

İŞ DEĞERLENDİRME SİSTEMİNİN HUKUKİ SORUNLARI

Algun ÇİFTER*

GİRİŞ

Ülkemizde 1950'li yıllarda kamu kesiminin öncülüğünde iş değerlendirme çalışmalarının başlatıldığı bilinmektedir. Toplu pazarlak dönemine geçildikten sonra ise iş değerlendirme sistemi bu gelişmeden ilk yıllarda olumsuz olarak etkilenmiştir. Bunun nedeni de genelde işyeri düzeyinde yürütülen toplu iş sözleşmelerinde iş değerlendirme sistemine dayalı vasıf-ücret farklılıklarının bulunmaması ve ücret artışlarının seyri ve maktu olarak belirlenmesidir¹.

Ancak 1980'den sonra sistemin, özellikle 13 sıra no.lu metal işkolunda ve 3 sıra no.lu petrol, kimya ve lastik işkolunda yapılan toplu iş sözleşmelerinde yaygın bir biçimde uygulama alanı bulduğu ve ücretlerin yapısını olumlu yönde etkilediği gözlenmektedir².

Kuşkusuz emek verimliliğini artırarak ekonomik gelişmeye katkıda bulunacak böyle bir uygulamanın etkinliğinin artırılabilmesi, gerek bireysel ve gerekse toplu iş hukuku kurallarının sistemin işleyişini desteklemesi ve uygulamada çıkabilecek uyuşmazlıkların çözülmesi ile mümkündür. Aksine iş hukuku kuralları sistemin gerekleri ile çelişiyorsa, sistem, uygulamada engellerle karşılaşacaktır.

* *Av. Dr.*

1 Ersöz (1983: 77-79); Ekin (1982: 10-11).

2 MESS (1988/a: 7).

Bu incelemede önce iş değerlendirme sisteminin hukuki mahiyeti ele alınacak, daha sonra da bireysel ve toplu iş hukuku kurallarının sistemi nasıl etkilediği ve uygulamada çıkan uyumsuzlukların nasıl çözümlenebildiği araştırılacaktır. Sonuç kısmında ise bulgular tartışılarak sistemin daha etkin olabilmesi için neler yapılması gerektiği değerlendirilecektir.

I. İŞ DEĞERLENDİRME SİSTEMİNİN HUKUKİ MAHİYETİ

İş değerlendirme sisteminin bir işyerinde çalışma koşulu haline gelmesi ve hukuken değer kazanması, başka bir deyişle tarafları bağlaması, sistemin hizmet akdi veya toplu iş sözleşmesi hükmü haline gelmesi ile mümkün olabilmektedir.

A. Hizmet Akdi Hükmü Olarak İş Değerlendirme Sistemi

İş hukuku alanında kural olarak akit serbestisi prensibi geçerlidir. İşçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkileri bu prensip çerçevesinde hizmet akdi ile düzenlenir. İşçi ile işveren, iş değerlendirme sisteminin, birbirlerini bağlayıcı bir çalışma koşulu haline gelmesini arzu ediyorlarsa bunu hizmet akdi ile kararlaştırabilirler.

İş Kanunumuza göre bu akdin şekil yönünden kural olarak yazılı olması gerekli değildir. Ancak İş Kanununun 9. maddesinin 1. fıkrasına göre belirli süresi bir yıl veya daha uzun olan sürekli hizmet akitlerinin yazılı olarak yapılması zorunludur. Bu yazılı şekil şartını bir geçerlilik şartı mı yoksa bir ispat şartı mı olduğu tartışmalıdır.

Bir görüşe göre kanun, belirli süresi bir yılı aşan hizmet akitlerinin yazılı şekle tabi tutulmasının zorunlu olduğunu ifade etmiştir. Kanunun ifadesinden yazılı şekle uyulmadığı takdirde hizmet akdinin geçerli olamayacağı anlamı çıkmaktadır. Borçlar Kanununa göre şeklin mahiyetini belirten bir hüküm yoksa, bu şeklin geçerlilik şartı olduğunu kabul etmek gerekir. Ayrıca akdin batıl sayılması işçi çıkarına aykırı sonuç vermez, çünkü fiili iş ilişkisinin doğması o kimsenin işçi sayılması için yeterlidir³.

Yargıtayın da benimsediği diğer bir görüşe göre ise, yazılı şekil şartının amacı, bir yıldan daha uzun süre bağlanan işçiyi daha iyi düşünmeye sevk ederek kollamaktır. Bu şartı işçi aleyhine sonuç doğuracak şekilde yorumlamak hem akit serbestisi kuralına, hem de iş hukukunun işçiyi koruma ilkesine ters düşer. Hizmet akdinin varlığı için gereken diğer şartlar gerçekleşmişse, hizmet akdi yapılmış demektir ve hukuken geçerlidir. Bu hükümdeki yazılı şekil şartını ispat şartı olarak yorumlamak kanımızca da kanunun amacına daha uygundur⁴.

3 Bu görüşler için bkz. Tunçoğlu (1988: 84-85); Esener (1978: 150-151); Ekonomi (1984: 92).

4 Diğer görüşler için bkz. Çelik (1971:141-143); Çemberci (1984:208-211); Kutal (1987:8-9).

Uygulamada ise iş değerlendirme sisteminin hizmet akdi ile sözlü olarak kararlaştırılması, sistemin çok teferruatlı ve karmaşık olması nedeniyle mümkün görünmemektedir. Aksi bir uygulama başka bir deyişle yazılı olmayan bir iş değerlendirme sistemi, sistem değil, olsa olsa sistemsizlik getirir. Diğer taraftan iş değerlendirme sistemini hizmet akdinin içine yazmak da uzunluğu nedeniyle mümkün olamamaktadır. Pratik bir çözüm olarak hizmet akdine işyerinde uygulanmakta olan iş değerlendirme sisteminin akdin eki olarak kabul edildiğine dair bir hükmün konulması ve sistemi içeren yazılı bir metnin işçiye bildirilmiş olması yeterli ve geçerlidir.

Hatta hizmet akdine hiç bir hüküm konulmamış olsa bile iş değerlendirme sistemini içeren yazılı bir metin, akdin yapılmasından önce işçiye bildirilmiş ve işçi itiraz etmeden işe başlamışsa sistemi kabul etmiş sayılır. Hernekadar konu İş Kanununda açıkça düzenlenmiş değilse de Borçlar Kanununun "Mesai Kaideleri (Çalışma Kuralları)" başlığını taşıyan 315. maddesinin buna imkân verdiği kanısındayız⁵.

Ancak işçi işe girdikten sonra iş değerlendirme sisteminde yapılacak değişikliklerin uygulanabilmesi işçinin bunları kabulüne bağlıdır. Bu değişikliği kabul etmek istemeyen işçinin, İş Kanununun 16. maddesinin e fıkrasına göre akdi fesh edebileceğini kabul etmek gerekir. Değişikliğe rağmen, işçi, İş Kanununun 18. maddesindeki süreler içinde akdi fesh etmeyip işine devam etmişse, değişikliği kabul ettiği şeklinde durumu yorumlamanın uygun olacağı kanısındayız⁶.

B. Toplu İş Sözleşmesi Hükümü Olarak İş Değerlendirme Sistemi

Toplu pazarlık düzeninde, iş değerlendirme sistemi ayrıntılı bir biçimde toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmektedir⁷. Ancak toplu pazarlık düzeninde de sistem, toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmemiş veya aksi kararlaştırılmamışsa, işçi ile işveren arasında hizmet akdi ile de düzenlenebilir. Hukuken bu imkân mevcudiyetine rağmen, hizmet akdi hükümlerine nispetle daha üst düzeyde bir hukuk kaynağı oluşturan toplu iş sözleşmesi hükümleri ile desteklenmeyen bir iş değerlendirme sisteminin uygulamada etkinlik kazanması ise rastlanan bir olay değildir.

Uygulamada iş değerlendirme sistemi taraflarca toplu iş sözleşmesi ile sözleşmenin eki olarak kabul edilmekte ve toplu iş sözleşmesi hükümü haline gelmektedir. Eklerde toplu iş sözleşmesi ile aynı şekil şartlarına tabidir ve yazılı şekil şartı geçerlilik şartıdır. Tarafların sistemi toplu iş sözleşmeleri ile diledik-

5 Nitekim iç yönetimlik için de aynı görüşler ileri sürülmüştür (Bkz. Çelik (1986: 95-96); Olgaç (1977: 794).

6 Olgaç (1977: 794).

7 Ayrıntılı bilgi için bkz. MESS (1981-1990).

leri biçimde düzenleyebilmeleri toplu iş sözleşmesi özerkliğinin bir sonucudur. İş değerlendirme sistemine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleri, hizmet akdinin muhtevasına ilişkin, hizmet akdi ile doğrudan doğruya ilgili düzenleyici (normatif) hükümlerdir.

Taraflar, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde iş değerlendirme sistemine ilişkin hükümleri aralarında anlaşmak suretiyle değiştirebilirler veya tamamen kaldırabilirler. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 7. maddesinin 1. bendi toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra sözleşmenin süresinin taraflarca uzatılmayacağını, kısaltılmayacağını ve sözleşmenin süresinden önce sona erdirilemeyeceğini hükme bağladığına ve kanunda başkaca kısıtlayıcı bir düzenleme yer almadığına göre tarafların bu hakkını kabul etmek gerektiği kanısındayız.

Kuşkusuz toplu iş sözleşmesinin diğer düzenleyici hükümleri gibi iş değerlendirme sistemine ilişkin süresi sona eren toplu iş sözleşmesi hükümleri de yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak uygulanacaklardır. Ancak taraflar yeni toplu iş sözleşmesi ile eski sözleşmede yer alan iş değerlendirmesi sistemine ilişkin hükümleri tıpkı diğer sözleşme hükümleri gibi işçi yararına olup olmadığına bakılmaksızın diledikleri gibi değiştirerek uygulamaya koyabilirler veya tamamen uygulamadan kaldırabilirler⁸.

II. İŞ DEĞERLENDİRME SİSTEMİNİ ZORLAYAN KANUN HÜKÜMLERİ

Asgari Ücret ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun sözleşmeden yararlanmayı düzenleyen hükümleri iş değerlendirme sistemini olumsuz yönde etkileyebilmektedirler.

A. Asgari Ücret

İş Kanununun 33. maddesine göre ücretlerin asgari hadleri en geç iki sene bir Asgari Ücret Komisyonu Kararları ile belirlenmektedir. Asgari Ücret Yönetmeliğinin 3. maddesinin 1. bendine göre komisyon asgari ücreti, mahalli veya bölgesel yahut ülke düzeyinde olmak üzere bir işkolu veya birden fazla işkolu yahut bütün işkollarını kapsayacak şekilde saptayabilir. Uygulamada önceleri bölgesel olarak saptanan asgari ücret, sonraları ülke düzeyinde ve bütün işkollarını kapsayacak şekilde saptanmaya başlanmıştır.

Öğretide asgari ücret, "... bir yandan (işçiye) insan hüviyeti sebebiyle sosyal bakımdan uygun asgari bir yaşama seviyesi sağlamaya elverişli olan; öte yandan da işverenleri daha düşük ücret ödemekten men eden, mecburi karaktere sahip bir ücret...." olarak tanımlanmaktadır⁹.

8 Aynı görüş için bkz. Çelik (1986: 416-417).

9 Kutal (1969: 6).

Yönetmeliğin 1. maddesinde yer alan tanıma göre de asgari ücret; işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir. Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi yasal asgari ücretin vasıf farklılıklarına paralel olarak farklı farklı tesbiti düşünülemez.

Diğer taraftan ülkemizde yaşanan yüksek enflasyon nedeniyle de yeni asgari ücret, toplu iş sözleşmesi ile öngörülen iş grupları ücret basamaklarının bazılarının üstüne çıkmakta ve farklı basamakları eşitlemektedir. Bunun sonucu olarak da işyerinde ayrı vasıflara sahip oldukları için farklı ücret alan işçilerin büyük bir kısmı aynı ücreti alan işçiler durumuna gelmektedirler. Buna rağmen süregelen ücret farklılıkları ise azalmakta ve etkinliklerini yitirmektedirler¹⁰.

Niteliğinden ötürü asgari ücretin, işçiler arasındaki vasıf ayrılıklarına paralel olarak farklı farklı tesbiti mümkün değildir. Bu nedenle yeni asgari ücretin iş değerlendirme sistemini olumsuz etkilemesini önlemek kanımızca gerek bireysel gerekse toplu ilişkiler düzeninde taraflara düşmektedir. Taraflar iş değerlendirme sistemine dayalı ücret basamaklarını maktu ücretlere değil de en alt basamakta asgari ücrete ve diğer basamaklarda da asgari ücretin üzerinde belirli bir oranda artan yüzdelere göre belirleyecek olurlarsa, bu oynak merdiven sistemi kuşkusuz yeni tesbit edilecek asgari ücretten olumsuz olarak etkilenmeyecektir.

B. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, toplu iş sözleşmesinden, taraf işçi sendikasının üyelerinin yararlanacağını açıkça ifade etmektedir (Md. 9/I). Sendikaya üye olmayan işçilerin ise, dayanışma aidatı ödeyerek ve bu konuda işçi sendikasının muvafakati aranmaksızın toplu iş sözleşmesinden yararlanacakları kanunda belirtilmiş bulunmaktadır (Md. 9/III).

He ne kadar 2822 sayılı kanun toplu iş sözleşmesinin süresinin bitmesinden önceki yirmi gün içinde yeni sözleşme için yetki işlemlerine başlanabileceğini öngörmüşse de, uygulamada yine de sözleşmenin imzalanması uzayabilmekte ve sözleşmenin yürürlük tarihinin başlangıcı imza tarihinden önceki bir tarihe doğru geriye getirilebilmektedir.

Sözleşmenin yürürlüğünün başlangıcının imza tarihinden önceki bir tarih olarak tesbit edilmesi halinde, kanun, herhangi bir maddi kayıba uğramamaları için imza tarihinde sendikaya üye olanların yürürlüğün başlangıç tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanmalarını açıkça belirtmiştir. Kanunda ayrıca taraf işçi sendikasına üye olmayanların ise dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yarar-

10 Ücretler arasındaki farklılaşmanın 1 Temmuz 1988'de uygulamaya konulan yeni asgari ücretten sonra nasıl bozulmaya başladığını izleyebilmek için bkz. MESS (1988/b: 7).

lanabilmelerinin ancak talep tarihinden geçerli olabileceği düzenlenmiş bulunmaktadır (MD. 9/III).

Görüldüğü gibi kanunda üye olmayanlar için, imza tarihinde üye olanların yürürlük başlangıcından itibaren sözleşmeden yararlanabilmelerine ilişkin hüküm paralelinde bir düzenleme yapılmamıştır. Böyle bir düzenlemenin yapılması ise kanaatimizce isabetsizdir. Kanundaki hükme göre sözleşmeden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma geçmişe değil geleceğe yöneliktir ve talep toplu iş sözleşmesinin hukuken ortaya çıktığı imza tarihinden önce yapılırsa bile yararlanma imza tarihinden başlar. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da, sendika güvenliği ve sendikaya üye olmama özgürlüğünün dengeli bir düzeyde tutulması gerektiği gerekçesi ile bu sonuca varmış bulunmaktadır¹¹.

Toplu iş sözleşmesinden geçmişe etkili olarak yararlanabilme hususunda imza tarihinde taraf sendikaya üye olanlarla dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmak isteyenler arasında kanunun yarattığı ayırım Anayasamızın 51. maddesinin 4. bendinde ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 22. maddesinin 1. bendinde yer alan olumsuz sendika özgürlüğü ilkesine aykırıdır, çünkü işçi sözleşmeden yararlanabilmek için sendikaya üye olmaya zorlanmaktadır¹².

Bu ayırım iş değerlendirme sisteminin "eşit işe eşit ücret" ilkesine de ters düşmektedir. Nitekim böyle bir ayırım sonucu dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmak isteyen işçi aynı işi yapan işçiden daha az ücret almaktadır. Ayrıca sözleşmenin imza tarihi ile yürürlük başlangıç tarihi arasında uzun bir zaman geçmesi halinde dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden yararlanmak isteyen işçi daha az vasıflı bir işçiden de daha düşük ücret alabilir. Böyle bir durum ise bir meslek edinebilmek için katlanılan fedakârlıkları olumsuz yönde etkilemekte ve iş değerlendirme sisteminin amacına ters düşmektedir.

Kanımızca sorunun çözümü, kanunda yapılacak bir değişiklik ile sendika üyelerine paralel olarak imza tarihinde dayanışma aidatı ödeme talebinde bulunanların da yürürlüğün başlangıcından itibaren sözleşmeden yararlandırılmalarından geçmektedir. Böyle bir çözüm hem sendika özgürlüğünü gerçekleştirecek hem de iş değerlendirme sistemini olumsuz bir etkiden kurtaracaktır.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 38. maddesinin 2. bendi de yasal bir grev esnasında greve katılmayıp da 39. maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışanların, grev sonunda yapılacak toplu iş sözleşmesinden aksine hüküm olmadıkça yararlanamayacaklarını öngörmektedir¹³.

11 YHGK., T. 1.6.1983, E. 981/ 9.315, K. 1983/ 609; Y9HD., T. 16.4.1985, E. 1985/ 2154, K. 1985/4167; Y9HD., T. 20.3.1986, E. 1986/1531, K. 1986/3176; Çelik (1986: 436-438); Tunçomağ (1988: 419-420). Karşı görüş için bkz. Oğuzman (1984: 65).

12 Çelik (1986: 437-438).

13 Çelik (1986: 484-485); Tunçomağ (1988: 545); Oğuzman (1984: 227).

Eski 275 sayılı yasada bulunmayan bu hükmün, greve katılmayıp işyerinde çalışanların sözleşmeden yararlanabilmelerini tarafların iradesine bırakması ve greve katılanlarla katılmayanlar arasında ayırım yapması Anayasamızın 48. maddesinin 1. bendinde ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 38. maddesinin 1. bendinde yer alan çalışma özgürlüğü ilkesine ters düşmektedir.

Bu hükümde, vasıf ayrılığına dayanmayan bir ücret farklılığı yaratacağı için, iş değerlendirme sistemini olumsuz yönde etkileyecektir. Kanımızca sorunun çözümü için bu hükmün kanundan çıkarılması yerinde olacaktır.

Ancak incelenen iki durumda yararlanma koşullarının gerçekleşmemesine rağmen işveren isterse akit serbestisine dayanarak işçiyi sözleşmeden yararlandırabilir. Taraf işçi sendikasının böyle bir uygulama karşısında işverene karşı ileri sürebileceği talebi ise yoksun kaldığı dayanışma aidatının ödenmesi ile sınırlıdır¹⁴. Ancak unutulmamalıdır ki bu tür tek yanlı uygulamalar işveren ile işçi sendikası arasında huzursuzlukların çıkmasına neden olmakta ve işyerindeki çalışma barışını bozabilmektedir.

Uygulamada, toplu iş sözleşmelerinde, işçi sendikasına üye olabilecek durumda olan müdürler, şefler, mühendisler ve büro personeli gibi işçilerin sözleşmenin kapsamı dışında bırakıldığı ve hizmet akdi alanına terkedildiği gözlenmektedir. Toplu iş sözleşmesinde yer alan böyle bir hükmün geçerliliği konusunda Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda bir açıklık yoktur.

Yargıtay, toplu iş sözleşmesi özerkliği ilkesinin sonucu olarak, tarafların belirli kişileri toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında bırakabilecekleri ve bu kişilerin üye olsalar bile sözleşmeden yararlanamayacakları görüşünü benimsemiştir. Buna karşılık öğretide ise, Sendikalar Kanununun 33. maddesindeki eşitlik ilkesine ve Anayasanın 53. maddesindeki tüm işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkına aykırılığı nedeniyle, böyle bir düzenlemenin hükümsüz sayılması gerektiği görüşü savunulmaktadır¹⁵.

Kuşkusuz, "Beyaz Yakalı" olarak adlandırılan bu personele "Mavi Yakalı" olarak adlandırılan kapsam içi personel için hazırlanmış iş değerlendirme sistemi uygulanamaz. Kapsam dışı personele uygulanabilecek iş değerlendirme sistemi, özellikle alt, orta ve üst yönetim görevlerini değerlendirecek bir değerlendirme sistemi olacağı için, "Mavi Yakalı"larınkinden farklı faktörleri ve faktör puan plânını içeren bir iş değerlendirme sistemi olmalıdır.

Ancak bu sistemin de uygulamada etkili olabilmesi, hizmet akdi hükümlerine nispetle daha üst düzeyde bir hukuk kaynağı oluşturan toplu iş sözleşmesi

14 Aynı görüş için bkz. Çelik (1986: 426-427); Oğuzman (1984: 66-67).

15 Aynı görüşler için bkz. Çelik (1986: 427-429); Oğuzman (1984: 68); Esener (1978: 481-482). Karşı görüş için bkz. Tunçomağ (1988: 411-412).

hükümleri ile desteklenmesiyle mümkündür. Kanımızca "Beyaz Yakalı" personele "Mavi Yakalı" personelden ayrı olarak sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilmelidir. Sorunun çözümü için gerek Sendikalar Kanununda ve gerekse Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda bu yönde değişiklik yapılmasına ihtiyaç vardır¹⁶.

III. İŞ DEĞERLENDİRME SİSTEMİNİN UYGULAMASINDAN DOĞAN UYUŞMAZLIKLAR VE ÇÖZÜM YOLLARI

İş değerlendirme sisteminin uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar, taraflar arasında hizmet akdi veya toplu iş sözleşmesi hükümleri ile sağlanan haklara ilişkin oldukları için, hak uyuşmazlığı mahiyetindedirler.

Bu uyuşmazlıklar, bireysel iş uyuşmazlıkları biçiminde ortaya çıkabilecekleri gibi toplu iş uyuşmazlıkları biçiminde de ortaya çıkabilirler. Sistem; hizmet akdi hükmü olarak uygulanıyorsa bireysel iş uyuşmazlıkları, toplu iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanıyorsa işyerinde yetkili işçi sendikası ferdi uyuşmazlıkları benimseyip taraf olma eğiliminde olacağı için toplu iş uyuşmazlıkları önem kazanacaktır.

İster bireysel ister toplu olsun hak uyuşmazlıklarının çözüm yeri 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 60 ve 61. maddelerine göre iş mahkemeleridir. İş Mahkemelerinde hak uyuşmazlıklarına ilişkin davayı işçi bizzat kendisi açabileceği gibi üyesi bulunduğu sendika da 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 32. maddesinin 3. bendindeki koşullarla açabilir.

Hernekadar 552 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 7. maddesine göre iş mahkemeleri şifahi yargılama usulüne tabi ise de, mahkemeler, iş yükleri fazla olduğu için davaları kısa sürede sonuçlandıramamaktadırlar. Diğer taraftan sistem metal işkolunda MESS, petrol, kimya ve lastik işkolunda ise KIPLAS gibi iki işveren sendikası tarafından grup toplu iş sözleşmelerinin eki olarak uygulandığı için çok sayıda işçiyi kapsamaktadır. Ayrıca sisteme ilişkin uyuşmazlıkların çözümü uzmanlık bilgisine ihtiyaç göstermektedir. Bu nedenlerle uyuşmazlıkların iş mahkemelerince ele alınıp çözümlenmesi pratikte taraflarca arzu edilmekte ve bu yola pek başvurulmamaktadır.

İşçi ve işveren sendikaları uyuşmazlıkların daha süratle ve isabetle çözümlenebilmesini sağlayabilmek için uyuşmazlıkların çözümünü toplu iş sözleşmeleri ile bir prosedüre bağlamışlardır¹⁷. Bu prosedüre göre uyuşmazlıklar dört kademele ele alınmaktadır. Taraflar ilk kademede anlaşmaya varamazlarsa konu bir üst kademeye gitmekte, sonuncu kademede ise kurulun vereceği karar kesin olmaktadır.

16 Aynı görüş için bkz. Kutal (1982: 28-29).

17 Ayrıntılı bilgi için bkz. MESS (1988 - 1990).

Birinci kademede işçi şikayetini doğrudan doğruya veya işyeri sendika baştemsilcisi vasıtasıyla işyeri yönetimine gerekçeleri ile birlikte yazılı olarak bildirmektedir. Yönetim de konuyu inceleyerek on işgünü içinde sonucu işyeri sendika baştemsilci aracılığı ile yazılı olarak işçiye bildirmektedir.

Konu, birinci kademede çözümlenememişse, baştemsilci tarafından sendika şubesine aktarılmakta ve şube tarafından benimsenirse on işgünü içinde gerekçeleri ile birlikte yazılı olarak işverene intikal ettirilmektedir. Konu on işgünü içinde sendika şubesi ve işveren arasında değerlendirilmekte ve sonuç yazılı olarak işçiye bildirilmektedir.

Uyuşmazlığın çözümlenememesi durumunda işçi sendikası konuyu üçüncü kademede işveren sendikasına intikal ettirmektedir. Taraf sendikaların uzmanları konuyu onbeş gün içinde inceleyerek takip eden hafta içinde bir araya gelmekte ve sonuçlandırmaktadırlar.

İlk üç kademedeki uyuşmazlıklar toplu halde ise belirlenen süreler tarafarla uzatılabilmektedir.

Tarafların üçüncü kademede de uyuşmazlığı halledememeleri halinde, konu, dördüncü kademede tarafların görevlendireceği birer uzman kişi ile İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi Endüstri Mühendisliği Bölümü Başkanlığınca görevlendirilecek veya taraflarca mutabık kalınacak "Metal Sanayi İş Değerlendirme Sistemi" projesinin teknik çalışmalarında görev almış bir kişiden oluşacak üç kişilik bir kurulca incelenmekte ve uyuşmazlık kurulca oy çokluğu ile kesin olarak karara bağlanmaktadır. Kararlar yazılı olarak taraflara tebliğ edilmektedir.

Toplu iş sözleşmesi özerkliği prensibi uyarınca tarafların uyuşmazlığın bu prosedür çerçevesinde çözüme kavuşturulmasını kararlaştırmaları geçerlidir ve tarafları bağlar. Tarafların bu prosedürle oluşturulmasını kararlaştırdıkları kurulla ilişkin hüküm toplu tahkim şartıdır. Gerçekten de maddenin tetkiki açık ve kesin bir tahkim iradesinin varlığını ortaya koymaktadır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 58. maddesinin 1. bendi ile de bu durum açıkça ortaya konulmuştur. Bu düzenlemedeki boşluklara ise Hükuk Usulü Mahkemeleri Kanununun tahkime ilişkin 516 ve müteakkip maddeleri uygulanacaktır.

Ancak doktrin ve yargıtay tarafından kabul edilen görüşe göre toplu iş sözleşmelerine konulan bireysel tahkim şartı geçersizdir ve işçiyi bağlamaz. Bu görüş işçinin iradesi dışında yargı mercilerine başvurmak hakkından ve bu mercilerin denetiminden yoksun bırakılmayacağı ve bu yüzden korunması gerektiği ilkesine dayanmaktadır ve isabetlidir. Bu nedenle de sözleşme ile kabul edilen bireysel tahkim şartı geçersiz olup, bireysel uyuşmazlıklarda başvurulacak merci yargı mercii olacaktır¹⁸.

18 Aynı görüş için bkz. Y9HD., T. 10.11.1965, E. 643/D-9, K. 495; Y9HD., T. 27.1.1966, E. 10014, K. 538; Kuru (1984: 4007-4008); Sağlam (1975: 1-4); Tunçomağ (1973: 160-163).

Uygulamada bu prosedür başarı ile yürütülmekte ve uyuşmazlıklar en çok üçüncü kademede anlaşma ile sonuçlandırılmaktadırlar. Bugüne kadar özel hakem heyeti teşekkül etmemiş olduğuna ve bu konuda tespit edebildiğimiz kadarıyla bir istisna dışında yargı mercilerine de başvurulmadığına göre tarafların sistemi iyi uyguladıkları, sık sık gözden geçirerek gerekli düzeltmeleri yaptıkları, böylece şikayet ve uyuşmazlıkları işyerinde çözerek çalışma barışını sağladıkları ve işyeri dışındaki mercilere konuları intikal ettirmedikleri gözlenmektedir. Bu olgu da bugünkü uyuşmazlıkları çözüm sisteminin başarılı olduğunun ve şu anda bir değişikliğe ihtiyaç duyulmadığının kanıtı olmaktadır.

SONUÇ

İş değerlendirme sistemi hizmet akdi veya toplu iş sözleşmesi hükmü olarak hukuken geçerlilik kazanmaktadır.

Ülkemizdeki yüksek enflasyon nedeni ile tespit edilen asgari ücret, sistemin öngördüğü ücret basamaklarının üstüne çıkmakta ve farklı basamakları eşitleyerek ayrı vasıflara sahip işçileri aynı ücreti alan işçiler durumuna getirmektedir. Bu olgu teşvik unsurunu kaldırdığı için sistemi olumsuz yönde etkilemektedir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 9. maddesinde sendika üyelerine paralel olarak imza tarihinde sendikaya üye olmayanların da dayanışma aidatı ödeyerek geçmişe etkili olacak biçimde yürürlüğün başlangıcından itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmalarının öngörülmemiş olması, iş değerlendirme sistemine uygun olmayan ücret farklılıklarına neden olmakta ve sistemin etkinliğini azaltmaktadır.

Yine aynı yasanın 38. maddesinin 2. bendinde yer alan yasal bir grev esnasında greve katılmayıp da 39. maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışanların, grev sonunda yapılacak toplu iş sözleşmesinden aksine hüküm olmadıkça yararlanamayacaklarına dair düzenleme yukarıda da belirttiğimiz ve sisteme ters düşen ücret farklılıkları yaratmaktadır.

Hernekadar işveren yararlanma koşullarının gerçekleşmemesine rağmen işçiyi toplu iş sözleşmesinden yararlandırabilirse de böyle bir husus işyerinde hiç de arzulanmayacak bir şekilde işçi-işveren ilişkilerinde gereksiz bir huzursuzluğa neden olabilir.

Toplu iş sözleşmeleri ile bazı kişilerin sözleşmenin kapsamı dışında bırakılarak hizmet akdi alanına terkedilmeleri de, sistemi olumsuz yönde etkilemektedir.

İş değerlendirmesinin uygulanmasından doğan şikayetler ve uyuşmazlıklar hak uyuşmazlığı mahiyetindedirler ve çözüm yeri iş mahkemeleri olmak gerekir. Ancak taraflar toplu iş sözleşmesi ile tahkim şartı da getirebilirler. Bu şart tek işçiler için bağlayıcı değildir. Uygulamada taraflar toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırdıkları bir prosedüre göre uyuşmazlıkları çözmekte, yargı mercilerine ve

tahkime pek başvurulmamaktadır. Bu olguda toplu iş sözleşmeleri ile getirilen prosedürün ihtiyaca cevap verdiğini ve başarılı olduğunu kanıtlamaktadır.

Özetle sunduğumuz sonuçların ışığı altında son bir değerlendirme yapmak gerekirse aşağıdaki hususların belirtilmesinde yarar vardır:

- İş değerlendirme sisteminin toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü sırasında yeni tesbit edilen asgari ücretten etkilenmemesi için tarafların ücret basamaklarını maktu rakkamlara değil, en altta yasal asgari ücret olmak üzere bu ücretin üstünde belli oranlarda artan rakkamlara bağlamaları gerekir. Bu husus da taraflara düşen bir görevdir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 9. maddesi değiştirilerek imza tarihinde sendikaya üye olmayanların da üye olanlara paralel olarak dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlandırabilmeleri sağlanmalıdır.

- Yine aynı kanunun 38. maddesinin 2. bendinde yer alan yasal bir grev esnasında greve katılmayıp da 39. maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışanların, grev sonunda yapılacak toplu iş sözleşmesinden aksine hüküm olmadıkça yararlanamayacaklarına dair düzenleme kaldırılmalıdır.

- "Beyaz Yakalı" personele uygulanacak iş değerlendirme sistemi, toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenecek olursa etkili olabilir. Çözüm olarak bu personele de aynı işyerinde kapsam içi personelden ayrı olarak sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilmeli ve Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda bu yönde değişiklikler yapılmalıdır.

- İş değerlendirme sisteminin uygulanmasından çıkan uyuşmazlıkların çözümünde tarafların kendi aralarında çözüm yolları bulmaları ve bunda başarılı olmaları çalışma barışı açısından ümit verici ve takdire layıktır.

KAYNAKLAR

- Çelik, Nuri: *İş Hukuku I, Genel Bilgiler - Ferdi İş Hukuku*, Sermet Matbaası, İstanbul, 1971. *İş Hukuku Dersleri*, 8. Bası, Marmara Üniversitesi Eğitim ve Yardım Vakfı Yayınları No: 86/10, Met/Er Matbaası, İstanbul, 1986.
- Çemberci, Mustafa: *İş Kanunu Şerhi*, Beşinci Bası, Olgaç Matbaası, Ankara, 1984.
- Ekin, Nusret: Ülkemizde Ücret Politikasının Ekonomik Gelişmemize Etkileri, Türk Ekonomik Hukuk Araştırmaları Vakfı, *Ülkemizde Ücret Politikası ve Ekonomik Gelişmemize Etkileri*, Erkmen Matbaası, 1982, ss. 6-16.
- Ekonomi, Münir: *İş Hukuku*, Cilt I, Yenilenmiş 3. Bası, Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul, 1984.
- Ersöz, Bahri: Metal Sanayiinde Ücret Sistemi Arayışının Nedenleri, MESS Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası, *İş Değerlendirme ve Metal Sanayii İş Gruplandırma Sistemi*, Erkmen Matbaası, 1983, ss. 77-79.

- Esener, Turhan:** *İş Hukuku, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 432, Sevinç Matbaası, 1978.*
- Kuru, Baki:** *Hukuk Mahkemeleri Usulü, Cilt IV, Tamamen Yeniden Yazılmış Dört Misli Genişletilmiş 4. Baskı, Ankara, 1984.*
- Kutal, Metin:** *Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret, İstanbul Üniversitesi Yayınlarından No: 1409, İktisat Fakültesi No: 244, İktisadi ve İhtimaiyet Enstitüsü No: 49, Sermet Matbaası - Sermet Arkadaş, İstanbul, 1969. Türk Hukukunda İşveren Vekilliği ve Ortaya Çıkan Bazı Sorunlar, İktisat ve Maliye - Aylık Dergi, Cilt XXIX, Sayı 1, Nisan 1982, ss. 22-29. İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi İle İlgili Yargıtayın 1985 Yılına Ait Bazı Kararlarının İncelenmesi, Banka Sigorta İşçileri Sendikası BASISEN, Yargıtay İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1985, Özgün Matbaacılık, 1987, ss. 5-23.*
- MESS:** *Grup Toplu İş Sözleşmeleri, 1981-1984, 1984-1986, 1986-1988, 1988-1990. MESS Ücret Araştırması 1987-II, Tuğrul Basımevi, 1988/a. MESS Ücret Araştırması 1988-I, Tuğrul Basımevi, 1988/b.*
- Oğuzman, Kemâl:** *Hukuki Yönden İşçi - İşveren İlişkileri, Yeni Mevzuata Göre Yeniden Yazılmış 3. Bası, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 3211, İşletme Fakültesi No: 150, İşletme İktisadı No: 68, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1984.*
- Olgaç, Senai:** *Kazai ve İlmî İctihatlara Borçlar Kanunu Şerhi, Akdin Muhtelif Nevileri (Madde 182-371), Cilt 3, Olgaç Matbaacılık Ciltçilik Yayın Kâğıtçılık, Ankara, 1977.*
- Sağlam, Fazıl:** *Toplu İş Sözleşmesindeki Tahkim Şartı, Münir Ekonomi, Devrim Ulucan, İş Hukuku Uygulaması İHU, Kararlar ve İncelemeleri, TSGLK V, İş Hukuku Yayınları: 2, Ze Basımevi, İstanbul, 1975, TSGLK. 1(No: 2), ss. 1-4.*
- Tunçomağ, Kenan:** *Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uzlaştırma ve Tahkim, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1973. İş Hukukunun Esasları, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1988.*
- Yargıtay 9HD:** T.27.1.1966, E. 10014, K. 538, A. Bakî Orhaner. Süleyman Orhaner, *Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları*, Sevinç Matbaası, Ankara, 1969, ss. 587-589, T. 16.4.1985, E. 1985/2154, K. 1985/4167, *İşveren Dergisi*, Sayı 8, Mayıs 1985, s. 7. T. 20.3.1986, E. 1986/1531, K. 1986/3176, Ajans Tüba, *İşçi - İşveren Çalışma Bülteni*, Sayı 578, 1.12.1986, Yargı Kararları, ss. 5-7.
- Yargıtay HGK:** T.10.11.1965, E. 643/D-9, K. 495, A. Baki Orhaner, *Türk İş Hukuku Emsal Kararları*, Ankara, 1967, ss. 108-112. T. 1.6.1983, E. 1981/9.315, K. 1983/609, Ajans Tüba, *İş-İşçi Çalışma Bülteni*, Sayı 458, 13 Ağustos 1984, Yargıtay Kararları, ss. 12-13.