı gibi, maddi hata ve süreye ilişkin itirazlar duruşma yapılmaksızın altı işgünü içinde mahkeme tarafından kesin olarak karara bağlanacaktır. Örneğin; tesbit yazısındaki işçi veya üye sayısı, Resmi Gazete'deki sayılara uymuyorsa veya tesbit yazısındaki sayılarda belirgin bir yanlışlık sözkonusu ise, mahkeme buna ilişkin itirazları duruşma yapmaksızın karara bağlayacaktır³.

Maddi hata ve süreye ilişkin itirazlar dışındaki itirazlar, yani taraflardan birinin veya her ikisinin gerekli yetkiye sahip olmadıkları veya itiraz edenin çoğunluğa sahip olduğuna ilişkin itirazlar, mahkeme tarafından duruşma yapılarak karara bağlanacaktır. Ayrıca mahkemenin kararı kesin nitelikte olmayıp, temyiz olanağı bulunmaktadır.

Uygulamada, maddi hata ve süreye ilişkin itirazlar dışındaki itirazların önemli bir

³ Kenan TUNÇOMAĞ, *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul, 1989, s.393.

yere sahip olduğu görölmektedir. Bu tür itirazların karara bağlanması için TİSGLK'da süre öngörülmemiş, sadece Yargıtay'ın temyiz kararını onbeş gün içinde vereceği belirtilmiştir.

Burada önemli bir sorun; yetki itirazının, mahkemece temyiz olanağı bulunan bir kararla mı, yoksa kesin bir kararla mı çözüme kavuşturulacağıdır. TİSGLK'nun 15. maddesine dayanılarak duruşmalı davalarda son söz Yargıtay'ın olduğuna göre, itirazın niteliğini de araştırmak Yargıtay'ın görevi olarak kabul edilmelidir⁴. Nitekim Yargıtay bir olayda takdir hakkını kullanarak, mahkemenin verdiği kararın aksine, itiraz konusunun üye sayısının tesbitine ve süreye ilişkin bulunmadığına karar vererek, mahkeme kararının bozulmasına hükmetmiştir⁵. Yargıtay diğer bir olayda ise, süreye ilişkin bir itirazın mahkemece kesin karara bağlanması ve kararın temyiz talebinin reddine karar vermiştir⁶.

Yargıtay, itirazların içeriğini incelemenin yanısıra, Yargıtay tarafından temyizi öngörülen duruşmalı itirazlarda, usule ilişkin yasal esaslara uygun olmayan bir mahkeme kararını, aksaklıkların giderilmesi için, bozma kararı da verebilmelidir. Bununla beraber Yargıtay, bazen sadece değerlendirme ve incelemeyi gerektirici durumda temyiz konusu ile ilgili bozma kararı verebilmektedir. Gerçekten, Yargıtay'ın verdiği bir kararda⁷; duruşmalı bir itiraza ilişkin temyiz talebi üzerine, işin esasına girerek iddia ve savunmanın incelenmesi ve buna göre bir karar verilmesi gerektiğini ileri sürerek mahkeme kararını bozmuştur. Yargıtay'ın bu tutumu TİSGLK'nun 15. maddesindeki kesin karara ilişkin hükme aykırılık teşkil etmektedir. Özellikle çalışma barışının korunması, toplu iş

⁴ Nuri ÇELİK, *İş Hukuku Dersleri*, B.12, İstanbul, 1994, s.415.

⁵ Yarg. 9. H.D. 18.6.1984, E.1984/6441, K.1984/6675; Nuri ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Sorunlar", *TÜHİS*, (Şubat 1989), s.8

⁶ Yarg. 9. H.D. 26.10.1984, E.1984/9986, K.1984/9196; A.g.k., s.8.

⁷ A.g.k., s.8.

sözleşmesinin biran önce imzalanması amacına ters düşen bir nitelik taşıyan bu tutum pekçok eleştirilere hedef olmuştur⁸.

2- Karşılıklı İtirazların Bekletici Sorun Oluşturması

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan yetki tesbitine ilişkin itirazların bazıları niteliği gereği mahkeme tarafından bekletici sorun kabul edilmektedir. Bekletici sorun oluşturan bu itirazlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

Bunlardan ilki; yetki itirazına ilişkin bir dava devam ederken, bu sırada Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan %10 çoğunluk tesbitine ilişkin istatistikle ilgili 12. madde uyarınca yapılmış ve henüz sonuçlanmamış bir itirazın olmasıdır. Yetki itirazı davasının görüldüğü mahkemenin bu durumu bekletici sorun kabul ederek, istatistiğe ilişkin itirazın sonuçlanmasını beklemesi gerekmektedir⁹.

Yargıtay'ın da benzer bir olayda bu doğrultuda bir kararı vardır¹⁰. Bu olayda yetki tesbitine itiraz davasında davalı sendikanın %10 barajını aşip aşmadığı hususu taraflar arasındaki uyuşmazlığı oluşturmaktadır. Yargıtay kararında "*...eldeki itiraz davasının sonuçlandırılabilmesi için %10 baraj sorununun öncelikle çözümlenmesi gerekir. Bunun için de taraflardan açık ve net şekilde diyebilecekleri ve delilleri toplanmalı ve ayrıca Bakanlıktan da alınan istatistiklerin kesinleşip kesinleşmedikleri sorularak yapılacak bir değerlendirme sonucu hasil olacak kanaate göre bir karar verilmelidir.*" diyerek bu durumun mahkeme tarafından bekletici sorun kabul edilmesi yönünde bir görüş bildirmiştir.

Görüldüğü gibi, yapılmış olan bir yetki tesbitine itiraz davasında,

⁸ ÇELİK, İŞ..., s.415.

⁹ A.g.k., s.415.

¹⁰ Yarg. 9. H.D. 23.1.1997, E.1997/607, K.1997/981.

mahkemenin, istatistiğe ilişkin bir itiraz var ise bunun sonuçlanmasını bekledikten sonra kesin kararını vermesi yerinde olacaktır.

Diğer bir bekletici sorun da, işletme toplu iş sözleşmesi yapılması konusunda yetki itirazında bulunulmasıdır. TİSGLK'nun 15. maddesinde bu itirazın çözümüne ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. Ancak, sözkonusu Kanun'un 3/III maddesinde "*işletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıkları hakkında çıkan uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemede karara bağlanır. Kararın temyizi halinde Yargıtayca onbeş gün içinde kesin karar verilir*" denilmektedir.

İşte; böyle bir itiraz sözkonusu ise, hakim, itiraz eden tarafa, uyuşmazlığın TİSGLK'nun 3/III maddesi gereği çözümlenmesi için bir süre tanıyarak, itiraz edilmesi durumunda da bunu bekletici sorun kabul edecektir. İşletmeye ilişkin itirazın incelenmesinden sonra mahkeme, yetki itirazını 15. maddeye göre çözümleyecektir¹¹.

Burada şöyle bir durum ortaya çıkmaktadır. TİSGLK'nun 3. maddesine göre işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girecek bir işyerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadığına ilişkin uyuşmazlıklar işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesinde çözümlenecektir. Bu mahkeme ile 15. maddede belirtilen mahkeme aynı mahkeme olmayabilir. İşyeri toplu iş sözleşmesi yetki tesbitine yapılan bir itirazda, işverenin aynı işkolunda başka işyerlerinin de bulunduğu ileri sürülebilir. Bu durumda eğer işletme merkezi itiraza konu olan işyerinin bulunduğu yerde değilse 15. maddede sözü edilen mahkeme uyuşmazlığı çözemeyecek ve sorunu bekletici mesele olarak kabul edecektir.

¹¹ M. Fatih UŞAN, "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yargıtay ile Öğreti Arasındaki Görüş Farklılıkları)", **Kamu-İş**, C.III, S.4, (Temmuz 1994), s.146.

Uyuşmazlığın 3. madde hükmünce çözümlenmesi üzerine 15. maddede sözedilen mahkeme yetki itirazına ilişkin davayı karara bağlayacaktır. Eğer bu mahkeme her iki uyuşmazlığı çözmeye de yetkili ise önce işletme niteliğinin tesbitine ilişkin uyuşmazlığı daha sonra da yetki itirazına ilişkin davayı karara bağlayacaktır¹².

Son olarak da uygulamada pek görülmemekle birlikte; işveren veya üyesi olduğu sendika ya da işçi sendikaları, yetkili sendikanın sözkonusu işkolunda kurulu olmadığını öne sürerek itirazda bulunabilirler.

Daha önce Bakanlık tarafından işyerinin dahil olduğu işkolu tesbit edilip Resmi Gazete’de yayınlanmamış ise, ilgililer işkolu açısından yetki tesbitine itiraz edebilirler. Ancak, daha önce SK’nun 4. maddesine göre işyerinin girdiği işkolu belirlenmiş ve Resmi Gazete’de yayınlanmış ise yetki tesbiti aşamasında bu itirazın yapılabilmesi olanağı yoktur. Yetki tesbiti aşamasında yapılan bu tür bir itiraz SK madde 4’e göre çözümlenir ve bu itirazın çözümü TİSGLK 15. maddesine göre yapılan itiraz açısından bekletici sorun teşkil eder. Bu durumda kendisine itirazda bulunulan mahkeme tarafından konu bekletici sorun kabul edilecek ve itiraz edenlere SK’nun 4. maddesi gereğince Bakanlığa başvurması için süre verilecek, Bakanlık kararının itiraz edilmeden kesinleşmesi veya itiraz üzerine iş mahkemesince verilecek karar doğrultusunda yetki itirazı kabul veya reddedilecektir¹³.

Yukarıda değinilen itirazlar, kesin yetkinin kazanılarak, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasını geciktirici niteliktedirler. Çünkü, yetki tesbitine itiraz davasının sonuçlanabilmesi, diğer itirazın karara bağlanması ile olabilecektir. Özellikle bu

¹² Nuri ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde İşçi ve Sendika Üyesi Sayısının Belirlenmesine ve Tesbit Usulüne İlişkin Sorunlar", *Kamu-İş*, C.IV, S.1, (Ocak 1995), s.26-27.

¹³ Haluk Hadi SÜMER, *İş Hukuku Uygulamaları*, Konya, 1993, s.194-195.

itirazların, yetki almayı geciktirmek, sendikayı yıpratmak amacıyla kullanılması gereksiz uzamalara neden olmaktadır.

II- Yetki Almadan Yapılan Toplu İş Sözleşmelerinin Hükümsüzlüğünün İleri

Sürülmesi

Toplu iş sözleşmesi yapılma sürecini uzatan durumlardan biri de, çalışma hayatında pek rastlanmamakla birlikte yetki almadan yapılan toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün ileri sürülmesi halinde ortaya çıkabilir.

Gerçekten TİSGLK'da; yetki almadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinin geçerli olmayacağı ilke olarak kabul edilmiştir. Bununla beraber toplu iş sözleşmesinin yetkisizlik nedeniyle hükümsüzlüğünün ilgililerce¹⁴ ileri sürülmesi halinde, yetki alınmadan yapılan bir sözleşme geçerli sayılacaktır (TİSGLK m.16).

TİSGLK'nun 16/II. maddesinden de anlaşılacağı gibi, yapılmış olan bir toplu iş sözleşmesinin yetkisizlik nedeniyle hükümsüzlüğünün ilgililerce ileri sürülmesi, belirli bir süreye bağlanmış değildir. Sadece Yasa, ".....*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca durumu tesbitinden itibaren*....." demektedir. Böylece Bakanlığın resen yahut ilgililerin yetki tesbit işlemi için başvurularında herhangi bir süre öngörülmediği anlaşılmaktadır. Bundan da hükümsüzlüğe ilişkin yetki tesbitinin her zaman talep edilebileceği sonucu çıkmaktadır.

Diğer yandan; TİSGLK'nun 16/II. maddesinde devamla, "*.....durum tesbitinden itibaren kırkbeş gün içinde ilgililerce veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca dava*

¹⁴ Burada ilgililer ile anlatılmak istenen; yetkili olup olmadığına bakılmaksızın, o işkolundaki mevcut diğer işçi sendikaları, işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işverendir. Bkz.: İhsan ERKUL, "Yetki Belgesi Alınmadan Yapılan Bir Toplu İş Sözleşmesinin Geçerliliği Meselesi", A.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, C.V, S.1, (Haziran 1987), s.311.

yolu ile ileri sürülebilir” hükmü yer almakta ve bu düzenleme ile, yetkisizliğin tesbitinden sonra hükümsüzlüğü için mahkemeye başvuru; kırkbeş günlük süreyle sınırlandırılmış bulunmaktadır. Ancak, Bakanlığın yetki tesbitini ne kadar sürede yapacağına ilişkin bir hüküm de TİSGLK’da yer almış değildir¹⁵.

Ayrıca; yetkisizlik nedeniyle toplu iş sözleşmesinin geçersizliğine ilişkin kararın mahkeme tarafından sonuçlandırılması da bir süreye bağlanmamıştır. Nitekim, TİSGLK’nun 16/IV. maddesinde, “.....hakim, talep üzerine, gerekli görürse toplu iş sözleşmesini dava sonuna kadar durdurabilir” şeklinde yer alan hüküm bu husus açıkça anlaşılmaktadır.

Görüldüğü gibi; yukarıda belirtmeye çalıştığımız yetki alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün ileri sürülmesi durumunda; başvuru, yetki tesbiti ve nihayet mahkemece hükümsüzlüğün karara bağlanması aşamaları özellikle yasal prosedüre dönük yetkili sendikanın tesbiti bakımından gecikme nedeni olmaktadır.

Tesbit sonucu toplu iş sözleşmesi yetkisi almadan yapılan sözleşmede sendikanın yetkili olduğu ortaya çıksa dahi; toplu iş sözleşmesi sürecinin uzayacağı tartışmasızdır. Ancak burada, önemli bir konunun açıklığa kavuşturulması zorunludur. Bu da yetki alınmadan yapılmış olmasına rağmen, taraf olan sözkonusu sendikanın “yetkili” olduğunun anlaşılması durumunda prosedürün, TİSGLK hükümleri gereğince yeniden başlatılıp başlatılmayacağı sorunudur. Diğer bir ifade ile, prosedür baştan itibaren mi yenilenecek; yoksa sendikanın yetkili olduğunun anlaşılması halinde, yetki alınmadan yapılan toplu iş sözleşmesi hukuken geçerli hale mi gelecektir?

Kanaatimizce; sözleşmenin iptal edilmeden, uygulamaya devamı daha doğru

¹⁵ A.g.k., s.382.

olacaktır. Gerçekten, yetki alınmadan yapılan ve hatta yetkisiz bir sendikanın yapmış olduğu toplu iş sözleşmesine itiraz edilmemesi durumunda geçerli olabileceği düşünülürse; yetkili olduğu tesbit edilen sendikanın prosedüre uymadan yaptığı sözleşmenin öncelikle kabulü gerekir¹⁶.

§ 2- TOPLU İŞ GÖRÜŞMESİ AŞAMASINDA ORTAYA ÇIKAN GECİKME SEBEPLERİ

Toplu iş görüşmeleri, toplu iş sözleşmesi sürecinin önemli aşamalarından birisidir. Taraflar bu aşamada diyaloga girerek birbirlerinin isteklerini, sorunlarını, eğilimlerini saptama ve karşı önerilerini sunma durumundadırlar. Bu aşamanın olumsuz sonuçlanması durumunda ise, toplu iş uyuşmazlığı ortaya çıkar.

Toplu görüşmeler hem işveren kesimi hem de işçi kesimi için, mücadele ile görüşmenin birarada yaşandığı bir ortamdır. Endüstriyel ilişkiler sistemimiz içinde mücadelelerin olması elbette ki yadırganmayacak bir durumdur. Çünkü, her iki taraf da görüşmelere en yüksek yararı sağlama amacıyla başlamaktadırlar. Bununla birlikte toplu görüşmeleri olumsuz yönde etkileyen pek çok etken bulunmaktadır.

Bunlardan ilki, tarafların karşılıklı oturarak sorunları çözme yerine, kendi isteklerinde direnmeleridir. Bu da iletişim eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Başdöndürücü bir gelişimin kaydedildiği, kıyasıya bir rekabet ortamına girildiği günümüzde, hala tarafların birbirleriyle iletişim kuramamaları ve böylece, endüstri ilişkilerimizde olumsuz ödün vermeden çözüm arayışı içine girilen katı bir çalışma yaşamı doğmaktadır.

İkincisi, tarafların farklı çıkarlarının olması ve bu çıkarların ortak bir noktada birleştirilememesidir. İşçi sendikaları, toplu pazarlık sürecini kendi varlıklarının ana sebebi

¹⁶ Ayrıntılı bilgi için Bkz.: ERKUL, s.386.

olarak görürken, işverenlerin bu süreci kendi yetki alanlarını sınırlayan ve baskı altında tutan bir unsur olarak görmeleri de bu çıkar çatışmalarının giderilmesini büyük ölçüde engellemektedir.

Son olarak, günümüzün ekonomik koşulları gösterilebilir. Toplu görüşmelerin uzamasında çok büyük rolü olan ekonomik koşullar, taraflar arasında büyük görüş ayrılıklarına neden olmaktadır. Özellikle; yüksek enflasyon, işsizlik gibi elverişsiz ekonomik koşulların varolduğu bir ortamda yapılan toplu görüşmelerden kısa sürede olumlu sonuç alınması olanağı yoktur. Ülkemizdeki toplu iş uyuşmazlıklarının büyük çoğunluğu, içinde bulunduğumuz ekonomik durumdan kaynaklanmaktadır¹⁷.

Bu unsurları ayrıntılı olarak incelemek, toplu görüşmelerin uzama nedenleri konusunda daha aydınlatıcı bilgiler verecektir.

I- Taraflar Arasında İletişim Eksikliği

Toplu iş sözleşmesi süreci; demokratik rejimin bir sonucu olarak karşılıklı hoşgörü, saygı ve özverinin egemen olması gereken toplumsal bir anlaşma zemini. Endüstriyel ilişkiler sisteminin gerekleri de uzlaşmacı, yapıcı ve diyaloga dayalı bir iletişimi zorunlu kılmaktadır.

Demokratik sistemin yerleştiği gelişmiş batı ülkelerinde toplu pazarlık sistemi; uzlaşmacı, diyaloga açık, tarafların olduğu kadar toplumun da çıkarlarını gözeten, sosyal barışı sağlamaya yönelik bir gelişim içine girmiştir.

Ülkemizde de, bu gelişmelerin etkileri görülmekle birlikte; bunun tüm endüstri ilişkileri sistemimize yansıdığını söyleyebilmek olanağı yoktur.

¹⁷ Namık TAN, "Endüstri İlişkilerinde Son Gelişmeler", *Türk-İş*, S.318, (Kasım 1996), s.39-40.

Dünyadaki ilk yazılı toplu iş sözleşmesinin 1776 yılında Kütahya Fincan işçileri için yapıldığı bilinmektedir¹⁸. Bu da göstermektedir ki toplu pazarlık sistemi bizde yüzyıllardan beri varlığını sürdürmüştür. Ama ne yazık ki , bu süre içinde gerekli gelişmeyi sağlayamamış ve istenilen seviyeye ulaşamamıştır.

Toplu iş sözleşmeleri ile hedeflenen amaç "*çalışma barışı*"nın sağlanması, tarafların ve dolayısıyla toplumun çıkarlarının maksimize edilmesidir. Oysa son yıllarda Türk endüstri ilişkileri sisteminde ve bunun sonucu olarak da toplu iş sözleşmesi sürecinde bir "*yabancılaşma ve uyumsuzluk*" havasının hakim olduğu görülmektedir¹⁹. İşçi tarafı olsun işveren tarafı olsun, toplu görüşmeler sırasında, karşı tarafı dinlemekten çok kendi isteklerini ortaya koyabilme mücadelesine girmektedirler. Zaten toplu görüşmeler dışında biraraya gelip fikir alışverişinde bulunmayan taraflar, bu kısa süre içinde de kendilerini kısır bir döngünün içine sokmaktadırlar.

Bunun pek çok ekonomik, sosyal ve psikolojik sebepleri olduğu bir gerçektir. Her iki taraf da toplu görüşmelere bu etkenlerin baskısı altında devam etmekte, en fazla çıkarı elde etme çabasına girmektedir. Bu da taraflar arasında sağlıklı bir iletişimin kurulmasını oldukça zorlaştırmaktadır.

İşçi kesiminin de işveren kesiminin de toplu görüşmelere başlarken elde etmeyi umdukları bazı çıkarlar vardır. Görünüşte bu çıkarların çatışma hali içinde olduğu düşünülebilir. Örneğin; işçiler yüksek bir ücret talebinde bulunurken, işveren ise işgücü maliyetlerini olabildiğince düşük tutmak ister. Bu nedenle toplu görüşme sürecinin, işveren ve işçi kesimi arasında geçen bir çıkar mücadelesi olduğunu söylemek yanlış olmaz. Mücadele kelimesinden tarafların zıtlaşmalara girerek, birbirlerini anlamaya

¹⁸ Sayım YORGUN, "Toplu Pazarlık Sistemi ve Gelişmeler", *Türk-İş*, (Haziran 1993), s.29.

¹⁹ Nusret EKİN, "Taraflar Zıtlaşmalara Girmeden Diyaloglarla Sorunlara Çözüm Aramalı", *İşveren*, C.XXVIII, S.10, (Temmuz 1990), s.7.

çalışmadan, sadece kendilerini düşündükleri kıyasıya bir mücadelenin anlaşılması gerekir. Çünkü, taraflar arasında ortaya çıkan bu mücadele doğal olarak, çatışan bazı işçi ve işveren çıkarlarının bir sonucudur. Mücadele ancak, saldırgan, sağlıksız ve zararlı sonuçlar vermeye başladığı an toplu görüşmeler açısından olumsuz etkiler doğurmaya başlamaktadır.

Eğer taraflardan biri veya her ikisi de diğer tarafa karşı düşmanca duygular besleyerek, uzlaşmaz tavırlar içine girerlerse daha görüşmeler başlamadan başarısızlığın ilk adımları atılmış olur. Çünkü, bu psikoloji içindeki taraf, artık olayları sadece tek yönüyle görmeye başlar ve sorunun belirli bir yönünde sabitleşir²⁰. Bu da tarafların sağlıklı bir iletişim içinde sorunlara çözüm bulmalarına en büyük engeli oluşturur. Görüşmeler bu hava içinde başlayınca, sağduyu ve anlayışın yerini "*ne kapabilirsem kardır*" zihniyeti almaktadır. Böyle bir durumda her iki taraf da elde edeceği çıkarların peşine düşmekte, karşı tarafın içinde bulunduğu koşulları anlamaya çalışmamaktadır. Olaylara bu kadar dar bir çerçeveden bakmak, görüşmelerin, asıl amacından uzaklaşarak çıkar kavgası şekline dönüşmesine yolaçmaktadır. Görüşmeler bu aşamaya geldiğinde ise uzayıp giden tartışmaların sonunda, toplu iş görüşmesi süreci olabildiğince gecikerek, uyuşmazlığın çıkması kaçınılmaz hale gelmektedir.

Diğer taraftan, işçi ve işveren kesiminin çıkarları ortak bir noktada kesişmektedir. Bir örnek vermek gerekirse, işçiye yapılan her yatırım onun verimliliğini arttıracak bu da işletmenin kara geçmesinin sağlayarak her iki taraf için olumlu sonuçlar doğmasına neden olacaktır.

İşte, her iki kesimin de bu çıkarlarının birleşebileceği optimum noktayı yakalayabilmek, toplu görüşmelerde tarafların birbirlerini anlamalarına ve dinlemelerine

²⁰ Nusret EKİN, *Endüstri İlişkileri*, B.6, İstanbul, 1994, s.117.

bağlı olarak gerçekleşebilecektir. Nitekim, toplu görüşmelerin ortak karar verme ve çıkar çatışmalarını uzlaştırma yöntemi olduğu da gözden uzak tutulmamalıdır²¹.

Toplu iş sözleşmesi sürecindeki uzamanın en önemli nedenlerinden birisi olan iletişim eksikliğinin, ne kadar büyük sorunlara yolaçtığı günümüzde daha da iyi anlaşılmaktadır. Toplu görüşmelerden olumlu bir sonuç elde edilememesi durumunda uyuşmazlık aşamasına geçilmesiyle birlikte hem taraflar hem de toplum için pek çok zararlı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Uzayıp giden grevler, kaybolan işgünleri, üretimin durması, maliyetlerin artması, iletişim eksikliğinin sonuçlarıdır .

Bu yüzden toplu görüşmelere başlamadan önce taraflar arasında iyi bir iletişimin kurulması önemli koşuldur. İşçi ve işveren kesimi arasında sadece toplu iş sözleşmesi sürecinde değil, genel olarak sağlıklı bir iletişim bağının kurulması gerekmektedir. Taraflar birbirinin anlayabilmeli, dinleyebilmeli, kendisini karşı tarafın yerine koyabilmeli, onun içinde bulunduğu durumu kavrayabilmelidir.

Görüşmeler sırasında iyi bir iletişimin kurulması için taraf temsilcilerinin yapıcı, diplomat, bilgili, psikolojiden anlayan uzman kişiler olması gerekmektedir²². Çünkü toplu görüşmelerde taraflar bir pazarlığa oturmaktadır. Bunun sonucu olarak da bazı tartışmaların, anlaşmazlıkların çıkması olağandır. Önemli olan, böyle durumlarda heyecana, öfkeye kapılmadan, olabildiğince yapıcı, samimi ve açık bir tutumla toplu görüşme süreci kısaltılmalıdır²³. Böylece, uzayıp giden görüşmeler ve sonuçlanmayan tartışmaların yerini "*sosyal barış*" ve "*çalışma huzuru*" almakta; taraflar birbirlerine,

²¹ Harold W. DAVEY (Çev. İbrahim HOYİ), **Çağdaş Toplu Pazarlık**, Personel İdaresi Serisi:III, İstanbul, 1969, s.57.

²² A.g.k., s.57.

²³ Bunun bir örneği Öz Gıda-İş Sendikasının 1995 yılında dört işyerinde yaptığı toplu iş sözleşmelerinde görülmüştür. Bu toplu iş sözleşmelerinin yapılmasında işçi, işveren ve sendika temsilcilerinin katıldığı Endüstriyel İlişkiler Kurulu oluşturulmuş, sözleşmeler en geç bir hafta içinde imzalanmıştır. Sözleşme taslaqları işçilerin anket yoluyla katılımı sağlanarak hazırlanmış, ücret pazarlıkları içinde bulunulan ekonomik şartlar gözönüne alınarak yapılmıştır. Bkz.: Mahmut DEMİRKAN, "Endüstri İlişkilerinde Yeni Gelişmeler ve Sorumluluk Bilinci", **Verimlilik Dergisi**, Ankara, 1995/1, s.55.

karşılıklı anlayışla hareket etmeleri sonucu gereksiz uzamaların önüne geçebilmektedirler.

Karşılıklı iletişimin sağlıklı bir biçimde oluşabilmesi, "*sosyal diyalog*" adını verdiğimiz sürecin devamlılık arz ederek uygulamaya tam anlamıyla geçirilmesi ile gerçekleşebilir. "*Sosyal diyalog*"; işçi, işveren ve hükümet tarafının biraraya gelerek endüstri ilişkileri sisteminde ortaya çıkan sorunlara birlikte çözüm aradıkları bir süreçtir. "*Sosyal diyalog*" sürecini işletecek olan mekanizmalardan birisi de Batı ülkelerinde de örneklerini gördüğümüz "*sosyal ve ekonomik konsey*"dir. Ülkemizde de böyle bir Konsey, Başbakanlığın 06.05.1996 tarihli bir Genelgesi ile oluşturulmuştur²⁴. Genelge'de toplumun çeşitli kesimlerinin, demokratik bir ortamda, ortaklaşa görüşlerini tartışarak bir sonuca ulaştırmalarının ve bu şekilde verilen kararların sosyal uzlaşma, ekonomik istikrar ve gelişmenin sağlanmasındaki önemi vurgulanmıştır. Konsey; 15 hükümet, 2 yüksek öğretim kurulu ve 7 işçi ile işveren temsilcisinden oluşmaktadır²⁵. Görülmektedir ki Konsey'de hükümet tarafı ağırlıktadır. Bu durum bir baskı unsuru olarak etkin çalışmayı engeller niteliktedir. Çünkü öncelikle işçi ve işveren tarafının tam anlamıyla karşılıklı diyalog içine girmesi gerekmektedir. Bunun için de "*Sosyal ve Ekonomik Konsey*" in yanısıra işçi ve işveren tarafının katılımıyla oluşturulacak bir alt konsey taraflar arası iletişime daha elverişli bir ortam hazırlayacaktır²⁶.

Ülkemizde, taraflar arası iletişim eksikliğinin hissedildiği bir gerçektir. Taraflar sadece toplu görüşmeler sırasında karşılıklı oturup konuşmaktadırlar. Doğal olarak, bu kadar kısıtlı bir zamanda herşeyin birden konuşulup her iki tarafın isteklerinin de gerçekleştirilmesi güç olmaktadır. Bu bakımdan, tarafların sürekli birbirleriyle uyum halinde olmalarını sağlayacak alt konsey, önemli bir açığı kapatmış olacaktır.

²⁴ Nimet BERİKER-ATİYAS, "Uzlaşma Bilimi ve Ekonomik ve Sosyal Konsey", *İşveren*, C.XXXIV, S.8, (Mayıs 1996), s.14.

²⁵ XIX. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, TİSK Ya. No:149, (16-17 Aralık 1995), Ankara, s.146-147.

²⁶ Fevzi DEMİR, "Sosyal Barış ve Diyalog İhtiyacı", *İşveren*, C. XXXIV, S.2, (Kasım 1995), s.28.

Sosyal diyalog sürecindeki bir diğer mekanizma da, "*toplumsal anlaşma*", "*barış anlaşması*", "*temel anlaşma*", "*endüstriyel ilişkiler anlaşması*" gibi isimlerle anılan anlaşmalardır. Bunun örneklerinden birisi de İsviçre'de 19 Ocak 1937 yılında imzalanan ve her 5 yılda bir yenilenerek günümüze kadar geçerliliğini koruyan "*Barış Anlaşması*"dır²⁷. Barış Anlaşması'nın temel özellikleri şöyledir:

"Görüş ayrılıkları ve uyuşmazlıklar, karşılıklı sadakat ve inanç içinde çözümlenecektir. Anlaşma süresince, anlaşmada düzenlenmemiş sorunlarla ilgili olsa dahi, çalışma barışı taraflarca mutlak olarak korunacaktır. Menfaatlerin dengelenmesi, engelleme, grev ve lokavt yerine müzakere yoluyla aranacaktır.

Sadakatin ve inancın temel prensibi, tarafların birbirinden mümkün olmayanı istememeleri ve mümkün olanı vermeleridir. Bu da her iki tarafın menfaatlerine, tarafların karşılıklı ihtimam göstermeleri ile mümkündür²⁸.

Anlaşmaya bakıldığında, taraflar arasında esas olarak iletişimin sağlanmasının amaçlandığı anlaşılmaktadır. Böylece hiçbir zıtlığa girmeden, her iki tarafın da çıkarları korunmuş olacaktır.

Ülkemizde de, 20 Temmuz 1978 yılında Hükümet ile Türk-İş arasında benzer bir toplumsal anlaşma imzalanmıştır. Anlaşmanın amacı, işçi ve işveren ilişkilerini devlet kesiminde daha sağlıklı bir şekilde düzenlemektir²⁹. Fakat bu anlaşmaya TİSK'in dahil edilmemiş olması, sadece işçi kesimi ve hükümet arasında gerçekleşen bir anlaşma niteliğinde olmasına neden olmuştur. Hem bu sebeple hem de devletin ödeme gücünü aşan bir yük getirmesinden dolayı, anlaşmadan beklenen başarı elde

²⁷ "Endüstriyel İlişkilerde Diyalog ve Toplumsal Anlaşmalar", *İşveren*, C.XXVI, S.8, (Mayıs 1988), s.6.

²⁸ A.g.k., s.7

²⁹ *Dünya'da ve Türkiye'de Sosyal Diyalog*, TİSK Ya. No: 115, Ankara, 1992, s.80-81.

edilememiştir³⁰.

Sonuçta, tüm bu sayılanların temelde amaçları bir noktada kesişmektedir. Amaç; sosyal diyalogun geliştirilmesi ve tarafların demokratik bir ortamda anlaşarak ve en kısa dönemde sonuca varmalarını sağlamaktır. Özellikle Gümrük Birliği'ne girdiğimiz şu günlerde Avrupa ülkeleri ile rekabet edebilme ve hızlı bir gelişme sağlayabilmemiz için toplumun her kesiminde olduğu gibi endüstriyel ilişkilerde de sağlıklı iletişimin yani üçlü diyalogun (hükümet, işçi, işveren) temellerinin atılması gerekmektedir.

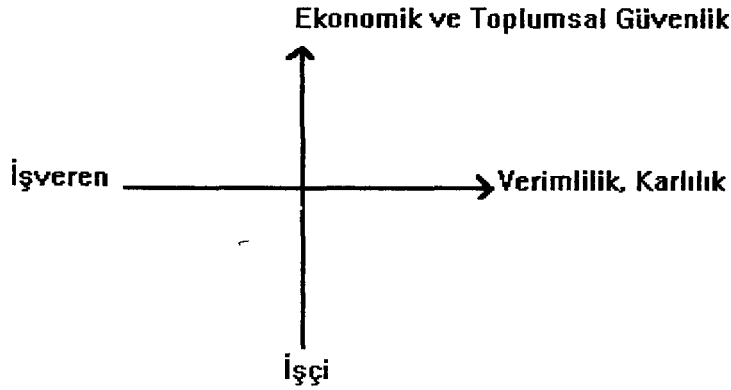
II- Karşılıklı Çıkar Çatışmaları

İşçi ve işveren ilişkilerinde endüstriyel yapının gereğinin bir sonucu olarak karşılıklı çatışmaların meydana gelmesi olağandır. Fakat bu çatışma; tarafların tüm güçleri ile bütün isteklerini elde etmek uğruna karşı tarafı bertaraf etmeye çalışmaları değildir. Bununla birlikte; günümüze gelinceye kadar yapılan toplu görüşmelerde ne pahasına olursa olsun, en fazla çıkarı elde etme mücadelesi egemen olmuştur. Herhalde, tarafların emeklerinin ve sermayelerinin karşılığını istemeleri çok olağan bir davranıştır. Ancak; karşı tarafı ezmeden, onun istekleri gözardı edilmediği sürece, çıkar sağlama amacına yönelik davranışlar doğal karşılanabilir.

İşverenlerin başlıca amacı maliyetleri en az düzeyde tutarak en çok karı elde etmektir. Buna karşılık işçiler de, ücret artışı yoluyla kardan daha fazla pay almayı amaçlarlar. Bunun yanısıra işveren tüm üretim faktörlerinden, dolayısıyla emek faktörünü oluşturan işçilerden de en yüksek verimin elde edilmesini, işçiler de sosyal ve ekonomik güvenliklerinin (çalışma saatlerinin düzenlenmesi, sigorta, iş güvenliği, v.b.) sağlanmasını isterler. Tarafların sözkonusu çıkar çatışması, aşağıdaki şema ile de

³⁰ Cahit TALAS, *Bir Toplumsal Politika Belgesinin Yorumu*, A.Ü.S.B.F. Ya. No:488, 100. Doğum Yılında Atatürk'e Armağan Dizisi:31, Ankara, 1982, s.17.

gösterilebilir³¹.



Şekilde de görüldüğü gibi; taraflar kendi amaçlarına önceliği vererek, karşı tarafı bu amaçlara ulaşmada engel olarak görürse, tamamen zıt çıkarlar ortaya çıkmaktadır. Fakat taraflar, karşı tarafla işbirliği içine girmenin daha fazla fayda sağlayacağını kavratsa şekildeki hatlar birbirine daha da yaklaşacak aradaki açığı azalacaktır. Fakat geneide bu hatların üstüste bindiği pek görülmemektedir.

Taraflardan birinin payının artması, diğerinin payının azalması anlamına geldiği için toplu görüşmelerde kıyasıya bir mücadele ve pazarlık hüküm sürmektedir³². Bu çatışmaların ekonomik, sosyal, kültürel ve psikolojik pek çok nedeni vardır. Her iki tarafın da kendi çıkarlarını düşünerek ulaşmak istedikleri bazı hedefler mevcuttur. Eğer taraflar bu hedeflere ulaşmada katı ve tutucu bir politika izlerse çıkar çatışmaları da uzun ve sert olacaktır.

Günümüzde toplu pazarlıklar "bölüşürücü" niteliğinden uzaklaşıp tarafların çıkarlarının bir noktaya kanalize edildiği "bütünleştirici" niteliğe doğru

³¹ Şevki GÜLER, *Çağdaş Sanayide İşçi İşveren İlişkilerinin Sosyolojik Anlamı*, A.Ü. D.T.C.F. Ya.No:283 Ankara, 1979, s.79.

³² A.g.k., s.78.

gelişme göstermektedir³³. Böylece, ortak hedefe ulaşmada çıkarların çatışması yerine birleşmesi sağlanmaya çalışılmaktadır. Çünkü uzun dönemde bakıldığında işverenlerle işçilerin çıkarları ortak bir noktada kesişmektedir.

1- İşçi Kesiminin Hedefleri Bakımından

Toplu görüşmelere işçi kesimini temsilen katılan taraf işçi sendikasıdır. Yani, işçi kesiminin hedefleri denildiğinde sendikanın hedefleri anlaşılmaktadır. İşçi sendikasının hedefleri üç grupta toplanabilir. Bunlardan birincisi ekonomik hedefler³⁴, ikincisi çalışma hayatına ilişkin hedefler, üçüncüsü diğer hedeflerdir.

a. Ekonomik Hedefler

Bir sendikanın kurulmasının temel amacı üyelerinin ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmektir.

Özellikle, gelişimini tam olarak sağlayamamış ve gelişmekte olan ülkelerde, sendikalar öncelikle elde edilebilecek en yüksek ücret artışını bunun yanısıra da sosyal yardımlarda artışlar sağlamaya çalışırlar. Ülkemizde de görülen yüksek enflasyon, sendikaların öncelikli amacının ücret pazarlığı olmasına neden olmuştur. Elverişsiz ekonomik koşullar bunu zorunlu kılmıştır.

Ücret; işçiler açısından büyük önem taşıyan bir konudur. Çünkü ailelerinin ve kendilerinin geçimlerini sağlayabilmeleri, her türlü ekonomik, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını karşılayabilme oranları ücret düzeyine göre belirlenmektedir.

İşçiler, işletmenin karı arttıkça, bu kardan ücret olarak aldıkları payın artmasını istemektedirler. Çünkü, işçiler kar artışının kendi çabaları sayesinde

³³ Meryem KORAY, *Endüstri İlişkileri*, Basisen Eğitim ve Kültür Ya.22, İzmir, 1992, s.76.

³⁴ Sabri ASTARLIOĞLU, *İşletmelerin ve Sendikaların Toplu Pazarlık Konusunda Yaklaşımları*, Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi İşletme Fakültesi Ya. No:7, Bursa, 1981, s.14.

oluştugu görüşünü savunmaktadırlar. Dolayısıyla sendika, gelecekteki karlar konusunda işverene göre daha olumlu tahminlerde bulunarak yüksek bir ücret talebinde bulunmaktadır. İşverenler ise, ücretlerin kar artışına bağlı olarak değil, verimlilik artışına paralel olarak artmasını savunmaktadırlar. Ayrıca, elde edilebilecek karlar konusunda daha olumsuz beklentiler içinde oldukları için, "ücret artışları" görüşmeler sırasında uzun tartışmalara ve anlaşmazlıklara neden olmaktadır³⁵. Günümüze kadar, işçilerin geçim kaynağı durumundaki ücretin düşük bir artış seyri izlediği görülmektedir. Ancak, son yıllarda yapılan iyileştirmelerle bir parça düzelme sağlanabilmişse de yüksek fiyat artışları bunu da yetersiz kılmaktadır.

b. Çalışma Hayatına İlişkin Hedefler

Bu hedefler arasında; çalışma sürelerinin düzenlenmesi, çalışma koşullarında standartların yükseltilmesi ile istihdam güvencesinin sağlanması yer almaktadır.

Emek piyasasında özellikle talebin arza göre yetersiz oluşu, sendikaların istihdam güvencesi konusu üzerinde önemle ve duyarlı biçimde durmasına neden olmaktadır. İstihdamın artmasına az da olsa etki eden çalışma saatlerinin azaltılması, işçi sendikalarının klasik hedeflerinden birisi olmuştur³⁶. Hatta sendikalar düşük ücret artışı yerine çalışma saatlerinin azaltılmasını tercih etmektedirler.

Çalışma koşullarının düzeltilmesi, uygun teknik imkanların sağlanması (aydınlatma, ısıtma, uygun araçlar v.b.) yine sendika hedefleri arasındadır. Bunun yanısıra iş güvenliği de ciddi önem taşımaktadır. Sonuçta, alınacak tüm önlemler işverenlere maliyet olarak yansiyacaktır.

³⁵ EKİN, *Endüstri İlişkileri*,.. s.114.

³⁶ "Piyasa Ekonomisine Sahip Sanayileşmiş Ülkelerde Toplu Pazarlık Alanında Görülen Son Gelişmeler", *İşveren*, C.XXVI, S.4, (Ocak 1988), s.8.

c. Diğer Hedefler

Çalışma yaşamında sermaye faktörünün sahibi olan işveren, emek faktörünü oluşturan işçi karşısında daha güçlü olmuştur. Bunun yarattığı dengesizliği ortadan kaldırmak ve bireysel olarak işveren karşısında etkisiz kalan işçi kesiminin sesini duyurmak üzere oluşturdukları işçi sendikalarının bir hedefi de işçilerin işbirliği içinde hareket etmelerini sağlamaktır. İşçiler eğer arkalarında sendikalarının desteğinin olduğunu bilirlerse kendilerini daha güvende hissedeceklerdir. Bu yüzden sendika, işe alma, terfi etme, ödüllendirme gibi konularda işverenle birlikte söz sahibi olmayı, diğer bir ifade ile işveren tarafından tanınmayı istemektedirler. Bu da işverenlerin istediği bir durum değildir. Kendi yetki alanlarının daraltılması anlamına gelen bu husus çeşitli anlaşmazlıklara yol açabilmektedir³⁷.

Sendikaların kendi varlıklarını kabul ettirebilmeleri, pazarlıklardan işçiler lehine en yüksek menfaatleri elde etmeleri ve sürekliliklerini sağlayabilmeleri başta gelen hedeflerindedir. Bu da işverenle aralarında çetin mücadelelerin geçmesine ve zaman kaybına neden olmaktadır.

2- İşveren Kesiminin Hedefleri Bakımından

Toplu görüşmelere başlarken işveren kesiminin de ulaşmayı amaçladığı bazı hedefler vardır. Bu hedefleri iki başlık altında toplamak mümkündür. Bunlar ekonomik hedefler ve işletmenin kontrolünü elinde bulundurma hedefidir.

a. Ekonomik Hedefler

Tam rekabet piyasasının geçerli olduğu ekonomilerde işverenler, hisse senedi sahiplerinden, tüketicilerden, rakip firmalardan ve işçilerden gelen ve birbiriyle

³⁷ EKİN, Endüstri İlişkileri,.. s.111.

çatışan birçok baskıyı uyumlaştırma gibi bir sorumluluğu üstlenmek zorunda kalmaktadırlar. Çünkü; hisse senedi sahipleri yüksek bir kar payı beklerken, tüketiciler düşük fiyatla ürün elde etmeyi istemekte, bunun yanısıra işçiler de emeklerinin karşılığı olarak yüksek bir ücret talep etmektedirler. Görüldüğü gibi, işverenlerin dengede tutmak zorunda olduğu çeşitli kesimlere ait birçok çıkar sözkonusudur. İşçi kesiminin çıkarları ise, işveren üzerindeki en büyük baskı unsurlarından birisini oluşturmaktadır.

Toplu görüşmelere başlarken işverenin kafasında “ *en az maliyetle maksimum verimliliğe ulaşma*” düşüncesi vardır. Bu düşüncenin sonucu olarak işçi sendikasının taleplerine olabildiğince direnmeye çalışır. Çünkü, işçi sendikasının her talebi maliyeti arttırıcı bir unsur olarak görülmektedir. İşgücü maliyetleri ise işletme maliyetleri arasındaki en önemli kısmı oluşturmaktadır. Bu yüzden işverenler, toplu görüşmeler sırasında sendikanın isteklerinden bazılarını direnmek suretiyle maliyetleri düşürme yolunu tercih etmektedirler³⁸.

İşverenler maliyetleri düşük tutmanın bir sonucu olarak yüksek kar elde etmeyi hedeflerler. Maliyeti düşük tutmanın ilk yolu da işçi ücretlerinin yükseltilmemesidir. Ancak; daha önce de belirttiğimiz gibi, işçi kesimi işletmenin elde ettiği kar arttıkça kendilerine ücret olarak verilen payın da artmasını istemektedirler. Çünkü bu karın artmasının nedeni işçilerin daha etkin üretimidir. Buna karşılık işverenler, kar artışını kendi etkin yönetimlerine bağlamaktadırlar. Fakat, işletme zarar ettiğinde taraflar tamamen değişik bir tutum içine girebilmektedirler. İşçi sendikası işletmenin zarar etmesinin kendilerini ilgilendirmediyini savunurken, işveren ise bunun tüm işletmeyi ve dolayısıyla da işçi kesimini de ilgilendirdiyini öne sürmektedir³⁹.

Buradan da anlaşılmaktadır ki işveren kesimi görüşmelere başlarken en az

³⁸ EKİN, *Endüstri İlişkileri*,...s.113.

³⁹ A.g.k., s.114.

tavizle pazarlığı bitirme amacıyla iken, işçi kesimi daha fazla haklar elde etme amaçındadır. Bu durum, doğal olarak görüşmelerde ciddi tıkanmalara ve uzamalara neden olmaktadır.

b. İşletmenin Kontrolünü Elinde Bulundurma Hedefi

İşverenler için işletmenin kontrolünü ellerinde bulundurmak ve işletme üzerindeki otoriteye sahip tek kişi olmak çok önemlidir. Kendi yönetim alanına yapılacak her türlü müdahale işveren tarafından tepkiyle karşılanmaktadır. Bu yüzden toplu pazarlıkta işverenin en önde gelen hedeflerinden birisi de işletme üzerindeki kontrol alanını koruyabilmektir⁴⁰. Fakat daha önce de belirtildiği gibi işçi sendikasının hedefleri arasında kendi varlığını kabul ve devam ettirme isteği önemli bir yer tutmaktadır. Bunun içinde işçilere ilişkin kararların verilmesinde kendilerinin de işverenle birlikte söz sahibi olmasını istemektedirler. Bu durum işverenin kontrol alanını birçok hususta daraltmaktadır. Örneğin; işçi alma, tayin ve transfer, ücret sistemlerinin belirlenmesi ve uygulanması, işçilerin ödüllendirme ve cezalandırılması gibi. İşveren bu ve benzeri pekçok alanın kendi kontrolü altında bulunmasını istemektedir. İşçileri bir üretim faktörü olarak gören işveren toplu görüşmelerde de kendi otoritesini kısıtlayacak her türlü işçi talebine karşı çıkmaktadır.

Görüldüğü gibi; işverenin işletmenin kontrolünü elinde bulundurma hedefi; işçi sendikasına olabildiğince az müdahale alanı bırakma sonucunu doğurmaktadır. Fakat gelişen ve değişen şartlar, işçi sendikacılığının güçlenmesiyle birlikte işçi kesimine de bazı kararların alınmasında söz hakkının olmasını sağlamıştır. Yine de toplu

⁴⁰ ASTARLIOĞLU, s.24.

görüşmelerde işverenin olumsuz tutumunu sürdürmesi, buna karşılık işçi sendikasının daha fazla söz sahibi olmayı istemesi toplu iş sözleşmelerinin taraflarca imzalanarak yürürlüğe konulmasını geciktirmektedir.

III- Makro Ekonomik Sorunlar

Toplu görüşmelerde uzamalara neden olan bir başka problem alanı da ülke ekonomisinde yaşanan sorunlardır. Ülkenin içinde bulunduğu ekonominin genel konjonktürü, işçi ve işveren kesimlerini olumlu veya olumsuz yönde etkilemekte, bunun etkileri de toplu görüşmelere olumlu ve olumsuz şekilde yansımaktadır.

Ülke ekonomisinin bir duraklama içinde olması veya yüksek bir enflasyon oranına sahip olması durumlarında toplu görüşmelerin içeriği farklı farklı olmaktadır.

Eğer bir ekonomide duraklama ya da endüstride gerileme sözkonusu ise toplu görüşmelere başlarken işçi kesiminin hedefi "*olanı korumak*" şeklinde tanımlanabilir⁴¹. Çünkü durgunluk dönemlerinde yatırım ve istihdam hacmi düşüktür. Bunun sonucu olarak da ekonominin zayıf ödeme gücü ve bunu aşan sendika taleplerini işveren karşılayamaz. Hatta işverenler işçilerin mevcut haklarında indirime gitme yolunu bile deneyebilirler.

Görülmektedir ki, ülke ekonomisinde durgunluk dönemine girilmiş ise, her iki taraf için de elverişsiz bir pazarlık ortamı oluşmaktadır. İşçi sendikalarının bu dönemlerde pazarlık güçleri zayıftır. Çünkü, ödeme gücü düşük olan işverenden bir takım taleplerde bulunmak, ücretler ve diğer çalışma koşullarında bozulmaya yol açacaktır. Bu nedenle durgunluk dönemlerinde amaç olabildiğince mevcut şartları korumaya yönelmiştir⁴².

⁴¹ Sosyal Siyasetimizde Yeni Boyutlar, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul, 1986, s.110.

⁴² Cahit TALAS, Sosyal Ekonomi, Ankara, 1979, s.273.

Toplu görüşmeleri olumsuz yönde etkileyen bir başka ekonomik durum da hızlı fiyat artışlarının gözlendiği, yani yüksek enflasyonun yaşandığı dönemlerdir. Ülkemiz açısından bu durum büyük önem taşımaktadır. Çünkü 1970'li yıllardan bu yana enflasyon ekonomimizi etkileyen kronik bir sorun haline gelmiştir. Enflasyonun nedenlerine bakıldığında hem talep hem de arz ve maliyet kaynaklı faktörlerin etkili olduğu görülmektedir. Özellikle işveren ve hükümet kesiminde "ücret artışlarının enflasyonda belirleyici" olduğuna dair bir izlenim vardır⁴³.

Genel görüş olarak enflasyonun yaşandığı bir ekonomik ortamın endüstri ilişkilerini olumsuz yönde etkilediği kabul edilmektedir⁴⁴. Hızlı fiyat artışlarının olduğu bir ortamda, toplu görüşmelerin ciddi tıkanmalarla uzaması kaçınılmaz olmaktadır. Çünkü toplu görüşmeleri çıkmaza sokan ve hatta uyuşmazlığa götüren başlıca sebep yüksek enflasyondur⁴⁵. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde, ücretle ilgili maddeler dışındaki maddeler çok kısa bir sürede karara bağlanırken, ücret ve parasal konuları içeren maddeler ise, görüşmelerin bitimine kadar olumlu bir sonuca bağlanamamakta ve çoğu kez uygulamaya konan grevler bu dönemlere rastlamaktadır⁴⁶.

Bilindiği gibi ücret, işçi kesimi açısından toplu görüşmelerde üzerinde durulan en önemli hususlardan birisini oluşturmaktadır. Çünkü yüksek enflasyon çalışanların ve sabit gelirliilerin ücretlerinin reel anlamda alım gücünün düşmesine yol açmaktadır. Hızlı fiyat artışları karşısında ücretlerin erimesi sonucu, işçi sendikası doğal olarak ücretleri enflasyona ezdirmemek için yüksek ücret artışında direneceklerdir. Fakat yüksek enflasyon sadece işçi ücretlerini etkilememekte, aynı zamanda işverenlerin de

⁴³ Aziz KONUKMAN, " Türkiye Ekonomisindeki Ücret-Fiyat İlişkileri, Sektörel Fiyat Oluşumu ve Enflasyon", **Ekonomik Durum**, Türk-İş Araştırma Merkezi, (Güz 1996), s.59.
⁴⁴ Asım YÜCEL, **Emek Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler**, Ankara, 1980, s.264.
⁴⁵ **Türk Endüstri İlişkilerinin Sorunları**, 91 Yılı Eğitim Seminerlerimiz, Öz İplik-İş Sendikası, Ankara, 1992, s.306.
⁴⁶ Muhammet KENGERLİ, "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı ve Adil Yollarla Çözümüne İlişkin Yasal Tedbirler", **Türk Kamu-Sen**, C.1, S.3, (Mart 1988), s.21.

sermayelerinin değer kaybetmesine, maliyetlerinin artmasına neden olmaktadır. Bunun sonucu olarak, toplu görüşmelerde alım gücü düşen işçi tarafı yüksek ücret beklentisi içinde iken, maliyetleri artan işveren tarafı da maliyetleri azaltabilme beklentisi içine girmektedir. Bu ortamda yapılan görüşmeler de karşılıklı tartışmalarla yine uzamakta, hatta olumsuz sonuçlanabilmektedir.

Ülkemizde de, 1970'li yıllardan bu yana yaşanan yüksek fiyat artışları, toplu görüşmelerin ana gündem maddesinin ücret artışları olmasına neden olmuş ve uzayan uyuşmazlıklar, çoğu kez toplu iş sözleşmelerinin imza aşamasını geciktirmektedir.

1980'li yıllardan bu yana kronik hale gelen enflasyon özellikle, 1994 yılında tekrar üç haneli rakamlara yükselmiştir. Enflasyonun bu kadar yüksek bir seyir göstermesi işçilerin milli gelir içindeki paylarının azalmasına yol açarken; işverenleri de yüksek maliyetlerle karşı karşıya bırakmıştır. Bu da toplu görüşmelerin gergin bir havada başlamasına ve devam etmesine etki eden nedenlerden en önemlisini oluşturmaktadır.

Özellikle işveren ve hükümet kesimi enflasyona en büyük etken olarak ücret artışlarını göstermektedirler. Oysa, yapılan ücret artışları fiyatlar genel düzeyindeki artışların ancak çok küçük bir bölümünü oluşturmaktadır. Örneğin, 1990 yılı rakamlarına göre bütün ücretler %10 arttığına bunun yol açtığı sektörel toplam fiyat artışlarının genel fiyat düzeyine (enflasyona) katkısı ancak %2,36 olmuştur⁴⁷.

İşte; bu ortamda yapılan toplu görüşmelerde, yüksek enflasyon karşısında ezilen işçinin ücretlerini reel olarak koruma amacı güden işçi sendikasıyla, üretim maliyetlerini azaltarak karını arttırma amacı güden ve ücret artışlarını enflasyonist etken olarak gören işverenler arasında anlaşmazlıkların çıkması da kaçınılmaz olmuştur.

⁴⁷ KONUKMAN, s.64.

§ 3- TOPLU İŞ UYUŞMAZLIĞI AŞAMASINDA ORTAYA ÇIKAN GECİKME SEBEPLERİ

Tarafların, toplu görüşmeler sonucunda anlaşma sağlayamamaları durumunda toplu iş uyuşmazlığı aşamasına geçilmektedir. Burada sözkonusu olan uyuşmazlık, toplu iş görüşmeleri sırasında çıkan toplu menfaat uyuşmazlığıdır⁴⁸.

Toplu pazarlık sisteminde esas olan toplu görüşmeler sonucunda tarafların anlaşmaya varmalarıdır. Fakat ekonomik, sosyal ve psikolojik birçok nedenden dolayı tarafların aralarındaki sorunlarını çözümlayebilmeleri ancak toplu iş uyuşmazlığı aşamasında gerçekleşmektedir.

Toplu iş uyuşmazlığı aşamasında, özellikle yasal düzenlemeden kaynaklanan nedenlerle, ortaya çıkan uzama nedenleri doğal olarak toplu iş sözleşmesi sürecinin uzaması sonucunu doğurmaktadır.

Ülkemizde, toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümünde karma bir sistemin benimsendiği görülür⁴⁹. Buna göre, toplu menfaat uyuşmazlıkları arabuluculuk, zorunlu tahkim ve grev lokavt yoluyla çözüme ulaştırılabilir⁵⁰. Bütün bu çözüm yollarının uygulanması belli bir zamanı alırken, bunun yanısıra uygulamada karşılaşılan sorunlar toplu iş sözleşmesinin imzalanmasını geciktirmektedir. Örneğin; grev ve lokavt aşamasına geçilmesini geciktiren nedenler olduğu gibi, grev ve lokavt uygulamasının yürütme veya yargı organlarıncaya engellenmesi de sözkonusu olabilmektedir.

Böylece, toplu iş uyuşmazlığı sürecindeki birtakım ekonomik ve sosyal nedenlerden kaynaklanan mücadeleler de, toplu iş sözleşmelerini bu aşamada geciktirmektedir.

⁴⁸ Mehmet KOCAOĞLU, *Sosyal Politika ve İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik*, Ankara, 1988, s.161.

⁴⁹ Haluk Hadi SÜMER, *İş Hukuku*, B.3, Konya, 1996, s.271.

⁵⁰ A.g.k., s.271.

Bunları aşağıdaki şekilde ele alabiliriz:

I- Grev ve Lokavt Uygulamasının Gecikmesi Bakımından

Toplu uyuşmazlık sürecinde, grev ve lokavtın uygulamaya konulması, bazı nedenlerden dolayı gecikebilmektedir. Nitekim; bu gecikmelere TİSGLK'da yer alan boşluklar, yasayla verilen talep ve itiraz haklarının geç kullanılması ve nihayet geçici grev ve lokavt yasaklarının neden olduğu söylenebilir.

Gerçekten, grev ve lokavt aşamasında uyuşmazlık prosedürünün çabuklaştırılarak, sözkonusu nedenlerden kaynaklanan gecikmelere meydan vermeden, olabildiğince grev ve lokavt karar ve uygulamalarını engel nitelikten çıkarılması gerekir.

1- Resmi Arabulucu Atanmasında Süre Öngörülmemesi

Toplu iş görüşmelerinin başladığı tarihten itibaren altmış gün geçmesine rağmen taraflarca anlaşma sağlanamamışsa görevli makam, tarafların talebi üzerine veya re'sen altı işgünü içinde iş mahkemesine başvurarak, resmi listeden bir arabulucunun tayinini ister. Resmi arabulucunun görevi, mahkemece kendisine yapılacak duyurudan itibaren başlar (TİSGLK m. 22/III,IV). Madde metninden de anlaşıldığı gibi; toplu görüşmelerin olumsuz sonuçlanması halinde, görevli makamın talebi üzerine resmi listeden seçilen bir arabulucu mahkeme tarafından atanmaktadır. Ancak maddede , *mahkemenin bu atamayı ne kadar sürede yapacağına dair herhangi bir hüküm yer almamaktadır*. Nitekim, TİSGLK'da bir sürenin belirlenmemiş olması, mahkemenin resmi arabulucuyu atamasında gecikmelere neden olabilmektedir.

2- Grev Oylaması Talebi

Grev ve lokavtın uygulamasını geciktiren nedenlerden birisi de, o işyerinde

çalışan işçilerin en az dörtte birinin grev oylaması talebinde bulunmalarıdır (TİSGLK m.35, 36). Nitekim; grev kararının işyerinde ilan edilmesinden itibaren altı işgünü içinde, kararın ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin dörtte birinin, mahallin en yüksek mülki amirine yazılı olarak talepte bulunması ile grev oylamasına gidilebilmektedir.

Grev oylaması, bu talebin yapılmasından başlayarak altı işgünü içinde ve işyerinde iş saatleri dışında, mahallin en yüksek mülki amirinin belirleyeceği gün ve saatte, kendisinin veya görevlendireceği bir memurun gözetiminde, gizli oy, açık tasnif esasına göre yapılır (TİSGLK m.35/II).

Maddeden de anlaşıldığı gibi; grev oylaması talebinde bulunacak işçiler, o tarihte işyerinde çalışan bütün işçilerdir. Diğer bir ifade ile; oylamaya katılacak işçilerin sendikalı, sendikasız veya başka bir sendika üyesi olmaları bir değişiklik yaratmamaktadır⁵¹. Oylama sonucunda işçilerin salt çoğunluğu grev yapılmaması için oy verirse o işyeri için greve gidilemez.

Grev oylaması sonucunda ortaya çıkan karar kesin değildir. Çünkü bu karara itiraz olanağı bulunmaktadır. İtirazlar oylama gününden başlayarak üç işgünü içinde, iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemeye yapılır ve itiraz üç işgünü içinde karara bağlanır. Fakat uygulamada bazen rastlandığı gibi mahkeme, üç işgününden daha uzun bir sürede de karar verebilmektedir. Bu durum kararın geçerliliğini etkileyen bir husus değildir. Uygulamada görüldüğü gibi; çoğu kez itirazların karara bağlanması zaman almakta, bu da grev uygulamasını geciktirici bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

İtirazların içeriği, TİSGLK'da açık olarak belirtilmemiştir. Bundan da, oylamanın geçerliliğini sakatlayan her olay itiraz nedeni olabilir sonucu ortaya çıkmaktadır. Örneğin;

⁵¹ TUNÇOMAĞ, s.500.

aldatma (hile) ve tehdit (ikrah) yoluyla oy verecekler üzerinde baskı kurma, oy kullanma hakkı olmayanları oylamaya dahil etme veya oy kullanma hakkına sahip olanları oylama dışında tutma gibi durumlar, itiraz nedeni olarak gösterilebilir⁵². Grev oylamasına itiraz edebilecekler işyerinde çalışan işçiler ile grev kararı oylamaya konan ilgili işçi sendikasıdır.

Daha önce de bahsettiğimiz gibi grev oylamasına, işyerinde çalışan sendikalı, sendikasız veya başka bir sendikanın üyesi olan tüm işçiler katılma hakkına sahiptirler. Bunun sonucu olarak, taraf işçi sendikasına değil de başka bir sendikaya üye olan işçiler yetkili sendikayı zor durumda bırakmak, yetkisini hükümsüz kılmak amacıyla grev oylamasında bu yolları deneyebilmektedirler.

Grev oylamasına yapılan itiraz sonucu, itirazın karara bağlanmasına kadar greve gidilemez. İtiraz sonucu, iş mahkemesi grev oylamasını iptal ederse, ikinci kez oylamaya gidilir⁵³. Oylama sonucuna göre, greve gidilmeme kararı alınmış ise; oylamanın kesinleşmesinden başlayarak onbeş gün içinde tarafların anlaşamamaları ve Yüksek Hakem Kurulu'na da başvurulmaması durumunda işçi sendikasının yetkisi düşer.

Uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'na götürülmesi durumunda; başvuru dilekçesinin Kurul tarafından alındığı günden başlayarak altı gün içinde toplanması şarttır. Ancak, Yüksek Hakem Kurulu'nun uyuşmazlığa ilişkin çalışması, TİSGLK'da *belirli bir süreye bağlanmamıştır*. Gerçekten, TİSGLK'nun 54/II. maddesinde; "*Yüksek Hakem Kurulu.....Yeteri kadar aydınlatılmamış bulunduğu yönleri ilgililerden sorarak tamamlar. Ayrıca görüşlerini öğrenmek istediği kimseleri çağırıp dinler veya bunların görüşlerini yazı ile bildirmelerini ister...*" şeklindeki hüküm Kurulun uyuşmazlık maddeleri üzerinde ayrıntılı inceleme yapmasını öngörmekte; buna karşılık, kesin kararı bir süreyle

⁵² A.g.k., s.502.

⁵³ Bu konuda geniş bilgi için Bkz.: TUNÇOMAĞ, s.500-503.

sınırlamamaktadır. Görüldüğü gibi, grev oylaması talebinden başlayarak, Yüksek Hakem Kurulu kararına kadar geçen süre uzayabilmekte; bu da uyuşmazlık aşamasında toplu iş sözleşmelerinin yapılmasını geciktirebilmektedir.

Ancak, böyle bir duruma işçi sendikalarının meydan vereceği de pek söylenemez. Gerçekten, sahip olduğu yetkiyi, karşı sendikaya kaptırmak istemeyen işçi sendikası elinde grev gücü bulunmadan işverenle anlaşma yolunu Yüksek Hakem Kurulu'na tercih edecektir. Bu koşullarda gerçekleştirilen bir toplu iş sözleşmesinin ise İşçilerin sosyal ve ekonomik hak ve çıkarlarını ne derece koruduğu tartışmalıdır⁵⁴.

3- Grev ve Lokavtın Geçici Olarak Yasaklanması

Grev ve lokavtın geçici olarak yasaklanması, sözkonusu uygulamaları geciktiren bir etkidir. TİSGLK'na bakıldığında bu yasakların ortak özelliğinin, belirti durumlar sonucunda ortaya çıkmaları ve grev kararlarının uygulanması bakımından genel nitelikte bir yasak oluşturmalarıdır (m.31). Grev ve lokavt yasağı, yasağı oluşturan neden sona erinceye kadar geçerlidir. Bu neden ortadan kalktığında grev ve lokavt yasağı da ortadan kalkmış olacaktır.

Grev ve lokavtın geçici olarak yasaklanmasına neden olan haller şunlardır:

a. Savaş veya Seferberlik Hali

Savaş hali, savaşın ilanına karar verilmesinden savaş halinin ortadan kalkmasına kadar geçen süredir. Türkiye'de savaş ilan etme yetkisi anayasa tarafından TBMM'ne verilmiştir. TBMM tatilde iken ülkenin ani bir saldırıya uğraması halinde savaş haline Cumhurbaşkanı da karar verebilmektedir⁵⁵.

⁵⁴ ÇELİK, *İş Hukuku...*, s.504-505.

⁵⁵ Erol ALPAR, "Türk Hukukunda Grev Hakkına Getirilen Sınırlamalar ve Çözüm Yolları", *Yargıtay Dergisi*, Özel Sayı, C.XV, S.1-4, (Ocak-Ekim 1989), s.779.

Genel veya kısmi seferberlik halinde de, aynı durum sözkonusudur.

2941 sayılı Seferberlik ve Savaş Hali Kanunu'nun 3. maddesinde seferberlik; *"devletin tüm güç ve kaynaklarının başta askeri güç olmak üzere savaşın ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde hazırlanması, toplanması, tertiplenmesi ve kullanılmasına ilişkin bütün faaliyetlerin uygulandığı, hak ve hürriyetlerin kanunlarla kısmen veya tamamen sınırlandırıldığı haldir"*⁵⁶ şeklinde tanımlanmıştır.

Savaş veya seferberlik hali süresince grev ve lokavt kararı alınmaz, alınmış bir grev veya lokavt kararı var ise uygulanamaz. Uygulanan bir grev ve lokavt sözkonusu ise derhal durdurulur. Savaş veya seferberlik halinin sona ermesiyle birlikte grev ve lokavt yasağı da ortadan kalkmış olur.

Yasağın sona ermesinden itibaren altmış gün içinde karşı tarafa noter aracılığıyla bildirilmek suretiyle belirtilen tarihte grev kararı uygulamaya konulabilir. Bunun için daha önceden arabuluculuk aşamasının olumsuz sonuçlandığına ilişkin tutanağın alınmasından başlayarak yasa da öngörülen sürede grev kararının alınması ve karşı tarafa tebliğ edilmiş olması gerekir.

Ayrıca, taraflardan biri geçici yasağın altı aydan fazla sürmesi halinde, yasağın altı ayı doldurmasından itibaren altı işgünü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurarak uyuşmazlığın çözümünü isteyebilir. Bu durumda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülecek ve geçici yasak ortadan kalksa bile grev uygulamasına gidilemeyecektir⁵⁷. Hemen ekleyelim ki, burada da Yüksek Hakem Kurulu'nun kararı herhangi bir süreyle sınırlı tutulmamıştır.

Farklı bir durum olarak, eğer toplu iş sözleşmesi bu durumların varolduğu bir

⁵⁶ A.g.k., s.779.

⁵⁷ A.g.k., s.780.

sürede sona ermişse taraflardan birinin başvurusu üzerine Yüksek Hakem Kurulu gerekli gördüğü değişiklikleri yaparak toplu iş sözleşmesini yeniden yürürlüğe koyabilecektir.

b. Felaket Halleri

Yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin neden olduğu ve genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde, Bakanlar Kurulu bu felaketlerin meydana geldiği yerlerle sınırlı olmak üzere, felaketlerin devamı süresince geçerli olmak koşuluyla uygun gördüğü işyerleri veya işkollarında grev ve lokavtı yasaklayabilir⁵⁸.

Bakanlar Kurulu ayrıca, bu felaketlerin gerçekleşmesi halinde, 2935 sayılı Olağanüstü Haller Kanunu'nun aradığı şartlar da gerçekleşmişse olağanüstü hal de ilan edebilir. Görüldüğü gibi; felaket hallerinde olağanüstü hal ilan edilmiş olsa da olmasa da Bakanlar Kurulu verilen yetkiye dayanarak grev ve lokavt yasakları uygulayabilmektedir.

Bakanlar Kurulu kararının yürürlüğe girmesiyle birlikte grev ve lokavt yasağı başlar. Aynı şekilde bu kararın yürürlükten kalkması ile grev ve lokavt yasağı da ortadan kalkar. Yasağın ortadan kalkmasıyla grev ve lokavt kararı alınabilir, alınmış bir grev ve lokavt kararı yeniden uygulamaya konulabilir.

Yine aynı şekilde, savaş ve seferberlik halinde olduğu gibi felaket hallerinde de bu durumun altı aydan fazla sürmesi sözkonusu ise, taraflardan biri bu sürenin dolmasından başlayarak altı işgünü içinde uyuşmazlığın çözülmesi için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilecektir. Fakat sona eren toplu iş sözleşmesi için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma olanağı sadece, olağanüstü hal ilan edilmesi halinde sözkonusudur..

Bakanlar Kurulu'nun grevin yasaklanması kararına karşı Danıştay'a başvurarak itiraz etme hakkı vardır. Danıştay yasağın iptaline karar verirse grev yapılabilir.

⁵⁸ ÇELİK, İş Hukuku..., s.529.

c. Olağanüstü Hal

Olağanüstü hal ilanının kapsadığı durumlar Anayasa ve 2935 sayılı Olağanüstü Haller Kanunu'nda tabii afet, tehlikeli salgın hastalıklar ve ağır ekonomik bunalım ile şiddet olaylarının yaygınlaşması ve kamu düzeninin ciddi şekilde bozulması olarak belirtilmiştir.

Olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde grev ve lokavtın ertelenmesine ilişkin davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemez (TİSGLK m.33/II).

d. Sıkıyönetim Hali

Sıkıyönetimin ilan edildiği yerlerde, 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu'nun 2301 sayılı Kanunla değiştirilmiş 3/f maddesine göre, sıkıyönetim komutanına "*grev ve lokavt yetkilerinin kullanılmasını sürekli olarak durdurmak veya izne bağlamak yetkisi*" tanınmıştır. Sıkıyönetim komutanlığı, sıkıyönetim bölgesinin tümünde veya belli bir işkolu, işyeri veya işyerlerindeki grev ve lokavtın yasaklanmasına karar verebilir. Yasaklar belli bir süre ile getirilmişse bu sürenin dolmasıyla, belli bir süre öngörülmemişse sıkıyönetimin kaldırılmasıyla birlikte ortadan kalkar⁵⁹. Sıkıyönetim komutanı, grev ve lokavtı yasaklama yerine izin koşuluna da bağlayabilir. Bu durumda izin verilen grev ve lokavt yapılabilir, aksi durumda ise yasaklar geçerlidir.

Sıkıyönetimin sona ermesiyle birlikte grev, yasakların kalkmasından itibaren altmış gün içinde karşı tarafa noter aracılığı ile önceden bildirilecek bir tarihte uygulamaya konulabilir.

Görüldüğü gibi; tüm geçici yasak hallerinde yasağın altıncı ayı doldurmasıyla birlikte taraflardan birinin Yüksek Hakem Kurulu'na başvurusu durumunda

⁵⁹ TUNÇOMAĞ, s.320.

anlaşmazlığın çözüm merci Yüksek Hakem Kurulu olmaktadır (TİSGLK m.32). Buradan da anlaşılacağı üzere, işveren tarafı yasağın altı ayı doldurmasıyla birlikte Yüksek Hakem Kurulu'na başvurarak grev veya lokavtı engelleyebilme olanağına kavuşmaktadır.

4- Sefer Halindeki Ulaştırma Araçlarında Grev ve Lokavt Uygulaması

TİSGLK m. 31/III'e göre, *"Başladığı yolculuğu yurt içinde varış mahallerinde bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz."*

Maddeden anlaşıldığı gibi, geçici grev yasağı, yolculuğun yurt içinde tamamlanmasıyla birlikte sona ermektedir. Ancak, kamu kuruluşlarınca yürütülen şehir içi deniz, kara, demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetlerinde kesin grev yasağı vardır (TİSGLK m. 29/5). Buradaki grev ve lokavt yasağı; TİSGLK'da öngörülen bir durumun ortaya çıkması halinde, Bakanlar Kurulunun takdir ve yetkisinden kaynaklanan bir erteleme veya geçici yasaklama değildir. Söz konusu olan yasak; şehirlerarası veya dış ülkeler arası yapılan kara deniz ve hava taşımacılığında, yurt içinde liman veya istasyonlara dönüşe kadar sefer halindeki araçlarda öngörülen ve iradeye dayanmayan mutlak yasaklardır. Bu bakımdan, geçici veya ertelenmiş bir yasaktan sözedilemez. Burada, süresi içinde uygulamaya konulması kararlaştırılan bir grev veya lokavt, o tarihte seferde olması nedeniyle yasal olarak yapılamamakta ve toplu iş sözleşmesini bu süreçte geciktirmektedir.

Tarafların, sefer sırasında grev veya lokavt kararı almalarına engel bir durum yoktur. Ancak, karar alınsa dahi uygulama, varış yerlerine ulaşılmışından sonra; kararın alındığı tarihten başlayarak altmış gün içinde ve altı iş günü öncesinden noter aracılığı ile karşı tarafa bildirilecek tarihte gerçekleştirilir.

Şunu da belirtmek gerekir ki; altmış günle sınırlı süre içindeki bir tarihte karar alınmış olmasına ve altı iş günü öncesinden karşı tarafa haber verilmiş olmasına rağmen; sefere çıkma zorunluluğu doğmuşsa, yurt içinde varış yerine ulaşılan tarihte altmış günlük süre dolsa dahi tarafların grev ve lokavt haklarının düşmeyeceği kanısındayız. Bu da bir gecikme nedeni olarak görülebilir.

5- Tesbit Davası

Bir hukuki ilişkinin var olup olmadığı ve içeriği hakkında yetkili mahkeme nezdinde bir karar verilmesi amacıyla açılan davaya tesbit davası adı verilmektedir. Tesbit davası, Türk Hukuku'nda ayrı bir dava türü olarak düzenlenmemesine rağmen, özel hükümlerde tesbit davasından sözedilmektedir. Örneğin; Medeni Kanun m.5, Ticaret Kanunu m.58/a gibi.

Tesbit davasının açılabilmesi için, hukuki ilişkinin tesbitinin yapılmasında davacının hukuki bir çıkarının olması gerekmektedir. Hukuki çıkarın hemen saptanmasının gerekliliğinin belirlenmesinde ise üç unsur gözönüne alınmaktadır.

Birincisi, davacının hukuki durumunun mevcut bir tehlike altında bulunması, ikincisi bu tehlike nedeniyle hukuki durumunun kararsızlık içinde olması ve davacıya zarar vermesi, üçüncüsü de tesbit hükmünün bu tehlikeyi ortadan kaldıracı nitelikte olmasıdır⁶⁰.

Tesbit davası açılabilmesi, ilk önce doktrinde kabul edilmiş, daha sonra Yargıtay tarafından da benimsenmiştir⁶¹. Özellikle kanun dışı grev ve lokavtın saptanmasında tesbit davası geniş bir uygulama alanı bulmuştur. Bu nedenle, tesbit davası TİSGLK'nun

⁶⁰ ALPAR, s.800.

⁶¹ TUNÇOMAĞ, s.556.

46. maddesine özel bir hüküm konularak yasal temellere oturtulmuştur.

Tesbit davası, grev ve lokavt kararı alındıktan sonra veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavt için açılabilir. Sona ermiş bir grev veya lokavt için tesbit davası açılmasında ise herhangi bir hukuki çıkar sözkonusu değildir. Fakat, grev veya lokavt kanun dışı olarak yapılmış ve sona ermişse bu grevden zarara uğrayan işçi veya işverenler tesbit davası yerine eda davası açmak olanağına sahiptirler⁶².

Yasa dışı bir grev veya lokavtın saptanması talebiyle taraflardan her biri tesbit davası açılmasını isteyebilir. Eğer işçilerin sendika kararı olmadan başlattığı bir grev sözkonusu ise, davanın doğrudan işçilere açılması gerekir.

Grevin ve lokavtın kanun dışı olup olmadığının saptanacağı yetkili mahkeme TİSGLK m.15' de belirtilen İş Mahkemesidir (TİSGLK m.46). Buna göre; yetkili mahkeme, işyerinin bağlı olduğu bölge çalışma müdürlüğünün bulunduğu yerdeki İş Mahkemesidir. İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin bir grev veya lokavtla ilgili tesbit davası ise işletme merkezinin bulunduğu yerdeki İş Mahkemesinde görülür.

İş Mahkemesi, tesbite ilişkin kararını bir ay içinde verir. Buna rağmen bu süre dolduktan sonra verilen kararlar da geçerlidir. Hakim kararın kesinleşmesine kadar davaya konu olan grevin ihtiyati tedbir olarak durdurulmasına karar verebileceği gibi, konulmuş tedbiri de kaldırabilir (TİSGLK m.46).

Mahkeme, sadece evraklar üzerinde inceleme yaparak değil, tarafları ayrı ayrı çağırıp duruşma yaparak karar vermek zorundadır.

Mahkemenin tesbiti sonucunda, verdiği karar genel hükümler çerçevesinde

⁶² Kemal OĞUZMAN, "Toplu İş Uyuşmazlıkları Alanında Yargıtay Kararlarının Etkisi", *Yargıtay Dergisi*, Özel Sayı, C.XV, S.1-4, (Ocak-Ekim 1989), s.653.

temyiz edilebilir. Fakat TİSGLK'da, Yargıtayın temyiz kararını ne kadar sürede vereceğine ilişkin bir hüküm yoktur⁶³. Bu da geciktirici bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

II- Grev ve Lokavt Uygulamasının Erteleenmesi Bakımından

TİSGLK'nun 33. maddesine göre; "*Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı bir karamame ile 60 gün süre ile erteleyebilir....*".

Bu hükümlerle ilgili olarak, duraksamalara yol açan en önemli husus, hangi grev ve lokavtta, milli güvenlik veya genel sağlığın bozulması tehlikesi olduğunun belirlenmesindeki güçlüklerdir. Bununla birlikte, en azından grev hakkının esas, erteleme ise istisna olduğu benimsenerek bu güçlük biraz olsun giderilebilecektir⁶⁴. Nitekim, bu konuda TİSGLK, Bakanlar Kurulu'nun erteleme nedenlerini geniş olarak yorumlaması sonucunda, grevlerin haksız olarak geciktirileceğini gözönünde tutarak erteleme kararına karşı idari yargıya başvurma olanağı da tanımıştır.

275 sayılı Kanun döneminde Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararlarına ilişkin iptal davalarında, yürütmenin durdurulması taleplerinin bir hafta içinde karara bağlanması öngörülmüştü. Fakat uygulamada iptal davalarının sonuçlanması çok zaman alıyordu. Örneğin, Danıştay ertelemeye ilişkin bir iptal davasını ancak 5 yılda karara bağlayabilmiştir⁶⁵. Bu da, yürütmenin durdurulması talebi reddedildikten sonra erteleme kararının iptal edilmesi durumunda bir haftalık sürenin pratik bir yararının kalmamasına neden oluyordu⁶⁶.

⁶³ A.g.k., s.803.

⁶⁴ ÇELİK, *İş Hukuku...*, s.532.

⁶⁵ A. Murat DEMİRCİOĞLU-Tankut CENTEL, *İş Hukuku*, B.4, İstanbul, 1995, s.258.

⁶⁶ ÇELİK, *İş Hukuku...*, s.532.

TİSGLK'da ise, ne yürütmeyi durdurma kararına ve ne de ertelemeyi iptal kararına ilişkin herhangi bir süre öngörülmemiştir. Sadece yürütmeyi durdurma talebi (olağanüstü hal ilan edilen bölgelerde ertelenen grev ve lokavtlar için geçerli değildir) ve ertelemeyi iptal ettirme talebiyle dava açılabilirliği belirtilmiştir. Bu, uygulamada birçok probleme neden olabilecek bir konudur. Danıştayın, erteleme kararının Kanun'da belirtilen nedenlere uygun olup olmadığını tesbit etmesi uzun bir zamana yayılırsa, grev hakkını etkisiz kılacaktır. Sonuçta erteleme kararı iptal edilse bile etkin bir yargı denetiminden söz etmek olanağı yoktur⁶⁷.

TİSGLK'na göre, erteleme dönemlerinde uyuşmazlık, olağanüstü arabuluculuk yani Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın bizzat veya atayacağı bir arabulucunun aracılığıyla veya tarafların anlaşarak özel hakeme başvurmasıyla çözüme ulaştırılır. Yoksa, erteleme süresinin bitmesiyle greve devam hakkı yoktur⁶⁸.

Erteleme süresinin bitmesine rağmen halen anlaşma sağlanamamışsa uyuşmazlık artık Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözümlenir. Bu aşamada şöyle bir sorun ortaya çıkmaktadır. Erteleme kararına ilişkin bir iptal davası devam ederken altmış günün dolması ile Yüksek Hakem Kurulu'nun anlaşmazlığı çözümlenmesi sözkonusu olabilir. Bu durumda, iptal davası, erteleme kararının kaldırılması kararıyla sonuçlanırsa durum ne olacaktır? Gerçekten, anlaşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözümlendiği varsayılır ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu için bu karara da tarafların uymak zorunluluğu düşünülürse; iptal sonucu, erteleme kararının ortadan kalkması ile sendikanın kanuni grev hakkını kullanamaması gibi bir durum ortaya çıkacaktır. Kanun'da bu konuda herhangi bir açıklık sözkonusu değildir.

Grev ertelemeleri, TİSGLK'da yer alan bazı eksiklikler veya boşluklar ve objektif

⁶⁷ Nüvit GEREK, "Grevlerin Bakanlar Kurulu Kararı İle Ertelenmesi Konusunda 275 ve 2822 Sayılı Kanunlardaki Benzerlik ve Farklılıklar", A.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, C.III, S.2, (Kasım 1985), s.314.

⁶⁸ A.g.k., s.315-316.

olmayan kriterlere dayandırılması nedeniyle kanuni grev hakkına müdahaleler şeklinde ortaya çıkabilmektedir.

Görüldüğü gibi, özellikle Danıştaya yapılan iptal ve yürütmeyi durdurma taleplerinin karara bağlanması için TİSGLK'da herhangi bir sürenin öngörülmemesi grev ve lokavt hakkını etkileyen en önemli unsurlardan birisini oluşturmaktadır.

Daha önce de değindiğimiz gibi; geçici grev ve lokavt yasağı altı ayı doldurmuşsa veya erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamamışsa, taraflar Yüksek Hakem Kuruluna gidebilmektedirler (TİSGLK m.23,34,52). Ancak, Yüksek Hakem Kurulunun başvuruyu izleyerek altı işgünü içinde toplanmasına rağmen uyuşmazlığın incelenmesine ilişkin bir sürenin öngörülmemesi; bu aşamadaki gecikmeler toplu iş sözleşmesinin yapılma sürecini uzatmaktadır. Ayrıca eklemek gerekir ki, grev ve lokavtın ertelenme süresi sonunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının, sözkonusu uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kuruluna götürmesine ilişkin bir sürenin öngörülmemiş olması ayrı bir uzama nedeni olarak gösterilebilir (TİSGLK m.33, 52).

III- Grev ve Lokavt Hakkının Kötüye Kullanılması Bakımından

T.İ.S.G.L.K.'nın 47/1 maddesine göre "Grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Bu kurala aykırı olarak uygulanan grev veya lokavt bir tarafın veya Çalışma Bakanı'nın başvurusu üzerine 15. maddeye göre yetkili iş mahkemesi kararı ile durdurulur..."

Bu hüküm uygulamada birçok zorluklara ve eleştirilere neden olmaktadır. Çünkü, "*iyiniyet kurallarına aykırılık*" gibi soyut bir kavramın saptanması oldukça zordur. Doktrinde, "*Grev hakkının kötü amaçlı olarak kullanılamayacağı ilkesine Medeni*

Kanunu'nun 2. maddesindeki hükme göre bir yaklaşım getirilmelidir" şeklindeki görüş⁶⁹ yaygındır. Buna göre, bir hak yasadaki amacına göre kullanılmak zorundadır. Örneğin; bir grev, uyuşmazlığı çözme amacı dışında kullanıldığında iyiniyet kurallarına aykırı olmaktadır⁷⁰.

Diğer yandan, böyle bir grevin toplum zararına ve milli serveti tahrip edici nitelikte olduğunun saptanması, beraberinde bazı güçlükleri de getirmektedir. Gerçekten, her grev ve lokavt, az veya çok toplum zararına olmakta, milli servetin azalmasına yol açmaktadır. Bu bakımdan, 47. maddenin olabildiğince dar yorumlanarak, iyiniyet kurallarına aykırılığının çok belirgin olduğu durumlarda, grev ve lokavtın mahkeme yoluyla yasaklanması kabul edilmelidir⁷¹.

Kurallara uygun şekilde başlayan bir grevin sözkonusu soyut kavramlara aykırılığı öne sürülerek yargıya başvurulması sonucunda, doğal olarak grev ve lokavtın uygulanması engellenmiş olur. Eğer, haksız bir yargılama sözkonusu ise dava süresince grevin geciktirilmesine neden olunacaktır. Bunu engellemenin yolu da daha önce de değinildiği gibi 47. maddenin olabildiğince dar yorumlanması şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

IV- Grev ve Lokavt Aşamasının Uzaması Bakımından

Toplu iş sözleşmesinin gecikmesine neden olan en önemli aşamalardan birisi de, grev ve lokavtın uzamasıdır. Özellikle ülkemizde toplu pazarlıklar toplu görüşmeler sırasında olumlu bir sonuca bağlanamamakta, uyuşmazlığın çözümü gerekli koşulların

⁶⁹ CENTEL-DEMİRCİOĞLU, s.259.

⁷⁰ A.g.k., s.259.

⁷¹ Ercan GÜVEN-Ufuk AYDIN, *İş Hukuku Dersleri*, Anadolu Üniversitesi Ya. No.897, B.2, Eskişehir, 1996, s.285.

da gerekleŒmesiyle grev ve lokavt ile sağlanmaktadır. Grev ve lokavttaki uzama eğilimlerini incelemeden önce, uyuŒmazlıkları grev aracılığıyla çözme eğiliminin nedenlerini gözden geçirmek gerekir..

1- Grev ve Lokavtların Artma Nedenleri

Toplu iŒ sözleşmesi sürecinin grev ve lokavtla sonuçlanmasına önemli ölçüde ekonomik etkenler neden olmaktadır. Bunun yanısıra sosyal ve psikolojik etkenlerin de varlığından sözedilebilir. Hatta ekonomi dıŒı etkenlerin grev ve lokavt üzerinde daha önemli olduğu dahi doktrinde ileri sürülmektedir⁷².

Bunları sırasıyla incelemek grevlerin artış eğilimleri konusunda bazı ipuçları verecektir.

a. Ekonomik Etkenler

Grev ve lokavtların ekonomik nedenleri, ekonominin bunalım veya refah dönemlerine göre incelenebilir.

Ekonomide görülen bunalım dönemlerinde, işverenler kar düzeylerini korumak amacıyla maliyetleri düşürme eğilimindedirler. Bunu sağlamak amacıyla da; ücretleri azaltmak, çalışma sürelerini uzatmak, daha önce verdikleri ekonomik haklarda indirim gitmek işverenlerin uygulayacağı çözümler arasındadır⁷³. Bu da taraflar arasında anlaşmazlıkların çıkmasına neden olmaktadır. Çünkü, işverenin bu tutumu karşısında, doğal olarak işçiler de tepki göstereceklerdir.

⁷² Toker DERELİ, "Grev ve Lokavtın Sosyo Psikolojik Yönü ve Barışçı Çözüm Yolları", **Sevk ve İdare Dergisi**, S.101, Y.12, (Ocak 1977), s.17.

⁷³ TALAS, **Sosyal...**, s.303.

Özellikle enflasyonun hızlı artış gösterdiği ekonomilerde, ücret artışları sendikaların üzerinde durdukları en önemli konulardan birisini oluşturmaktadır. Artan enflasyon nedeniyle reel olarak azalan ücretlerin artırılması, başlıca sendika hedefi olmaktadır. Yüksek ücret taleplerine karşılık işveren tarafı da üretim maliyetlerinin artması sonucu, rekabet etmede güçlüklerle karşılaşacakları endişesiyle bu taleplere direnme eğilimi göstereceklerdir. Bunun sonucunda ücretler ve maddi konular üzerinde anlaşmazlıkların çıkması ve grev ve lokavt aşamasına geçilmesi kaçınılmaz gibi gözükmektedir⁷⁴.

Refah dönemlerinde ise, işçiler refah sonucu işletmenin artan karından daha fazla pay elde etmeyi amaçlayacaklardır. Özellikle refah dönemlerinde meydana gelen fiyat artışları, işçilerin işveren karşısındaki taleplerinin artmasına neden olacaktır. Bunu da ücret artışları, çalışma koşullarının iyileştirilmesi şeklinde dile getireceklerdir. Fakat, işverenler genellikle, işçi taleplerini maliyet unsuru olarak gördükleri için, buna direnme göstereceklerdir.

b. Sosyal ve Psikolojik Etkenler

Uyuşmazlıkların grev ve lokavtla çözülmesinin bir diğer önemli nedeni de sosyal ve psikolojik etkenlerdir. Bunlar grev ve lokavtın görünmez nedenlerini oluşturmaktadır⁷⁵.

Sosyal ve psikolojik etkenlerin temelini, işçi-işveren ilişkilerinin düzenlenmesinde toplu pazarlık ve sendikacılığın esas kabul edilmesi oluşturur. Özellikle bu sistemin yeni benimsendiği endüstrilerde, işverenlerin geleneksel yönetim eğilimlerini bırakıp yeni düzene uyum sağlamaları zor ve uzun bir süreci gerektirmektedir⁷⁶.

Ülkemizde de sendikacılığın gelişme dönemi içinde olması bazı

⁷⁴ EKİN, *Endüstri İlişkileri*,... s.139.

⁷⁵ DERELİ, s.17.

⁷⁶ EKİN, *Endüstri İlişkileri*,... s.132.

uyuşmazlıkların altında yatan nedenlerden birisidir. Sendikaların tanınma, güçlerini ispat edebilme çabaları, buna karşılık işverenlerin ise yetkilerinden taviz vermeme istekleri grev ve lokavtla sonuçlanan anlaşmazlıklara yol açabilmektedir.

Bazı durumlarda tarafların her ikisi de uyuşmazlığın grev ve lokavtla çözülmesini isteyebilmektedir. Örneğin; işveren grevden yenik çıkmış, mali yönden güçsüz duruma düşmüş bir sendikayla toplu iş sözleşmesi imzalamayı tercih edebilir. Sendika yöneticisi ise, kendi statüsünü korumak, üyeleri tarafından takdir edilmek, toplu iş sözleşmesini çok zor şartlar altında da olsa üyeleri lehine sonuçlandırmaya çaba gösterdiğini ispat etmek amacıyla greve gitme kararı verebilir. Özellikle sendika üyeleri arasında "*greve gidilirse daha iyi koşullarla toplu iş sözleşmesi imzalanabilir*" düşüncesi yaygın ise, bu yöndeki baskılar greve gitme nedeni olarak karşımıza çıkar..

Bunun yanında bazı durumlarda ise, tarafların birbirlerinin dayanma gücü hakkında yanlış tahminlerde bulunmaları da grev ve lokavt nedeni olabilmektedir. Örneğin; işveren, sendikanın mali gücü, üyelerin sendikaya bağlılığı v.b. konularda yanlış tahminde bulunması veya işçi sendikasının işverenin direnme gücü ve kararlılığını tam olarak algılayamaması bu nedenlerdendir⁷⁷.

Diğer taraftan grev ve lokavtlar her iki tarafın da kamuoyuna seslerini duyurabilmeleri, haklı olduklarını gösterebilmeleri için bir araç olarak görülmektedir. Bu da grev ve lokavta gitmeyi arttıran nedenlerden birisidir⁷⁸.

2- Grev ve Lokavtta Uzun Devreli Eğilimler

Toplu iş sözleşmesi sürecinin olağan aşamalarından birisini de grev ve lokavt oluşturmaktadır. Toplu pazarlık sisteminin geçerli olduğu endüstrilerde uyuşmazlıkların grev ve lokavtla çözümünü doğal karşılamak gerekir. Ancak grev ve lokavt; karşı tarafı

⁷⁷ A.g.k., s.133.

⁷⁸ DERELİ, s.18.

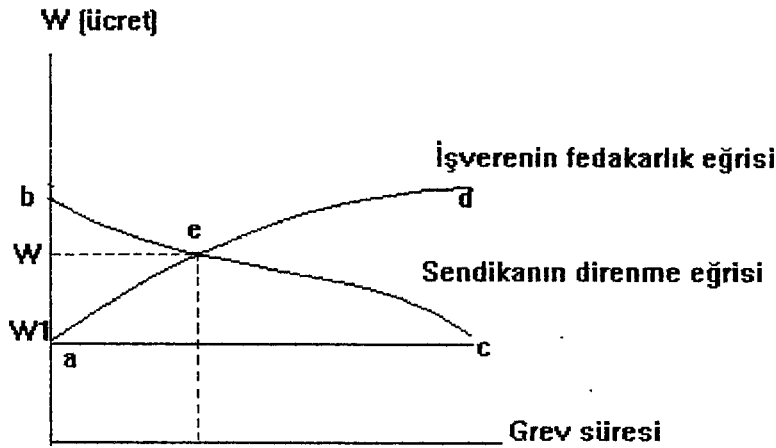
yıpratmak, mağdur etmek amacıyla kullanıldığı ölçüde, hem toplum hem de taraflar için zararlı sonuçlar doğurmaya başlamakta ve toplu iş sözleşmesi sürecinde tıkanmalara neden olmaktadır.

Grev ve lokavt, çeşitli nedenlerle uzayabilir. Bunlardan ekonomik kaynaklı nedenler, daha önce de değindiğimiz gibi, önemli bir yere sahiptir. Çeşitli yazarların toplu pazarlığa ilişkin modellerinin temelinde de genelde ekonomik faktörler yatmaktadır.

a. Hicks'in Toplu Pazarlık Modeli

İlk toplu pazarlık modellerinden olan Hicks'in modeline göre; ücret üzerindeki pazarlıklarda işverenin fedakarlık eğilimi ile grev süresi arasında doğru, sendikanın direnme eğilimi ile grev süresi arasında ters bir ilişki söz konusudur. Bu ilişki aşağıdaki şekilde gösterilebilir.

Şekil 1- Hicks'in Toplu Pazarlık Modeli



Kaynak: Kuvvet LORDOĞLU-Mete TÖRÜNER, Çalışma Ekonomisi, İstanbul, 1995, s.148.

Yatay ekseninde grev süresi, dikey ekseninde ise ücret oranı gösterilmiştir. Şekilde bc eğrisi, işçi sendikasının ücret taleplerini belirtmektedir. Yani sendika bu eğrinin altında

kalan ücret düzeylerinde anlaşmayı istemeyecektir. Bu eğriye sendikanın direnme eğrisi adı verilmektedir. ad eğrisi ise işverenin ücret konusunda yapabileceği en yüksek fedakarlığı ifade etmektedir. Yani işverenin fedakarlık eğrisidir. ac doğrusu da sendikal etkinin bulunmadığı bir durumu ifade etmektedir. W1 ücret düzeyi sendikanın bir baskısı olmadığından dolayı doğru biçimindedir.

b noktası işçilerin başlangıçta yani greve gidilmeden önce talep ettikleri ücreti göstermektedir. Buna karşılık işveren grev öncesi aşamada ac ücret düzeyini, yani sendikasız işçilerin alacağı ücreti önermektedir.

Bu aşamada her iki taraf da greve gitmenin maliyeti ile öneriyi kabul etmenin maliyetini karşılaştıracak ve buna göre hareket edecektir.

Hicks'e göre sendikanın pazarlık sonucunda elde edeceği en yüksek ücret düzeyi W noktasıdır. Burada, tarafların greve gitmeden ücret düzeyi üzerinden anlaşma sağlayamamaları üzerinde durmak gerekir. Hicks bunun nedenini şu iki hususa göre açıklamaktadır.

- 1- Tarafların birbirlerinin durumu hakkında tam olarak bilgi sahibi olmamaları,
- 2- Greve gidilmezse sendika üyelerinin akılcı (rasyonel) davranılmadığı düşüncesini taşımaları⁷⁹.

Bu nedenlerden dolayı uyuşmazlık grev sonucunda çözümlenmektedir.

Grevin uzun devreli bir eğilim göstermesi ise, tarafların direnme gücüyle doğru orantılı olarak gelişmektedir. Örneğin işçi sendikasının mali yönden güçlü olması, grevci işçilerin diğer gelir kaynaklarından (borç alma, diğer aile fertlerinin gelirleri v.b.)

⁷⁹ Kuvvet LORDOĞLU-Mete TÖRÜNER, Çalışma Ekonomisi, B.2, İstanbul, 1995, s.147-149.

yararlanabilme olanakları ve grev konusunda istekli olmaları sendikanın greve dayanma gücünü arttırmaktadır. İşverenin ise; grevin maliyeti ile sendika talepleri arasında bir değerlendirme yapması doğaldır. Sendikanın grev ile işverenin işlerini aksatma derecesi, grev nedeniyle kaybedilen karlar, grev nedeniyle tüketici potansiyelinin olumsuz etkilenmesi hep işverenin maliyetini arttıran etkenler arasındadır.

Özellikle ekonomik durumun iyi olduğu dönemlerde, grevin işverenler açısından maliyeti artacak, sendikanın mali gücü iyi olduğundan dolayı dayanma süresi uzayacak ve grevde uzun süreli bir eğilim ortaya çıkacaktır.

Hicks'in modeli bazı yönleriyle eleştiriye uğramıştır. Hicks, öncelikle grevin nedenini tarafların birbirleri hakkında tam olarak bilgi sahibi olmamaları ve akılcı (rasyonel) davranmamaları olarak belirlemiştir. Fakat, tarafların birbirleri hakkında herşeyi bilmeleri veya tahmin edebilmeleri olanağı yoktur. Bunun yanısıra Hicks, toplu pazarlıkları sadece ücretler üzerindeki bir pazarlık olarak ele almış, diğer hususları gözardı etmiştir. Tüm bunlara rağmen, Hicks'in modeli kendisinden sonra geliştirilen modellere temel oluşturmuştur⁸⁰.

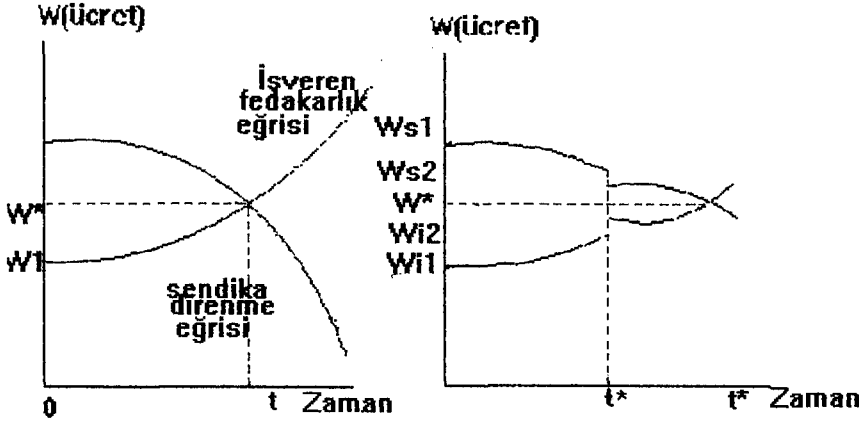
b. Kaufman'ın Karşılıklı Etkileşimli Pazarlık Modeli

Kaufman'a göre, taraflar arasındaki stratejik etkileşim nedeniyle gerçekçi bir model oluşturabilmek oldukça güçtür. Stratejik etkileşimin kaynağı da işveren ve işçilerin ücret talepleri arasındaki bağımsızlıktır. Örneğin, işverenin ücret önerisi karşısında sendika taleplerini değiştirirken, bu talep değişikliği işverenin tekrar değerlemeye gitmesine neden olmaktadır.

Aşağıdaki şekilde modelin işleyişi görülmektedir.

⁸⁰ Naci GÜNDOĞAN, *Sendikaların Toplu Pazarlıktaki Gücü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir, 1996, s.25-26.

Şekil 2- Kaufman'ın Karşılıklı Etkileşim Modeli



Kaynak: İlker PARASIZ, Ücret Teorisi (Modern Yaklaşım), Bursa, 1994, s.103.

İlk şekilde, grev aşamasına geçmeden tarafların W^* ücret düzeyinde anlaşmaları görülmektedir. İkinci şekilde ise, t^* zamanında taraflar grev aşamasına geçmektedirler.

Şekilden de anlaşıldığı gibi, taraflar grev sonucunda da greve gitmeden önceki ücret düzeyinde toplu iş sözleşmesini imzalamıştır. Buna rağmen tarafların grev aşamasına geçiş nedenleri, grev başlamadan önce taraflar fedakarlık yaparak bu ücret düzeyinden anlaşılırsa karşı tarafın bunu bir zayıflık belirtisi olarak algılayıp kendi taleplerini arttırmasıdır.

Sonuçta grevler stratejik etkileşim ve eksik bilgilenden kaynaklanmakta, süresi tarafların dayanma gücü ölçüsünde belirlenmektedir⁸¹.

c. Ashenfelter ve Johnson'un Politik Modeli

Ashenfelter ve Johnson'un toplu pazarlık modelinde sendikaların politik birer kurum oldukları kabul edilmiş ve bunun yanısıra toplu pazarlığa sendika yöneticileri

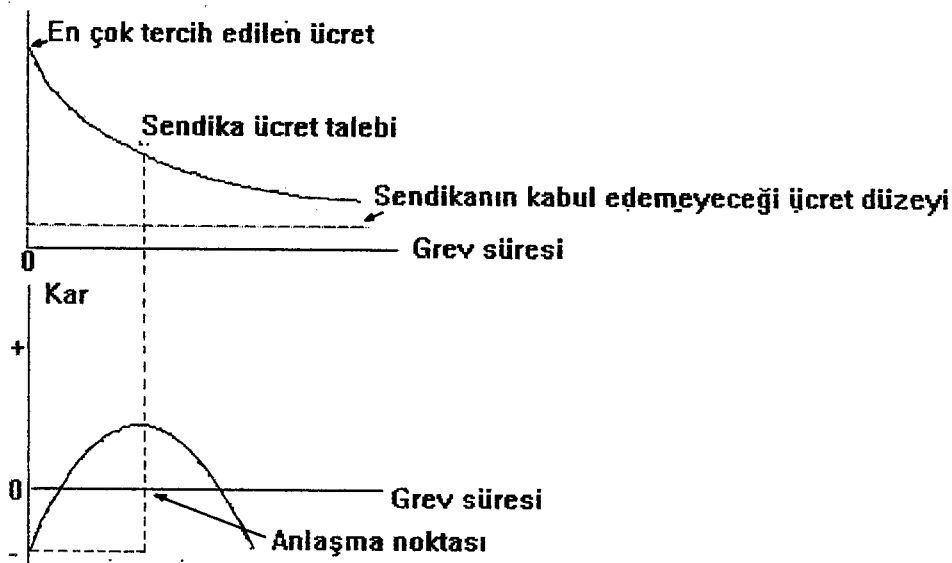
⁸¹ İlker PARASIZ, Ücret Teorisi, Bursa, 1994, s.102-104.

ve işverenlerin dışında sendika üyeleri de dahil edilmiştir⁸².

Toplu pazarlıkta, sendikalı işçiler kendi istihdam koşullarının maddi ve maddi olmayan yönlerine önem verirken, sendika yöneticisi bunun yanısıra sendikanın varlığını devam ettirmesi ve büyümesi ile kendi politik varlığının devamıyla da ilgilenmektedir⁸³.

Bu model aşağıdaki şekilde gösterilebilir.

Şekil 3- Ashenfelter ve Johnson'un Politik Modeli



Kaynak: İlker PARASIZ, Ücret Teorisi (Modern Yaklaşım), Bursa, 1994, s.104.

Üstteki şekilde sendikanın ücret talep eğrisi, alttaki şekilde ise grevin değişik aşamalarında sendikanın ücret talebini kabul etmesi halinde işverenin kar düzeyi gösterilmiştir.

İşçilerin grev sırasında ücret taleplerini düşürme hızı, eğrinin eğimini oluşturmaktadır. Sendika yöneticisi, üyelerinin ücret talepleri anlaşmaya varılabilecek ve kendi politik statülerini olumsuz etkilemeyecek bir düzeye düştüğünde işverenle

⁸² A.g.k, s.105.

⁸³ GÜNDOĞAN, s.26.

anlaşmaya gidecektir.

İşveren ise, grevin ilk aşamalarında , gelecekteki işgücü maliyetlerini azaltacağından dolayı, sendikanın talep ettiği ücreti kabul etmeme yolunu tercih edecektir. Fakat grevin ilerleyen aşamalarında satış geliri kaybı işgücü maliyeti kazancından daha büyük olacaktır. İşte, bu aşamada işveren sendika taleplerini kabul ederek anlaşmaya razı olacaktır.

Bu model, grev süresinin, işverenin grevden doğan kazancına bağlı olduğunu ve işverenin sendikanın ücret talebi eğrisi hakkında bilgi sahibi olduğunu ileri sürmektedir⁸⁴.

Buna göre, işveren kar en yüksek noktaya çıkıncaya kadar greve müdahale etmeyecek ve anlaşmaya yanaşmayacaktır. Sendika yöneticisi ise, daha geniş bakış açısına sahip olması ve işverenin ödeme kapasitesini daha iyi bilmesinden dolayı işverenin ücret önerisini uygun bulsa dahi, üyelerin ücret talebini aşağıya çekmemekte direnmeleri sonucunda, politik geleceğini riske atmamak için greve karar verebilecektir⁸⁵.

Model bir pazarlık modeli olmayıp, veri bir sendika direnme eğrisi kısıtında firmanın kar maksimizasyonunu nasıl sağlayacağını öneren bir nitelik taşımaktadır⁸⁶.

Modele yöneltilen eleştirilerin başında, grevlerin sorumlusu olarak sadece sendikaları görmesi ve modelin Ross'un belirttiği anlamda politik olmaması gelmektedir⁸⁷.

⁸⁴ PARASIZ, s.105.

⁸⁵ A.g.k., s.106.

⁸⁶ GÜNDOĞAN, s.28.

⁸⁷ PARASIZ, s.105-106.

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN YAPILMA SÜRECİNİN GECİKMESİNİN HUKUKİ, EKONOMİK VE SOSYAL SONUÇLARI

§ 1. HUKUKİ SONUÇLARI

I- Genel Olarak

Bugünkü koşullarda, toplu iş sözleşmelerinin toplu iş görüşmeleri ile bir sonuca bağlanıp imzalandığı pek görülmemektedir. Özellikle, grev ve lokavt aşamasına geçilmesiyle birlikte, toplu iş sözleşmesinin imzalanması oldukça gecikmektedir. Bu gecikme nedeniyle, işçi zararına sonuçların doğmasını önlemek amacıyla, taraflara toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihini geriye götürebilme olanağı tanınmıştır. TİSGLK'na göre; tarafların toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihini geçmişe etkili olarak belirlemelerinde bir engel sözkonusu değildir. Yargıtay'ın verdiği kararlar da bu yönde olmuştur. Ancak, konuya ilişkin yasal düzenlemenin yetersiz olması ve görüş birliğinin olmamasından dolayı, Yargıtay'ın bazı durumlarda çelişkili kararlar verdiği görülebilmektedir⁸⁸.

Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak belirlenirken

⁸⁸ Ufuk AYDIN, *Toplu İş Sözleşmelerinde Yürürlük Tarihinin Geçmişe Etkili Olarak Kararlaştırılması ve Uygulama Sorunları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 1992, s.2.

bunun bir amaç değil araç olduğu gözden uzak tutulmamalıdır⁸⁹. Esas olan toplu iş sözleşmesinin biran önce imzalanarak yürürlüğe konulmasıdır.

II- Toplu İş Sözleşmesinin Yürürlük Tarihinin Geçmişe Etkili Olarak

Belirlenmesi

Günümüzde; ilk kez veya yeniden yapılmış olsun, toplu iş sözleşmelerinin yürürlük tarihinin geriye götürülmesi geleneksel bir uygulama haline dönüşmüştür⁹⁰. Özellikle toplu görüşmelerin olumsuz sonuçlanması, uyuşmazlıkların çözümü için barışçı veya barışçı olmayan çözüm yollarına başvurulması nedeniyle toplu iş sözleşmesinin imzalanmasının gecikmesi bu uygulamayı zorunlu hale getirmiştir⁹¹.

275 sayılı Kanun döneminde, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi ile ilgili herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Ancak, toplu iş sözleşmelerinin yapılmasında ortaya çıkan gecikmeler yürürlük tarihinin geriye götürülmesi ihtiyacını doğurmuştur. Kanun'da buna ilişkin bir hükmün bulunmamasına rağmen Yargıtayın verdiği kararlarda, tarafların anlaşması durumunda yürürlük tarihinin geriye götürülebileceği kabul edilmiştir⁹².

Halen yürürlükte bulunan 2822 sayılı TİSGLK'da da m.9/II'de yer alan "*Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise, üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanırlar*" hükmüyle, dolaylı olarak yürürlük tarihinin geriye götürülebileceği kabul edilmiştir⁹³. Söz konusu Kanun'un 7/III. maddesinde "*Toplu iş*

⁸⁹ A.g.k., s.85.

⁹⁰ A.g.k., s.10.

⁹¹ SÜMER, *İş Hukuku Dersleri*,..., s.250.

⁹² Yarg. 9.H.D., 23.10.1969, E.9985, K.10121. Nuri ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması ve Uygulamasında Yargıtay Kararlarının Etkisi", *Yargıtay Dergisi*, Özel Sayı, C.XXV, S.1-4, (Ocak-Ekim 1989), s.531.

⁹³ GÜVEN-AYDIN, s.257.

sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüzyirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki işlemlerine başlanabilir..." denilerek, yeni sözleşmenin eski sözleşmenin bitimini takiben yürürlüğe girmesinin sağlanabileceği düşünülse dahi, uygulamada toplu iş sözleşmesine ilişkin yasal prosedürün genellikle uzadığı ve ancak eski sözleşmenin bitim tarihinden sonraki bir tarihte imzalanabildiği görülmektedir. Bu durumda da yürürlük tarihinin geriye götürülmesi olağan bir nitelik kazanmaktadır.

1- Yürürlük Tarihi Geçmişe Götürülebilecek Sözleşme Hükümleri

Toplu iş sözleşmesinin, yürürlük tarihi geriye götürülebilecek sözleşme hükümleri belirlenirken kullanılan ölçüt, bu hükümlerin "*ifa edilebilirlik*" (fiili uygulama alanının olması) niteliğine sahip olup olmamasıdır⁹⁴. Bu durumda; toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulabilecek hükümleri, normatif hükümlerdir. Borç doğurucu hükümlerin ise, geçmişe etkilemesi sözkonusu değildir⁹⁵. Çünkü, yasal olarak borç doğurucu hükümlerin geçmişe etkilemesi olanağı varsa da "*ifa edilebilirlik*" özellikleri olmadığından dolayı fiilen bu hükümlerin geçmişe götürülebilmesi olanağı yoktur.

Borç doğurucu hükümler; tarafların kendi aralarındaki hukuki ilişkiyi düzenlemek üzere, geleceğe dönük olarak kararlaştırdıkları hükümler şeklindedir. Örneğin; uyuşmazlık çıkması halinde hakeme başvurma borç doğurucu bir hüküm niteliğindedir. Bu hükmün geçmişe uygulanması fiilen olanaksızdır. Çünkü, bu hükmün geçerliliği, ancak bir sonraki toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkacak uyuşmazlıklarda sözkonusu olacaktır. Geçmişe etkili olarak, eski toplu iş sözleşmesinde çıkan uyuşmazlıklara uygulanması olanağı yoktur.

⁹⁴ ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması ve Uygulanmasında...", s.535.

⁹⁵ GÜVEN-AYDIN, s.257.

Bilindiği gibi, toplu iş sözleşmesinin hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesine ilişkin hükümlerine ise, normatif hükümler adı verilmektedir. Normatif hükümleri, geçmişe etkili olması bakımından üç kısımda inceleyebiliriz.

Toplu iş sözleşmesinin; hizmet akdinin yapılmasına, yasaklanmasına ve şekline ilişkin normatif hükümlerinin geçmişe etkilemesi sözkonusu değildir. Toplu iş sözleşmesinin imza tarihinden önce yapılmış bir hizmet akdinin, yapılan yeni düzenlemeden etkilenmemesi gerekmektedir. Örneğin; yürürlük tarihi geçmişe götürülen bir toplu iş sözleşmesinde, hizmet akdinin askerliğini yapmış kişilerle yapılacağını öngören bir hükmün, yürürlük ile imza tarihi arasında hizmet akdi yapılarak işe alınan işçiler için geçerli olması düşünülemez. Bu hüküm ancak, imza tarihinden sonraki işe almalarda uygulama alanı bulabilecektir. Tersi bir tutumun işçi zararına sonuçlar doğurması olanağı vardır. Bu nedenle, bu hükümler geçmişe etkili değildirler⁹⁶.

Toplu iş sözleşmesinin muhtevasına ilişkin normatif hükümlerin geçmişe etkili olup olamayacağını; ücrete, çalışma sürelerine ve sosyal yardımlara ilişkin hükümler açısından ayrı ayrı incelemek gerekmektedir. Ücrete ilişkin normatif hükümlerin "*ifa edilebilirlik*" niteliğini taşımasından dolayı, geçmişe götürülmesinde herhangi bir engel yoktur. Uygulamada da geçmişe etkili olarak belirlenen hükümlerin çoğunluğunu ücrete ilişkin normatif hükümler oluşturmaktadır.

Çalışma sürelerine ilişkin normatif hükümlerin geçmişe götürülmesi konusunda ise, Yargıtay verdiği bir kararda, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geçmişe götürülse de, imza tarihinden önceki fazla çalışma gibi fiili durumla ilgili açık bir hüküm konulmadıkça, imza tarihinin geçerli olacağı sonucuna varmıştır⁹⁷. Yargıtayın burada "*ifa*

⁹⁶ AYDIN, s.70.

⁹⁷ Yarg. 9.H.D. 19.9.1978, E.1978/9353, K.1978/10612. ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması ve Uygulanmasında...", s.535.

edilebilirlik" niteliğini oldukça dar yorumladığı görülmektedir. Verilen bu karara katılmak güçtür. Çünkü; örneğin, toplu iş sözleşmesiyle, günlük çalışma süresi 7,5 saatten 7 saate indirilmiş ve sözleşmenin geçmişe etkili olacağı kararlaştırılmış ise, imza tarihinden önceki 7 saatin üzerindeki yarım saatlik çalışmanın fazla çalışma sayılmasına ve işçinin buna ilişkin fazla çalışma ücreti almasına fiili veya yasal bir engel yoktur.

Sosyal yardımlara ilişkin olarak, Yargıtay "*toplu iş sözleşmesinde, sözleşmenin hükümlerinin daha önceki bir tarihte yürürlüğe gireceğini bildirir bir kayıt olsa bile, bunun taşıma işlemi gibi fiili halleri kapsadığı düşünülemez*"⁹⁸ diyerek yerinde bir karar vermiştir. Ancak bundan, sosyal yardımlara ilişkin hükümlerin hiçbir şekilde geçmişe götürülemeyeceği sonucunu çıkarmak yanlış olur. Eğer toplu iş sözleşmesi geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulacaksa, sosyal yardımlara ilişkin normatif hükümlerin niteliğine bakılması yerinde olacaktır⁹⁹.

Bilindiği gibi sosyal yardımlar, aynı nitelikte olabileceği gibi nakdi yardımlar şeklinde de olabilmektedir. Toplu iş sözleşmesi ile verilen sosyal yardımlar aynı nitelikte ise, bu hükmün geçmişe etkili olarak uygulanması fiilen olanaksızdır. Örneğin; toplu iş sözleşmesi ile, işçilere öğle yemeği verileceğine ilişkin bir hüküm getirilmiş ise, bu hükmün, ancak imza tarihinden itibaren uygulamaya konulabileceği açıktır. Fakat toplu iş sözleşmesiyle verilen sosyal yardım nakdi nitelikte ise, durum değişmektedir. Örneğin; işverenin toplu iş sözleşmesiyle, işçilerine her ay yol parası vermeyi taahhüt etmesi nakdi yardımdır. Bu şekilde, nakdi nitelikte sosyal yardıma ilişkin bir hüküm varsa ve toplu iş sözleşmesinde bu hükmün geçmişe etkilemeyeceği veya imza tarihinden sonra geçerli olacağına dair bir ibare de yoksa, bu durumda geçmişe etkili olmasında engel

⁹⁸ Yarg. 9.H.D. 25.12.1973, E.1973/16098, K.1973/35573. Turgut UYGUR, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar*, Ankara, 1980, s.96-97.

⁹⁹ AYDIN, s.77.

bulunmamaktadır. Sonuç olarak, sosyal yardımlara ilişkin normatif hükümlerin geçmişe etkili olmasında, aynı ya da nakdi niteliklerinin belirlenmesi gerekmektedir. Aynı nitelikteki yardımların geçmişe etkilemesi olanaksız iken, nakdi nitelikteki yardımlar için tersi durum sözkonusudur. Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geçmişe götürülme amacının, işçi yararının korunması olduğu düşünülürse, bu şekilde bir uygulamanın yerinde olduğu söylenebilir.

Toplu iş sözleşmesindeki hizmet akdinin sona ermesine ilişkin normatif hükümlerin geçmişe etkilemesi konusunda Yargıtay; toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından önce işten çıkarılan işçiler hakkında, geçmişe etkili kılınan sözleşmenin işten çıkarmaya ilişkin hükümlerinin fiilen uygulama olanağının olmaması nedeniyle etki doğurmayacağı yönünde bir karar almıştır¹⁰⁰.

Yargıtay, bu durumda isabetli bir karar vermiştir. İmza tarihi ile yürürlük tarihi arasında hizmet akdi sona eren bir işçi için, artık toplu iş sözleşmesindeki hizmet akdinin sona ermesine ilişkin hükümlerin uygulanması olanağı yoktur. Örneğin; bu süre içinde hizmet akdi belirli bir sebeple sona eren işçinin, sözleşmede yeralan ve sona erme nedenini ortadan kaldıran bir hükümden etkilenmesi olanaksızdır. Tersine bir tutum, tarafların fesih hakkının kullanılmasını zedeleyecek bir sonuç doğuracaktır¹⁰¹.

Görüldüğü gibi, toplu iş sözleşmesinin, ancak normatif hükümleri geçmişe etkili sonuç doğurabilmekte, borç doğurucu hükümlerin ise geçmişe etkilemesi olanağı bulunmamaktadır. Aynı şekilde, normatif hükümlerin geçmişe götürülmesinde "*ifa edilebilirlik*" ölçütü kullanılmakta, fiili uygulama olanağı bulunmayan normatif hükümler

¹⁰⁰ Yarg. 9.H.D. 26.11.1979, E.1979/13980, K.1979/14325. ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması ve Uygulanmasında...", s.535.

¹⁰¹ AYDIN, s.80.

geçmişe götürülememektedir.

2- Yürürlük Tarihinin Geçmişe Götürülmesinden Yararlanabilecek Olanlar¹⁰²

Toplu iş sözleşmesinin geçmişe etkili olacağı kararlaştırılmış ise, bu durumda hangi işçilerin bundan yararlanabileceği sorusu karşımıza çıkmaktadır. Çünkü, işyerinde hem taraf sendikaya üye olan işçiler hem de üye olmayan işçiler çalışmaktadır. Ayrıca, hizmet akdi sona eren işçilerin durumu da sözkonusudur. Bu nedenle, farklı durumdaki işçiler için konunun ayrı ayrı incelenmesi doğru olacaktır.

a. Hizmet Akdi Devam Etmekte Olan İşçilerin Durumu

Yürürlük Tarihi geçmişe götürülen bir toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin yapıldığı sırada hizmet akdi devam eden işçiler yararlanabilecektir. Ancak, TİSGLK'nun 9/III. maddesinde, hizmet akdi devam etmekte olan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanması konusunda, taraf sendikaya üye olup olmamaları açısından ikili bir ayrıma gidilmiştir. Buna göre; bu iki gruba, imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında sendika üyeliği sona eren işçileri de dahil ederek konunun üç başlık altında incelenmesi olanağı vardır.

aa. İmza Tarihinde Taraf Sendikaya Üye Olan İşçiler Bakımından

TİSGLK'nun 9/II. maddesine göre; *"Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden,.....itibaren yararlanırlar"* . Madde hükmünden de anlaşıldığı gibi; imza tarihinde taraf sendikaya üye olan işçiler yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanabileceklerdir. Nitekim, Yargıtay'ın verdiği kararlar da bu

¹⁰² Bu konuda geniş bilgi için Bkz.: A.g.k., s.40-67.

doğrultuda olmuştur¹⁰³.

Ancak; Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, "*toplu iş sözleşmesinin hem yürürlük hem imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olan işçiler yürürlük tarihinden , yürürlük tarihinde üye olmayıp da imza tarihinde üye olanlar ise, üye oldukları tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabilirler*"¹⁰⁴ diyerek, daha önceki kararlarına, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu konudaki görüşlerine ve yerleşmiş uygulamalara ters düşen bir tutum sergilemiştir¹⁰⁵. Gerçekten; Kanunda da böyle bir düzenlemeye yer verilmemiş, imza tarihinde sendikaya üye olanların yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanabileceği belirtilmiştir. Bu durumda, Yargıtayın verdiği karar, açık kanun hükümlerine de aykırılık oluşturmaktadır¹⁰⁶. Yargıtayın tartışmaya açık bu kararlarının yeniden incelenmesi ve eski uygulamaya dönülmesi yerinde olacaktır¹⁰⁷.

bb. Yürürlük Tarihi ile İmza Tarihi Arasında Taraf Sendika Üyeliği

Son Bulan İşçiler Bakımından

Sendika üyeliğinin sona ermesi, işçinin, yürürlük tarihi geçmişe götürülen toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını nasıl etkileyecektir? Bunun anlaşılabilmesi için sendika üyeliğinin sona erme şekline göre bir incelemenin yapılması gerekmektedir.

İşçinin kendi isteği ile sendika üyeliğinden ayrılması, işçinin bu isteğini sendikaya daha önceden bildirmesi ile olabilmektedir. Üyelikten ayrılma, noter huzurunda kimlik tesbiti ve işçinin imzasının tasdikinden başlayarak bir ay sonra geçerlilik kazanmaktadır (SKm.25/II). Görüldüğü gibi; işçinin sendika üyeliğinin kesin olarak sona

¹⁰³ Yarg. 9.H.D. 26.3.1987, E.2921, K.3184. AYDIN, s.44.

¹⁰⁴ Yarg. 9.H.D. 6.4.1989, E.246, K.3185, Yarg. 9.H.D. 20.3.1990, E.67, K.3146. A.g.k., s.44.

¹⁰⁵ Ali TOPTAŞ, "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Bakanlığımızın Karşılaştığı Sorunlar", *Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri*, Ankara, 1991, s.91.

¹⁰⁶ A.g.k., s.92.

¹⁰⁷ AYDIN, s.46.

ermesi, bildirimden bir ay sonra gerçekleşebilmektedir. Eğer; işçinin kesin olarak sendika üyeliği sona ermeden, bu bir aylık süre içinde toplu iş sözleşmesi imzalanmış ise, işçi imza tarihinde taraf sendikaya üye olduğundan dolayı, yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanabilecektir. Ancak, işçinin sendika üyeliği imza tarihinden önceki bir dönemde sona ermiş ise, işçi imza tarihinde sendikaya üye olmadığından dolayı, doğal olarak toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihi itibarıyla yararlanamayacaktır.

İşçinin sendika üyeliğinden çıkarılması durumunda ise; SK m.25/III'e göre işçinin çıkarılma kararına otuz gün içinde mahkeme nezdinde itiraz etme hakkı vardır. Yine aynı maddeye göre, mahkeme kesin karar verinceye kadar işçinin sendika üyeliği devam edecektir. Eğer toplu iş sözleşmesi, işçinin sendika üyeliğinden çıkarılması kararından başlayarak otuz gün içinde imzalanmış ve yürürlük tarihi de geçmişe götürülmüş ise, üyelikten çıkarılma kararı kesinleşmediği ve imza tarihinde taraf sendikaya üye olduğundan dolayı işçi, yürürlüğün geriye götürülmesinden yararlanabilecektir. Aynı şekilde, işçi otuz gün içinde çıkarılma kararına itiraz etmiş ve mahkeme de çıkarma kararını haksız bulmuş ise, bu durumda, işçi yine imza tarihinde taraf sendikaya üye olacağından dolayı sözleşmeden yürürlük tarihi itibarıyla yararlanabilecektir. Mahkeme çıkarılma kararının haklı olduğu sonucuna varırsa, bu durumda işçinin sendika üyeliği mahkeme kararının kesinleşmesi ile sona erecektir (SK m.25/III). Bunun sonucu olarak, sendikanın çıkarma kararı almasıyla mahkeme kararının kesinleşmesi arasındaki bir tarihte toplu iş sözleşmesinin imzalanması durumunda, sözkonusu işçi, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırılmış ise, imza tarihinde sendikaya üye olmasından dolayı sözleşmeden yürürlük tarihi itibarıyla yararlanacaktır.

Tersi durumda ise, sendikanın çıkarma kararı, imza tarihinden önceki bir tarihte kesinleşirse, işçi, bu tarihten önce sendika üyeliğinden çıkarıldığı için, toplu iş sözleşmesi geçmişe etkili olarak kararlaştırılmış olsa da bundan yararlanamayacaktır.

Son olarak da; sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ermesi sözkonusu olabilir. S.K. m. 25/V'de belirtildiği gibi; "*Bağlı buldukları, kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı veya toptan ödeme alarak , işten ayrılan işçilerle, işkolunu değiştiren işçilerin sendika üyeliği sona erer...*". Benzer şekilde; "*sendika üyesi işçinin ölümü, medeni hakları kullanma ehliyetini yitirmesi, onaltı yaşını doldurmayan işçinin yasal temsilcisi tarafından verilen iznin geri alınması ya da üyeliğe ilişkin irade açıklamasındaki sakatlık halleri (hata, hile, ikrah)*"¹⁰⁸ de sendika üyeliğini sona erdiren nedenler arasındadır.

Görüldüğü gibi; sendika üyeliğinin kendiliğinden sona ermesine neden olan durumların hepsi işçinin işyerinden ayrılması sonucunu doğurmaktadır. İşyerinden bu nedenlerle ayrılan işçinin, yürürlük tarihi geçmişe götürülen toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için taraf sendikaya dayanışma aidatı ödemesi gerekmektedir.

cc. Taraf Sendikaya Üye Olmayan İşçiler Bakımından

TİSGLK'nun 9/III. maddesinde "*Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye bulunmayanların.....toplulu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplulu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır.....Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplulu iş sözleşmesinden yararlanma talep tarihinden geçerlidir*" denilmektedir. Görüldüğü gibi; imza tarihinde taraf sendikaya üye olmayan işçiler, toplulu iş sözleşmesinden talep tarihinden başlayarak yararlanabileceklerdir. Burada, sendika üyesi olmayan işçiler açısından haksız bir durumun ortaya çıktığı hatta olumsuz sendika özgürlüğünün zedelendiği düşünülebilir¹⁰⁹. Oysa; dayanışma aidatı ödeyerek, yapılmış bir toplulu iş sözleşmesinden

¹⁰⁸ GÜVEN-AYDIN, s.184.

¹⁰⁹ Bu yöndeki Görüş için Bkz.: ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması ve Uygulanmasında...", s.532.

yararlanmak, sendikaya üye olmama özgürlüğünü koruyucu bir hüküm niteliğindedir¹¹⁰. Çünkü, bu sayede işçilere, sendikaya üye olmadan, sadece dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağı tanınmaktadır. Ayrıca, taraf sendikaya üye olan işçiler toplu iş sözleşmesi süreci içinde birçok zorluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Sendika üyesi olmayan işçiler için böyle bir durum sözkonusu değildir. Bu nedenle, sendika üyesi olmayan işçilerin üyelik aidatının 2/3 tutarındaki dayanışma aidatını ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmasını yadırgamamak gerekmektedir.

Yargıtay'ın konuya ilişkin olarak verdiği kararlar da bu yöndedir. Yargıtay'a göre; *"Türk Toplu İş Hukukunda toplu iş sözleşmesinden yararlanma toplu iş sözleşmesi ile işçi arasındaki bağlılık ilkesine dayanır. Bu bağlılık ilkesi, taraf işçi sendikasına üye olmakla gerçekleşir. Toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için temel ve genel ilke bağlılık kuralını oluşturan üyelik durumudur. Genel ve temel bu kuralın tek istisnası 2822 sayılı TİSGLK m.9'da düzenlenen dayanışma aidatı denilen bir aidatın ödenmesi yoluyla yararlanma biçimidir. Toplu iş sözleşmesinin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanların toplu iş sözleşmesinden yararlanması üyeliğin doğal sonucudur. Üye olmayanların toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihinden itibaren yararlandırılması durumunda, dayanışma aidatı ile yararlananlar için daha imtiyazlı ve daha avantajlı bir yol seçilmiş olur ki, bu da temel kuralla bağdaştırılmaz. Ayrıca Kollektif İş Hukukunun yerleşmesi ve gelişmesi prensiplerine de ters düşer. 2822 sayılı TİSGLK'nda, dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanmada -toplu iş sözleşmesi-nden sözedilmiştir. Bu deyimler bir toplu iş sözleşmesinin ortaya çıkmış olmasını gösteren ve açıklayan deyimlerdir"*¹¹¹.

Karardan da anlaşıldığı gibi, Yargıtay bu konuya kesinlik kazandırmıştır. Buna

¹¹⁰ AYDIN, s.66.

¹¹¹ Yarg.H.G K., 23.3.1986, E.9459, K.571. AYDIN, s.64.

göre, taraf sendikaya üye olmayan işçi, dayanışma aidatı ödeyerek, talep tarihinden başlayarak yapılan toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecektir.

b. Hizmet Akdi Sona Eren İşçilerin Durumu

Bu konuda, TİSGLK'da bir düzenleme yapılmamıştır. Böylece Kanun'da herhangi bir hükme yer verilmeyerek, taraflara kararlaştırma yapma serbestisi tanınmıştır¹¹². Yargıtay da verdiği kararlarda tarafların, yürürlük tarihi geçmişe etkili olarak kararlaştırdıkları toplu iş sözleşmesine, imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında işten ayrılan işçilerden hangilerinin imza ile yürürlük tarihi arasında getirilen haklardan yararlanabilecekleri hakkında hüküm koyabilecekleri yönünde görüş bildirmiştir. Ancak, taraflar sözleşmeye bu yönde bir hüküm koymamışlarsa, imza tarihinden önce yürürlük tarihinden sonra işten ayrılan işçinin, yürürlük tarihi geçmişe götürülen toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi sözkonusu değildir.

Bu konuyla ilgili diğer bir önemli nokta da, sendika üyesi işçinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında ölümü durumudur. Yargıtay verdiği kararlarda, ölen işçinin mirasçılarının, toplu iş sözleşmesine bu konuya ilişkin bir hüküm konulmamış ise, imza ile yürürlük tarihi arasında toplu iş sözleşmesiyle getirilen haklardan yararlanamayacakları yönünde bir görüş bildirmiştir¹¹³. Yargıtay'ın bu kararına katılmak güçtür, Çünkü, ölen işçi toplu iş sözleşmesi sürecinde yer almış ve belki de yaşanan sıkıntılara ortak olmuştur. Mirasçılarını bu haklardan mahrum etmek onların mağdur olmasına neden olacağı gibi, ölen sendikalı işçinin emeklerinin gözardı edilmesi anlamına da gelecektir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 275 sayılı Kanun döneminde, bu konuya ilişkin olarak verdiği bir kararda, isabetli olarak tersi yönde bir görüş bildirdiği

¹¹² ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması ve Uygulanmasında...", s.534.

¹¹³ Yarg. 9.H.D., 7.2.1991, E.10159, K.1364. Naci ÖNSAL, **Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları (1990-1995)**, Kamu-İş, Ankara, 1996, s.500.

görülmektedir¹¹⁴. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun kararını günümüz koşulları için de benimsemek daha doğru olacaktır.

§ 2- EKONOMİK SONUÇLARI

Toplu iş sözleşmesi sürecinin uzaması; işçiler, işverenler ve ülke ekonomisi bakımından olumsuz etkiler doğurmaktadır. Özellikle, barışçı çözüm yollarının yeterli olmayarak, toplu iş uyuşmazlığının çıkması durumunda, grev ve lokavt aşamasına geçilmekte, bu da toplu iş sözleşmesinin imzalanmasını geciktirmektedir. Bu tür bir durumun ise, taraflar açısından birtakım ekonomik kayıplara neden olduğu bir gerçektir.

Nitekim; grev ve lokavtta, işçi tarafı gelir kaybı ile karşı karşıya kalırken, işveren tarafı da üretim kaybı, pazar payının kaybedilmesi ve karın azalması gibi olumsuzluklar yaşayabilmektedir. Bu olumsuzluklardan, doğal olarak ülke ekonomisi de etkilenmektedir.

I- İşçi Tarafı Bakımından

Toplu iş sözleşmesi prosedürünün uzaması, işçi tarafı için ağır ekonomik kayıplara neden olmaktadır. Bu kayıplar, toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak belirlenmesiyle bir dereceye kadar giderilmeye çalışılsa da, grev ve lokavt süresince uğranılan zararların telafisi yapılamamaktadır.

Özellikle enfasyonist dönemlerde yüksek fiyat artışları, ücret artışlarının yetersiz kalmasına neden olmaktadır¹¹⁵. Bu da taraflar arasında anlaşmazlığa yol açmaktadır. Bunun sonucunda barışçı çözüm yollarından da olumlu bir sonuç elde edemeyen taraflar, barışçı olmayan çözüm yollarına, grev ve lokavta başvurma yoluna gitmektedirler. Grev ve lokavt aşaması ise, işçinin ekonomik zararlarla karşı karşıya kalmasına yol

¹¹⁴ Yarg. H.G.K., 1.12.1971, E.511, K.707. M. Kemal OĞUZMAN, Vak'a Metodu İle Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, B.3, İstanbul, 1981, s.136-137.

¹¹⁵ İşyeri ve İşkolu Sorunları Anketi Sonuçları, TİSK Ya.No:163, (Ocak 1997), Ankara, s.31

açmaktadır.

Grev ve lokavt dönemlerinde işçi, tek geçim kaynağı olan ücret gelirinden yoksun kalmaktadır. Grev ve lokavt süresince başka bir işte de çalışamayacak olan işçi¹¹⁶, işçi sendikasının grev fonundan ödediği az miktardaki para ve diğer çeşitli gelir kaynakları (aile bireylerinin gelirleri, kişisel tasarruflar, borçlanma v.b.) ile geçimini sağlamaya çalışacaktır. Kısa süreli grevlerin, işçiler üzerinde olumsuz etkisi daha az görülürken, uzun süreli grevlerde, eğer işçi sendikası da ekonomik yönden güçlü değilse, işçi ağır ekonomik baskılarla karşı karşıya kalabilmektedir. Diğer taraftan, işçi grev ve lokavt süresince, sadece ücret gelirinden yoksun olmakla kalmayıp, diğer sosyal yardım (konut yardımı v.b.) ve eklentilerden (fazla çalışma ücreti v.b.) de yararlanamayacaktır.

II- İşveren Tarafı Bakımından

Toplu iş sözleşmesi prosedürünün uzaması, işveren açısından da ekonomik kayıplara neden olmaktadır. İşveren, toplu iş sözleşmesinin yapılamaması sonucunda; üretim kaybı, pazar payının kaybı ve karın düşmesi gibi tehlikelerle karşılaşmaktadır.

Gerçekten de; toplu iş sözleşmesi sürecinin uzaması, işçilerin işyerine olan sevgi ve bağlılıklarının azalmasına dolayısıyla verimsiz çalışmalarına neden olacaktır. Bu da üretimi olumsuz yönde etkileyecektir.

Uzun devreli grev ve lokavt dönemlerinde ise üretimin durması sonucunda; işletme, piyasa talebini karşılayamaz duruma gelecektir. Ayrıca, grev döneminde; greve katılan işçiler tarafından daha önce üretilmiş olan malların da dışarı çıkarılması olanağı yoktur¹¹⁷. Yargıtayın verdiği kararlar da bu yönde olmaktadır¹¹⁸. Bu durumda, ancak

¹¹⁶ TİSGLK m.43/III gereğince "Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla hizmet akdinden doğan hak ve borçları askıda kalan işçiler, başka bir iş tutamazlar. Aksi halde, işçinin hizmet akdi, işverence feshin ihbarına lüzum olmaksızın ve herhangi bir tazminat ödemeksizin feshedilebilir.

¹¹⁷ GÜVEN-AYDIN, s.283.

¹¹⁸ A.g.k., s.283.

greve katılmayarak çalışan işçilerin ürettiği malların dışarı çıkarılma olanağı vardır (TİSGLK. m.38/II). Bunun sonucu olarak, üretimin azalmasıyla birlikte, işletme gelen talepleri ve daha önce verilmiş olan siparişleri karşılayamaz duruma gelecektir. Üretim kaybı, sadece işletmeyi zor durumda bırakmayacak, ülke ekonomisine de zarar verecektir.

Üretim kaybı sonucunda, talepleri karşılayamayan işletme pazar payını kaybederek, müşterilerini rakip firmalara kaptıracaktır. Böylece pazar payını kaybeden işletmenin karında da azalma olacaktır

III- Ülke Ekonomisi Bakımından

Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasının gecikmesi ülke ekonomisi bakımından da zararlı sonuçlar doğurmaktadır. Ülke ekonomisinin temel taşlarını oluşturan işletmelerde meydana gelen olumsuzluklar, dolayısıyla ekonomiyi de olumsuz yönde etkileyecektir.

Özellikle, uzayan grev ve lokavtlar işgünü kaybına neden olmaktadır. Grev ve lokavtlar nedeniyle kaybolan işgünü sayısı artıkça, işçi ve işveren tarafının bundan gördüğü ekonomik ve sosyal kayıplar da artmaktadır. Her kayıp işgünü, ülke ekonomisinden eksilen bir değer anlamına geldiğine göre, işgünü kaybı arttıkça eksilen değerler de artmakta, ülke ekonomisinin gelişimi olumsuz etkilenmektedir.

Aşağıda, Tablo-1'de 1986-1996 yılları arasında yapılan grevler sonucunda kamu ve özel sektörde ortaya çıkan işgünü kaybı gösterilmiştir.

TABLO-1

1986-1996 YILLARI ARASINDAKİ GREV UYGULAMALARI VE KAYBOLAN İŞGÜNÜ SAYISI

YILLAR	SEKTÖR	GREV SAYISI	KAYBOLAN İŞGÜNÜ SAYISI
1986	KAMU	-	-
	ÖZEL	21	234,940
	TOPLAM	21	234,940
1987	KAMU	3	325,707
	ÖZEL	304	1,636,233
	TOPLAM	307	1,961,940
1988	KAMU	9	1,054,089
	ÖZEL	147	838,566
	TOPLAM	156	1,892,655
1989	KAMU	7	2,258,633
	ÖZEL	164	652,774
	TOPLAM	171	2,911,407
1990	KAMU	20	1,363,850
	ÖZEL	438	2,102,700
	TOPLAM	458	3,466,550
1991	KAMU	22	1,189,428
	ÖZEL	376	2,619,926
	TOPLAM	398	3,809,354
1992	KAMU	48	761,629
	ÖZEL	50	391,949
	TOPLAM	98	1,153,578
1993	KAMU	9	75,468
	ÖZEL	40	499,273
	TOPLAM	49	574,741
1994	KAMU	12	30,553
	ÖZEL	24	212,036
	TOPLAM	36	242,589
1995	KAMU	70	4,249,920
	ÖZEL	50	588,321
	TOPLAM	120	4,838,241
1996*	KAMU	4	5,660
	ÖZEL	25	80,150
	TOPLAM	29	85,810

(*) 30.06.1996 tarihi itibarıyla

Kaynak: Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Ya.No:65, Ankara, 1996, s.50.

Tabloda da görüldüğü gibi, grevler nedeniyle oldukça fazla işgünü kaybı meydana gelmiştir. Özellikle 1995 yılına gelindiğinde bu rakam 4.838.241 gibi bir düzeye

ulaşmıştır. Tablo-2'de ise, 1986-1996 yılları arasında lokavt nedeniyle kamu ve özel kesimde ortaya çıkan işgünü kaybı gösterilmiştir.

TABLO-2
1986-1996 YILLARI ARASINDAKİ LOKAVT UYGULAMALARI VE KAYBOLAN
İŞGÜNÜ SAYISI

YILLAR	SEKTÖR	LOKAVT SAYISI	KAYBOLAN İŞGÜNÜ SAYISI
1986	KAMU	-	-
	ÖZEL	-	-
	TOPLAM	-	-
1987	KAMU	1	282,893
	ÖZEL	220	201,679
	TOPLAM	221	484,572
1988	KAMU	2	925,461
	ÖZEL	110	159,596
	TOPLAM	112	1,085,057
1989	KAMU	2	174,183
	ÖZEL	5	16,572
	TOPLAM	7	190,755
1990	KAMU	5	964,578
	ÖZEL	36	223,513
	TOPLAM	41	1,188,091
1991	KAMU	7	1,045,740
	ÖZEL	18	142,979
	TOPLAM	25	1,188,719
1992	KAMU	1	1,850
	ÖZEL	10	156,695
	TOPLAM	11	158,545
1993	KAMU	-	-
	ÖZEL	9	286,789
	TOPLAM	9	286,789
1994	KAMU	-	-
	ÖZEL	4	104,869
	TOPLAM	4	104,869
1995	KAMU	1	52,584
	ÖZEL	4	109,928
	TOPLAM	5	162,512
1996	KAMU	-	-
	ÖZEL	1	57,816
	TOPLAM	1	57,816

(*) 30.06.1996 tarihi itibarıyla

Kaynak: Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Ya.No:65, Ankara, 1996, s.50.

Tablo-1'e bakıldığında ülkemizde grev eğiliminin fazla olduğu ve bu grevlerin uzun devreli eğilimler gösterdiği anlaşılmaktadır. Tablo-2'ye bakıldığında ise grev sayısı kadar olmasa da lokavtların da işgünü kaybına neden olduğu görülmektedir.

Grev ve lokavtlar sonucunda ortaya çıkan üretim kaybından bütün ülke ekonomisi olumsuz etkilenmektedir. Çünkü, işletme tarafından üretilen mallar, işverene ait olmanın yanında milli servet niteliğindedirler. Bu malların çoğu, ülkemizin ithal ettiği veya kıt kaynaklarla ürettiği hammadde, yarı mamul madde veya mamul maddedir¹¹⁹. Bu mallarda yaşanacak bir kıtlık, diğer endüstri kollarındaki üretimi de olumsuz etkileyecektir. Birbirine bağımlı endüstrilerde, grev ve lokavtların olumsuz etkisi daha geniş bir alana yayılmakta ve daha büyük olmaktadır¹²⁰. Örneğin; eğer grevin olduğu işletme, hammadde veya yarı mamul madde üreten bir işletme ise, bu hammadde veya yarı mamul maddeyi işleyerek, mamul mal haline getiren diğer işletme, grev sonucu meydana gelen üretim kaybından olumsuz etkilenecektir. Bu etki, giderek zincirleme şekilde diğer işletmelere ve bütün ekonomiye yayılacaktır.

Bunların dışında; grev ve lokavtlar nedeniyle işletmelerde yaratılamayan katma değer, milli gelirin azalmasına neden olurken, devletin vergi gelirlerinde de azalmaya yol açacaktır. Üretimi azalan veya tamamen duran malların ithalatının artması ve ihracatının azalması sonucunda ödemeler dengesi bozulacaktır. Yukarıda da değinildiği gibi; birbirine bağımlı olan endüstrilerde üretim azalmasının sonucunda işsizliğin ortaya çıkmasına, haksız rekabetin artmasıyla da kaynakların etkin kullanılamamasına neden olacaktır. Grevler ayrıca, işverenlerin sermaye yoğun tekniklere yönelmesine yol açarak tüketicilerin refahlarının azalmasına ve gelir dağılımının bozulmasına aracı olacaktır¹²¹.

¹¹⁹ TİSK İnceleme Yayınları (6) Sorunlar ve Görüşler, TİSK Ya.No:130, Ankara, 1989, s.91.

¹²⁰ Michael P. JACKSON, *Strikes*, Great Britain, 1987, s.191.

¹²¹ TİSK Çalışma Hayatı 91, TİSK Ya.No: 111, Ankara, 1991, s.98.

Özellikle grevler, ithalat ve ihracatı olumsuz yönde etkilemektedirler. Kısa vadede, ihracata yönelik imalat sanayiinin alt sektörlerinde, ithal hammadde ve yarı mamul girdilerinde arz eksikliği sonucunda, üretim düşüşleri görülebilecektir.

Uzun vadede ise, imalat sanayiindeki yatırımların zamanında yapılamaması ve planlanan üretim düzeyine ulaşılamaması, yeni yatırımların yapılmaması sonucunda işsizlik ortaya çıkacaktır¹²².

Görülmektedir ki; toplu iş sözleşmesi sürecinin uzaması, sadece mikro (işletme) düzeyde değil, makro (ülke ekonomisi) düzeyde birçok ekonomik sorunlara yol açmaktadır. Hatta, şu anda farkedilmeyen, fakat gelecekte ortaya çıkabilecek; dünya pazarındaki kayıplar, bütçe ve cari işlemler açığının genişlemesi gibi durumları da bu ekonomik sorunlara eklemek yanlış olmayacaktır¹²³.

§ 3- SOSYAL SONUÇLARI

Toplu iş sözleşmesi sürecinin uzaması, birtakım sosyal sorunları da beraberinde getirmektedir. Bunlar işyerinde çalışma barışının kurulamaması ve istikrarsızlıktır. İşletmelerde ortaya çıkabilecek her türlü sorun, dolayısıyla toplum üzerinde de olumsuz etkilerini gösterecektir. Çünkü işletmeler de toplumu oluşturan bireylerden meydana gelmektedir.

I- Çalışma Barışının Kurulamaması

Toplu iş sözleşmesindeki gecikmeler, öncelikle işyerinde çalışma barışının

¹²² Nejat EREN, "Grevler Ekonomimizi Tekrar Resesyona Sokacaktır", *İşveren*, C.XXXIII, S.9, (Haziran 1995), s.23.

¹²³ "Grevlerin Ekonomiye Etkisi", *İşveren*, C.XXXIV, S.1, (Ekim 1995), s.26-27.

kurulmasını geciktirmektedir¹²⁴.

Bilindiği gibi; işçiler, toplu iş sözleşmesiyle yeni haklar elde etmektedirler. Bu sürecin uzaması işçiler üzerinde belirsizlik ve bezginlik yaratacaktır. İşverenle girilen mücadele ortamı işçinin işyerine ve işverenine olan bağlılığını azaltacaktır. Bu nedenle işçi, kendisini işine veremeyecek, işyerinde uyumsuz davranacaktır. Buna karşılık işveren de taraf sendika üyesi işçilerine daha sert bir tutum içine girecektir. Bu da işyerinde huzursuz ve tedirgin bir çalışma ortamının doğmasına neden olacaktır.

Özellikle, toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt uygulaması nedeniyle uzamışsa, çalışma barışının kurulması daha da gecikmektedir. İşçi ile işveren arasındaki mücadeleler ve karşılıklı suçlamalar buna neden olmaktadır. Bunun yanısıra işçi, grev ve lokavt süresince işyerinden ve çalışma ortamından uzak kalmaktadır. Özellikle uzun süreli grev ve lokavtlarda işçinin işyerinden bu kadar uzak kalması, işe karşı yabancılaşması sonucunu doğurmaktadır. Grev ve lokavtın bitmesiyle işine geri dönen işçi, bu yabancılaşma nedeniyle kendini huzursuz hissetmekte, bu da çalışma barışının bozulmasına yol açmaktadır.

İşyerinde çalışma barışının kurulamaması, aynı zamanda toplumsal huzuru da kötü yönde etkilemektedir. İşletmeler de toplum içinde yeralan kurumlar olduklarına göre, burada yaşanan herhangi bir huzursuzluk toplumu da etkileyecektir. Toplum huzurunun bozulması da ekonomik, sosyal ve siyasi dengelerin bozulmasına neden olacaktır.

İşyerinde verimli çalışmanın temel şartlarından en önemlisi çalışma barışının

¹²⁴ Nuri ÇELİK, "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasının Uzaması Nedenleri ve Getirdiği Hukuki Sorunlar", İ.İ.T.İ.A. Dergisi, S.1, 1975.

sağlanmasıdır. Ancak bu sayede, işçilerden en yüksek fayda elde edilebilecek, işçiler de en yüksek tatmine ulaşabileceklerdir. İşyerinde sağlanan huzurlu ortam da toplumsal uzlaşma ve işbirliğinin temelini oluşturacaktır¹²⁵.

II- İstikrarsızlık

Toplu iş sözleşmeleri işçi ve işveren açısından istikrarın sağlanmasının en önemli aracı niteliğindedirler. İşçi bu sayede geleceğe ilişkin olarak mali durumunu ayarlayabilmekte kendini bir güvence altında hissetmektedir. Çünkü toplu iş sözleşmesiyle haklarının neler olduğu belirlenmiştir . Fakat, toplu iş sözleşmesi sürecinin gecikmesi sonucunda, işçi belirsizlik içinde olduğu için, geleceğe dönük planlarını yapmada zorluklar çekecektir. Örneğin; işçi bir gayrimenkul alma niyetinde ise, mali durumu netleşmediği için bu alışverişini erteleyecek ve bu da kayıplara neden olacaktır .

Toplu iş sözleşmesi sürecinin gecikmesi işveren açısından da istikrarsızlığa neden olmaktadır. Çünkü, işveren geleceğe ilişkin olarak maliyet ve yatırım hesaplarını toplu iş sözleşmesindeki hükümler ışığında yapmaktadır. İşveren henüz toplu iş sözleşmesi imzalanmadığı için, yeni yatırımlara yönelme yönünde bir karar alamayacaktır. Örneğin; işveren işini genişletmek ve yeni işyerleri açmak istiyorsa, bunu toplu iş sözleşmesi imzalanıncaya kadar ertelemek zorunda kalabilecektir. Çünkü; toplu iş sözleşmesiyle getirilen düzenlemelerin kendisine nasıl bir maliyet yükleyeceğini bilemeyecektir. Bu da, işverenin eline geçen fırsatları değerlendirememesine neden olacaktır.

Görüldüğü gibi, toplu iş sözleşmesinin imzalanamaması, sürecin ilk bölümde sıraladığımız nedenler dolayısıyla uzaması her iki tarafı da belirsizlik içinde bırakmakta ve

¹²⁵ "TİSK'in Çalışma Hayatına İlişkin Görüş ve Önerileri", *İşveren*, C.XXXIV, S.6, (Mart 1996), s.25.

geleceğe yönelik planlarını uygulamaya geçirmelerine engel olmaktadır. Toplu iş sözleşmesi süreci uzadıkça tarafların kaybedecekleri fırsatlarda artacaktır. Bu ise, tarafların belirsizlikten ve uğranılan kayıplardan doğan bir huzursuzluk içinde olmalarına neden olmaktadır.

SONUÇ

Toplu iş ilişkileri ve sendikacılığın gelişmekte olduğu ülkemizde, toplu pazarlık sisteminin tam olarak yerleşmemiş olmasından dolayı karşılaşılan bir takım sorunlar, toplu iş sözleşmesinin imzalanma sürecini geciktirebilmektedir. Doğurduğu sonuçlar bakımından büyük önem taşıyan toplu iş sözleşmesi sürecinin uzamasını, ortaya çıkaran çeşitli nedenler bulunmaktadır. Bu sürecin uzamasının önüne geçebilecek önlemlerin alınması bakımından, sözkonusu nedenlerin kaynağına inmek gerekmektedir. Nedenlerin incelenmesinde, toplu iş sözleşmesi sürecini oluşturan aşamaları sırasıyla ele almak, sorunların anlaşılabilmesi bakımından kolaylık sağlayacaktır.

Toplu iş sözleşmesi sürecindeki ilk aşama, yetki almadır. Bilindiği gibi; sendikaların ,özellikle işçi sendikalarının, temel ve en önemli faaliyeti toplu iş sözleşmesi yapmaktır. Nitekim, sendikalar bu faaliyeti varlıklarının devamı ve güçlenmelerinin nedeni olarak görmektedirler. Diğer bir ifade ile; işçi sendikası açısından toplu iş sözleşmesine taraf olabilmek hayati bir önem taşımaktadır. Gerçekten de; bir sendika, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olduğunda, üyeleri tarafından desteklenmekte ve işçiler tarafından tercih edilen sendika konumuna gelmektedir. Bu bakımdan; yetki alma aşamasında, yetkiyi elde etmek amacıyla, sendikalar arasında ortaya çıkan rekabet sonucunda meydana gelen sorunlar gecikmelere neden olmaktadır. Bunun yanısıra; TİSGLK'da konuya ilişkin boşlukların bulunması da, uzamada etkili olmaktadır. Örneğin;

maddi hata ve süreye ilişkin yetki itirazları dışında kalan itirazların, mahkeme tarafından ne kadar sürede karara bağlanacağına dair TİSGLK'da açık bir hüküm bulunmamaktadır. Bu durum, yargıda gecikmelere neden olarak, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasını geciktirmektedir.

Toplu iş sözleşmesi sürecindeki ikinci aşama toplu iş görüşmesidir. Bu aşamada meydana gelen uzamalar, tarafların ların karşılıklı tutum ve davranışlarıyla, ülke ekonomisinin içinde bulunduğu darboğazlardan ortaya çıkmaktadır. Toplu iş görüşmeleri , toplu iş sözleşmesi sürecindeki en önemli aşamayı oluşturmaktadır. Çünkü, taraflar birbirlerini dinleyip, anlama olanağını bu aşamada elde etmektedirler. Ancak, uygulamada genellikle tarafların bu aşamadan olumlu bir sonuç elde edemedikleri görülmektedir. Bunun nedenleri, işçi ve işveren tarafının iletişim kurmadaki başarısızlığı ve farklı hedeflere sahip olmalarından kaynaklanan çıkar çatışmalarıdır. İşçi ve işveren tarafının anlaşamamalarındaki temel etken "*iletişim eksikliği*"dir. İşverenin, geleneksel yönetim anlayışından kurtulamaması, işçi sendikasının ise, "*ne koparırsam kardır*" düşüncesiyle hareket etmesi, tarafların toplu iş görüşmeleri sonucunda toplu iş sözleşmesini imzalamalarına engel olmakta ve toplu iş uyuşmazlığı aşamasına geçilmesine neden olmaktadır.

Toplu iş uyuşmazlığı aşamasında; grev ve lokavt barışçı olmayan çözüm yolunu oluşturmaktadır. Grev ve lokavt aşamasının uzamasına neden olan ilk etken, TİSGLK'daki boşluklardır. Bu boşluklar, ilk olarak grev ve lokavtın uygulamaya konulmasında gecikmelere yol açmaktadırlar. Örneğin; resmi arabulucunun mahkeme tarafından ne kadar sürede atanacağı TİSGLK'da yer almamıştır. Bunun yanısıra; toplu iş sözleşmesinin Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanmasını gerektiren durumlarda, Yüksek Hakem Kurulu'nun altı işgünü içinde toplanacağı belirtilmiş ise de, kararı ne kadar sürede vereceğine ilişkin açık bir hüküm yoktur. Nitekim, grev oylaması

sonucunda greve gitmeme kararı alınmış ise, oylamanın kesinleşmesinden başlayarak onbeş gün içinde uyuşmazlık Yüksek Hakem Kuruluna götürülmüş olabilir. İşte, Yüksek Hakem Kurulunun kendisine getirilen bu uyuşmazlığa ilişkin çalışması TİSGLK'da belirli bir süreye bağlanmamıştır. Aynı durum geçici yasaklar için de sözkonusudur.

TİSGLK'daki boşluklar, grev ve lokavt uygulamasının ertelenmesi aşamasında da gecikmelere neden olmaktadır. Tarafların, erteleme kararına ilişkin olarak, Danıştayda yürütmeyi durdurma ve iptal talebiyle dava açma hakları vardır. Fakat, sözkonusu Kanunda, Danıştayın yürütmeyi durdurma ve ertelemeyi iptal taleplerini ne kadar sürede karara bağlayacağına öngören bir hüküm bulunmamaktadır. Aynı şekilde, erteleme kesinleşmişse, erteleme süresinin sonunda uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kuruluna götürülmesi, daha önce değindiğimiz gecikmeyi de beraberinde getirecektir.

Grev ve lokavt aşamasının uzamasında; yasal boşlukların yanısıra, ekonomik, sosyal ve psikolojik faktörlerin etkisi de sözkonusudur. Özellikle grev ve lokavtın uzamasında etkili olan bu faktörler çalışmamızda toplu pazarlık teorilerinin ışığı altında incelenmiştir.

Toplu pazarlık sisteminin uygulama ve etki alanının geniş olması nedeniyle; bu sistemde ortaya çıkan aksaklıklar, sadece işçi ve işveren tarafını etkilemekle kalmayıp, bunun yanısıra toplum üzerinde de bir takım hukuki, ekonomik ve sosyal sonuçların doğmasına neden olmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin, sayılan nedenlerle imzalanmasının gecikmesinin hukuki sonucu, taraflar anlaşarak toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinin geçmişe etkili olarak belirlenmesine karar verebilmeleridir. Özellikle, işçi kesiminin ekonomik çıkarlarının korunması amacıyla getirilen bu hukuki uygulama, toplu iş sözleşmesi sürecinin uzamasından doğan kayıpları önlemede bir araç niteliğini taşımaktadır. Yaygın bir

uygulama alanı olan ve Yargıtay kararlarıyla da desteklenen bu durum TİSGLK'da açıkça düzenlenmemiştir. Bu nedenle, uygulamada bazı sorunların yaşandığı görülmektedir. Bu durum gözönüne alınarak, yürürlük tarihinin geriye götürülmesi amacından uzaklaştırılmamalıdır. Diğer taraftan; bu uygulamanın varlığına güvenilerek, toplu iş sözleşmesi sürecini kısaltacak çabaların gösterilmemesi, yanlış bir davranış olacaktır. Zaten; kanımızca yürürlük tarihinin geçmişe götürülmesi yoluyla, tarafların sosyal ve ekonomik kayıpları ile ülke ekonomisinin gördüğü zararların telafisinin yapılması olanaksızdır.

Toplu iş sözleşmesi sürecinin gecikmesi , hukuki sonuçların yanısıra, ekonomik ve sosyal birtakım sonuçların doğmasına da neden olacaktır. Taraflar bu gecikme sonucunda ekonomik kayıplara uğrarken, grev ve lokavtlar ile kaybedilen milyonlarca işgünü ülke ekonomisini de olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca, toplu iş sözleşmesi süreci uzadıkça, işyerinde çalışma barışının kurulması da gecikmekte ve istikrarsızlık ortaya çıkmaktadır.

Sonuç olarak, toplu pazarlık sisteminin iyi işleyebilmesi ve gecikmelerin önüne geçilebilmesi için öncelikle, yukarıda değinilen sorunlar ışığında, TİSGLK'da gerekli değişikliklerin yapılması gerekmektedir. İkinci olarak da, işçi, işveren ve devlet diyalogunun çok iyi kurulması gerekmektedir. Bunun sağlanabilmesi için, ülkemizde 1996 yılında oluşturulan Ekonomik ve Sosyal Konsey'e biran önce işlerlik kazandırılması yerinde olacaktır. Çünkü, bu Konsey tarafların toplu iş sözleşmesi süreci dışında da biraraya gelerek devamlı diyalog içinde bulunmalarına ortam hazırlamaktadır. Söz konusu önlemlerin alınması, elbette ki, sorunların tamamen ortadan kalkması ve grev ve lokavt uygulamasına gidilmeden toplu iş sözleşmesinin imzalanması anlamına gelmemektedir. Burada önemli olan, gecikmelerin en aza indirilerek, toplu iş sözleşmesinin biran önce imzalanmasının sağlanabilmesidir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- ALPAR Erol : "Türk Hukukunda Grev Hakkına Getirilen Sınırlamalar ve Çözüm Yolları", **Yargıtay Dergisi**, Özel Sayı, C.XV, S.1-4, (Ocak-Ekim 1989), Ankara.
- ASTARLIOĞLU Sabri : **İşletmelerin ve Sendikaların Toplu Pazarlık Konusuna Yaklaşımları**, Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi İşletme Fakültesi Ya. No:7, Bursa, 1981.
- AYDIN Ufuk : **Toplu İş Sözleşmelerinde Yürürlük Tarihinin Geçmişe Etkili Olarak Kararlaştırılması ve Uygulama Sorunları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 1992.
- BERİKER ATİYAS Nimet : "Uzlaşma Bilimi ve Ekonomik ve Sosyal Konsey", **İşveren**, C.XXXIV, S.8, (Mayıs 1996), Ankara.
- ÇELİK Nuri : "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasının Uzaması Nedenleri ve Getirdiği Hukuki Sorunlar", **İ.İ.T.İ.A Dergisi**, S.1, İstanbul, 1975.
- ÇELİK Nuri : "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Sorunlar", **TÜHİS**, (Şubat 1989).

- ÇELİK Nuri : "Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması ve Uygulanmasında Yargıtay Kararlarının Etkisi", **Yargıtay Dergisi**, Özel Sayı, C.XXV, S.1-4, (Ocak-Ekim 1989).
- ÇELİK Nuri : **İş Hukuku Dersleri**, B.12, İstanbul, 1994.
- ÇELİK Nuri : "Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tesbitinde İşçi ve Sendika Üyesi Sayısının Belirlenmesine ve Tesbit Usulüne İlişkin Sorunlar", **Kamu-İş**, C.IV, S.1, (Ocak 1995).
- DAVEY Harold W. : **Çağdaş Toplu Pazarlık**, Personel İdaresi Serisi:III, (Çev. HOYİ İbrahim) İstanbul, 1969.
- DEMİR Fevzi : "Sosyal Barış ve Diyalog İhtiyacı", **İşveren**, C.XXXIV, S.2, (Kasım 1995).
- DEMİRCİOĞLU A. Murat : **İş Hukuku**, B.4, İstanbul, 1995.
- CENTEL Tankut
- DEMİRKAN Mahmut : "Endüstri İlişkilerinde Yeni Gelişmeler ve Sorumluluk Bilinci", **Verimlilik Dergisi**, Ankara, 1995/1.
- DERELİ Toker : "Grev ve Lokavtın Sosyo Psikolojik Yönü ve Barışçı Çözüm Yolları", **Sevk ve İdare Dergisi**, S.101, Y.12, (Ocak 1977).

- EKİN Nusret : "Taraflar Zıtlaşmalara Girmeden Diyaloglarla Sorunlara Çözüm Aramalı", **İşveren**, C.XXVIII, S.10,(Temmuz 1990)
- EKİN Nusret : **Endüstri İlişkileri**, B.6, İstanbul, 1994.
- EREN Nejat : "Grevler Ekonomimizi Tekrar Resesyona Sokacaktır", **İşveren**, C.XXXIII, S.9, (Haziran 1995).
- ERKUL İhsan : "Yetki Belgesi Alınmadan Yapılan Bir Toplu İş Sözleşmesinin Geçerliliği Meselesi", **A.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi**, C.V, S.1, (Haziran 1987).
- GEREK Nüvit : "Grevlerin Bakanlar Kurulu Kararı İle Ertelenmesi Konusunda 275 ve 2822 Sayılı Kanunlardaki Benzerlik ve Farklılıklar", **A.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi**, C.III, S.2, (Kasım 1985).
- GÜLER Şevki : **Çağdaş Sanayide İşçi İşveren İlişkilerinin Sosyolojik Anlamı**, A.Ü.D.T.C.F. Ya.No: 283, Ankara, 1979.
- GÜNDOĞAN Naci : **Sendikaların Toplu Pazarlıktaki Gücü**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir, 1996.
- GÜVEN Ercan-AYDIN Ufuk : **İş Hukuku Dersleri**, Anadolu Üniversitesi Ya.No:897, B.2, Eskişehir, 1996.

- JACKSON Michael P. : **Strikes**, Great Britain, 1987.
- KENGERLİ Muhammet : "Toplu İş uyuşmazlıklarının Barışçı ve Adil Yollarla Çözümüne İlişkin Yasal Tedbirler", **Türk Kamu-Sen**, C.I, S.3, (Mart 1988).
- KOCAOĞLU Mehmet : **Sosyal Politika ve İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik**, Ankara, 1988.
- KONUKMAN Aziz : "Türkiye Ekonomisindeki Ücret-Fiyat İlişkileri, Sektörel Fiyat Oluşumu ve Enflasyon", **Ekonomik Durum**, Türk-İş Araştırma Merkezi, (Güz 1996).
- KORAY Meryem : **Endüstri İlişkileri**, Basisen Eğitim ve Kültür Ya.No: 22 İzmir, 1992.
- KUTAL Metin : **Türkiye'de Endüstri İlişkilerinin Yasal Çerçevesi (Temel Özellikler ve Sorunlar)**, Türkiye Belediye-İş Sendikası Eğitim Dizisi:4, İstanbul, 1987.
- LORDOĞLU Kuvvet-
TÖRÜNER Mete : **Çalışma Ekonomisi**, B.2, İstanbul, 1995.
- OĞUZMAN M. Kemal : **Vak'a Metodu İle Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**, B.3, İstanbul, 1981.

- OĞUZMAN M. Kemal : "Toplu İş Uyuşmazlıkları Alanında Yargıtay Kararlarının .
Etkisi", **Yargıtay Dergisi**, Özel Sayı, C.XV, S.1-4, (Ocak-
Ekim 1989).
- ÖNSAL Naci : **Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları (1990-1995)**,
Kamu-İş, Ankara, 1996.
- PARASIZ İlker : **Ücret Teorisi**, Bursa, 1994.
- SÜMER Haluk Hadi : **İş Hukuku Uygulamaları**, Konya, 1993.
- SÜMER Haluk Hadi : **İş Hukuku**, B.3, Konya, 1996.
- TALAS Cahit : **Sosyal Ekonomi**, Ankara, 1979.
- TALAS Cahit : **Bir Toplumsal Politika Belgesinin Yorumu**, A.Ü.S.B.F.
Ya.No: 488, 100. Doğum Yılında Atatürk'e Armağan
Dizisi:31, Ankara, 1982.
- TAN Namık : "Endüstri İlişkilerinde Son Gelişmeler", **Türk-İş**, S.318,
(Kasım 1996).
- TOPTAŞ Ali : "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Bakanlığımızın
Karşılaştığı Sorunlar", **Uygulamada Toplu İş
Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri**, Ankara, 1991.

- UŞAN M.Fatih : "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti ve Yetkisi Açısından Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar (Yargıtay İle Öğreti Arasındaki Görüş Farklılıkları)", **Kamu-İş**, C.III, S.4, (Temmuz 1994).
- UYGUR Turgut : **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Temel Kavramlar**, Ankara, 1980.
- YORGUN Sayım : "Toplu Pazarlık Sistemi ve Gelişmeler", **Türk-İş**, (Haziran 1993).
- YÜCEL Asım : **Emek Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler**, Ankara, 1980.
- _____ : **Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ya.No: 65, Ankara, 1996.
- _____ : **Dünya'da ve Türkiye'de Sosyal Diyalog**, TİSK Ya.No: 115, Ankara, 1992.
- _____ : "Endüstriyel İlişkilerde Diyalog ve Toplumsal Anlaşmalar", **İşveren**, C.XXVI, S.8, (Mayıs 1988).
- _____ : "Grevlerin Ekonomiye Etkisi", **İşveren**, C.XXXIV, S.1, (Ekim 1995).

: **İşyeri ve İşkolu Sorunları Anketi Sonuçları**, TİSK

Ya.No: 163, (Ocak 1997).

: **XIX. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, TİSK Ya.No:

149, (16-17 Aralık 1995).

: "Piyasa Ekonomisine Sahip Sanayileşmiş Ülkelerde Toplu

Pazarlık Alanında Görülen Son Gelişmeler", **İşveren**,

C.XXVI, S.4, (Ocak 1988).

: **Sosyal Siyasetimizde Yeni Boyutlar**, Türk Dünyası

Araştırmaları Vakfı, İstanbul, 1986.

: **TİSK İnceleme Yayınları (6) Sorunlar ve Görüşler**, TİSK

Ya.No:130, Ankara, 1989.

: **TİSK Çalışma Hayatı 91**, TİSK Ya.No:111, Ankara, 1991.

: "TİSK'in Çalışma Hayatına İlişkin Görüş ve Önerileri",

İşveren, C.XXXIV, S.6, (Mart 1996).

: **Türk Endüstri İlişkilerinin Sorunları, 91 Yılı Eğitim**

Seminerlerimiz, Öz İplik-İş Sendikası, Ankara, 1992.