

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE

BARIŞÇI ÇÖZÜM YOLLARI

uzlaştırma-arabuluculuk-tahkim

TÜRK-İŞ YAYINLARI: 64

1907

1907

1907

1907

1907

1907

1907

1907

1907

1907

İÇİNDEKİLER

Önsöz	v
Giriş	1
Türk İş Hukuku Açısından Arabuluculuk ve Tahkim Müessesesi	7
Türk İş Hukukunda Özel Hakem	25
İşçi Açısından Uyuşmazlık Konuları ve Çözümlemesinde Karşılaşılan Güçlükler	34
İşveren Açısından Uyuşmazlık Konuları ve Çözümlemesinde Karşılaşılan Güçlükler	45
275 Sayılı Yasa ile İlgili Değişiklik Tasarısının Uzlaştırma, Arabuluculuk ve Tahkime İlişkin Hükümleri	63
Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümlemesinde Barışçı Yollar ve Bu Konuda Batı Ülkelerinden Bazı Örnekler	73
Amerika Birleşik Devletlerinde İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Genel İlkeler	85

ÖNSÖZ

Toplu sözleşme ve grev müessesesinin çalışma hayatımızda yer almasıyla birlikte, bu düzenin olağan şartlarından olan uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim de ayrı bir önem kazanmıştır.

Türk İşçi Hareketi, 1963 yılında girdiğimiz yeni dönemde, her zaman tekrar ettiğimiz bir prensibin ışığında hareket etmeye özel bir itina göstermiştir. Bu prensip, grevin bir gaye değil, bir vasıta olduğudur. Biz, grev yapmış olmak için grev yapmayız; bizim için grev, işçi haklarının alınmasında kullanılacak bir vasıtaadır. Ama, işçi haklarını elde etmek için de gerektiği anda grev yolunu seçmekte tereddüt etmeyiz. 1963 yılından bu yana geçen süre içinde, bu konudaki tutum ve anlayışımız açıkça ortaya çıkmıştır.

Toplu sözleşme düzeninde bu prensibimizi uygularken, en büyük eksikliği uzlaştırma ve tahkim müesseseleride gördük. Uzlaştırma kurulları, grevden önce, kanunun bir şartını yerine getirmek için gidilen müesseseler olmaktan kurtulamadı. Oysa, uzlaştırma kurullarının görevi, tarafları gerçek anlamında uzlaştırmak, anlaştırmak olmalıdır. Eksikliğimiz, bu konuda gerekli eğitimin henüz tam olarak yapılmamış olmasından ileri geliyor.

Toplu sözleşme olsun, grev olsun yurdumuzda çok yeni müesseseler olduğu için henüz bu konuda yetişmiş yeterli sayıda elemana sahip değiliz. Bu düşüncenin ışığı altında, geçen yıl bir seminer düzenlemiştik.

Elinizde bulunan bu kitap, bu seminere sunulan tebliğleri ve görüşmeleri tesbit etmektedir.

Bu kitapta, uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim alanındaki büyük boşluğu kısmen de olsa doldurmayı, hiç olmazsa bu yolda bir adım atmaya hedef aldık.

Seyfi Demirsoy

CHART

The chart on the following page shows the results of the survey conducted in the month of May 1961. The chart is divided into four sections, each representing a different aspect of the survey. The first section, titled 'General Information', provides a summary of the survey results. The second section, titled 'Detailed Information', provides a more detailed breakdown of the results. The third section, titled 'Conclusions', discusses the findings of the survey. The fourth section, titled 'Recommendations', provides suggestions for future action.

The chart is divided into four sections, each representing a different aspect of the survey. The first section, titled 'General Information', provides a summary of the survey results. The second section, titled 'Detailed Information', provides a more detailed breakdown of the results. The third section, titled 'Conclusions', discusses the findings of the survey. The fourth section, titled 'Recommendations', provides suggestions for future action.

The chart is divided into four sections, each representing a different aspect of the survey. The first section, titled 'General Information', provides a summary of the survey results. The second section, titled 'Detailed Information', provides a more detailed breakdown of the results. The third section, titled 'Conclusions', discusses the findings of the survey. The fourth section, titled 'Recommendations', provides suggestions for future action.

The chart is divided into four sections, each representing a different aspect of the survey. The first section, titled 'General Information', provides a summary of the survey results. The second section, titled 'Detailed Information', provides a more detailed breakdown of the results. The third section, titled 'Conclusions', discusses the findings of the survey. The fourth section, titled 'Recommendations', provides suggestions for future action.

GİRİŞ

Doçent Dr. Rüçhan Işık
Ankara Hukuk Fakültesi

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü barış veya mücadele yollarıyla mümkündür. Toplu iş uyuşmazlıklarının barış yollarıyla çözümünde kullanılan başlıca yöntemler: Doğrudan doğruya müzakere, uzlaştırma, arabuculuk ve tahkimdir. Mücadele yolları ise uyuşmazlığın taraflarına göre değişir. İş mücadelelerindeki yöntemlerden⁽¹⁾ işçilerce kullanılan grev, boykot, picketing⁽²⁾ ve kara listedir. İşverenlerce kullanılan ise lokavt ile kara listedir. Genel olarak barış ya da mücadele yollarından birini kullanmak diğer yolu kullanmak için imkânsızlık hali doğurmaz. Toplu iş uyuşmazlığını çözmek için yukarıdaki yöntemlerden birini seçmek tamamen uyuşmazlık sırasındaki koşullara bağlıdır.

Bu kitapta yer alan bildirilerin konuları ise toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla olan çözümlerine aittir. Türk-İş tarafından 1969 yılında Ankara'da düzenlenen bir seminerde bu bildiriler bizzat yazarları tarafından verilmiş; her bildiri sonunda tartışmalar yapıldığı gibi kapanış günü de bir genel görüşme açılmıştır. Ancak bu kitapta, sadece anılan toplantıda verilen bildiriler derlenmiştir. Bu derleme bildiri sahiplerinin özel izinleriyle yapıldığı gibi son şekilleri de kendileri tarafından hazırlanmıştır. Biz sadece, ilk şekillerine konuşma dilinin hâkim olduğu bildirilerin mümkün merteye yazı diliyle ifade edilmesine, bir ortak üslûbun sağlanmasına; ve bildirilerin aynı ko-

(1) Türk iş hukukunda kabul edilen iş mücadelesi yöntemleri sadece grev ve lokavttır.

(2) Picketing, iş uyuşmazlığı esnasında işçilerin çalışmak isteyen işçilere engel olmak için iş yerinin hemen çevresine sıralanarak dikilmeleridir. Bizde iş uyuşmazlığı esnasında değil, grev halinde dahi greve katılıp katılmamak serbest olduğu için greve katılmayan işçiler için çalışma serbestisini kaldırmayı hedef tutan picketing yasaklanmıştır.

nulara benzer görüşlerle değinilmiş olan kısımlarında tekrarların önlenmesine çalıştık. Anılan toplantıda bildiriler sahiplerinin adlarına göre şu sıra ile verilmiştir: H. Tunç, M. Kutsal, T. Esener, N. Yurdakul, W. Meagher, K. Oğuzman, Ü. Teoman. Biz bildirileri derlerken üç ayrı grup içinde topladık ve yukarıdaki sırayı değiştirdik. Birinci grupta K. Oğuzman ve T. Esener tarafından verilmiş olan ve Türk iş hukukundaki barışçı çözüm yollarına özellikle teorik açıdan bakan ve çözüm yollarını açıklayıcı nitelikteki bildiriler yer aldı. İkinci grupta ise H. Tunç ve N. Yurdakul tarafından verilen ve toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm yollarına uygulama açısından bakan, uyuşmazlık konularını işçi ve işverenlerin yönlerinden tesbite çalışan bildiriler bir araya getirildi. Daha ziyade uygulamada karşılaşılan meseleleri bir Kanun değişikliği öncesinde değerlendirmeye çalışan Ü. Teoman'ın bildirisi de bu grupta yer aldı. Üçüncü grupta yer alan M. Kutsal ve W. Meagher'ın bildirileri ise bazı yabancı hukuk sistemlerinde toplu iş uyuşmazlığının barışçı yollarla çözümüne ilişkin olup özellikle konu hakkında karşılaştırmalı bir fikir edinmek isteyenler için ayrı bir grupta derlendi. Böylelikle mevcut bildiriler önce Türk sonra da bazı yabancı iş hukuklarında teori ve uygulamalardaki durumu yansıtmalarına göre sıralanmaya çalışıldı.

Yukarıdaki açıklamalar gösteriyor ki bildiri konularının seçimi toplantıyı düzenleyen Türk-İş tarafından yapılmış olup, bildirilerde ileri sürülen görüşler tamamen yazarlarına aittir. Derleyici olarak sorumluluğumuz bu ölçüler içinde sınırlı olup, daha ziyade bildirilerin bir ortak yazı dili ile ifadesine ilişkin olmuştur. Bildirilerde sadece toplu iş uyuşmazlıklarının çeşitli barışçı çözüm yollarına belli açılardan yaklaşıldığı için TSGLK (Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu)'nun getirmiş olduğu barışçı çözüm yollarının bir sistem ve tüm olarak tarafımızdan yapılmaya çalışılmış bir incelenmesini de aşağıda bulacaksınız.

TSGLK, genellikle toplu iş uyuşmazlıklarını çözmek için kullanılan barışçı yollardan uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkimden sadece birinci ve üçüncüsüne yer vermeğe çalışmıştır.

Kanun bu yollardan uzlaştırmayı toplu iş uyuşmazlıklarında kanuni grev ve lokavta gitmek için geçilmesi gerekli bir ön safha olarak kabul etmiştir. Ayrıca grevin memleket sağlığını veya milli güvenliği bozucu nitelikte olması nedenleriyle Bakanlar Kurulunca ertelenmesi halinde bir ikinci ve kanuni uzlaştırmayı daha öngörmüştür. Bildirilerin büyük bir çoğunluğunda uzlaştırma safhasına yeterince değinilmiştir. Her toplu iş uyuşmazlığının grev veya lokavta gitmeden önce uzlaştırmadan geçmesi zorunluluğu uzlaştırmayı, uygulamada en çok kullanılan barışçı çözüm yolu haline getirmiştir. Ancak hemen belirtelim ki sayın H. Tunç'un büyük bir hoşgörü ile açıkladığı gibi, uzlaştırma konusunda "...bugüne kadar işçi grubunun yanlış bir davranışı şu

istikamette gelişmiştir; çoğunlukla meseleyi uzlaştırma kuruluna götürmek, uzlaştırma kurulunun vereceği kararları psikolojik bakımdan işçinin daha kolaylıkla kabul edeceği kanaatını beslemek yöneticilerimiz için belli başlı bir görüş olmuştur... bir çok sendika yöneticileri işverenlerle yaptıkları müzakerelerde problemlerini halletme imkânına sahip olmakla beraber işçi karşısında kendilerini daha kuvvetli göstermek için uyuşmazlık konusunun muhakkak uzlaştırma kurulundan geçmesi gerektiğine inanmaya başladılar. Yani işverenlerle bir masa etrafında birçok meselelerde anlaşma imkanına sahip olmasına rağmen, bu anlaşmayı uzlaştırma kurulu tescil etsin gibi bir görüşün, bir düşüncenin etkisi altında kalmaktadırlar". Farklı nedenlerle de olsa uzlaştırma safhası hakkındaki benzer yanlış görüşler işverene de hâkim olduğundan, o da toplu pazarlıkta, verebileceğinin azamisini vermemekte, bir kısmını uzlaştırmada hatta belki muhtemel bir grevde vermek üzere saklamaktadır. İşçi yöneticileri ve işverenler arasında bu yönde bir eğilimin gelişmesi şüphesiz teknik anlamda uzlaştırma ile TSGLK'daki uzlaştırma arasındaki farklılığın bir sonucudur.

Uzlaştırma, arabuculuk, tahkim iş uyuşmazlığının barışçı yollarla çözmenin birbirinden ayrılmayan birbirini tamamlayan üç yöntemidir. Oysa TSGLK'nun arabuluculuğa yer vermemiş ve uzlaştırmayı da çok eksik düzenlemiş olması bu safhanın bir barışçı çözüm yolu olmaktan ziyade, ya grev ve lokavt için aşılması gerekli bir basamak ya da toplu pazarlığın biraz daha sürdürülebileceği bir devre şeklinde anlaşılmasına sebep olmuştur. Uzlaştırma safhasının mahiyeti hakkındaki bu yanlış anlaşılmalara, bugün artık ilgili her çevrede ciddi şekilde eleştirilen uzlaştırma kurulunun üçlü teşekkülünün kanunun amacından saptırılmış uygulanması da eklenince, uzlaştırma kendinden beklenen yararı tam olarak sağlayamaz hale gelmiştir. Bugün, gerek işçi gerek işveren sendikalarının yöneticileri uzlaştırma kuruluna göndermeleri gereken "tarafsız aracıları" seçerken, "temsilci" seçen bir davranış içindedirler. Bu nedenle kanunun istediği iki tarafsız aracı, gerçekte taraflı aracı olmaktadır. Toplu sözleşme tasarısını hazırlamış, toplu pazarlığa oturmuş, toplu iş uyuşmazlığını çıkarmış, uyuşmazlık tutanağının altında imzası bulunan sendika yöneticilerinin ve işveren vekillerinin uzlaştırma kurullarına tarafsız (!) aracı olarak katıldıkları bir gerçektir. Kanun koyucunun uzlaştırma safhasında yeni isimlerin, yeni kişilerin uyuşmazlık konularına eğilmesini ve taraflarca kabul edilebilecek bir çözümü kararlaştırmalarını istediğinden şüphe etmiyoruz. Oysa bütün sorumluluk ve karar verme bugünkü uygulamada bir tek kişinin, üçüncü tarafsız aracının omuzlarına yüklenmektedir. Bu biçimi ile uzlaştırma kurulu bir ekip çalışması yapamamaktadır. Bunu bilen işçi ve işveren tarafsız aracıları da üçüncü tarafsız aracının seçiminde haklı olarak çok titiz davranmaktadırlar. TSGLK'nun uzlaştırma kurulu üyeliği için, meselâ bir muhtar seçiminde adaylarda aranılan nitelikleri dahi aramaması, bu

kurulların tarafsız ve özellikle ekonomik-menfaat uyumsuzluklarına gerçek çözümler getirebilecek, bunu taraflara kabul ettirebilecek nitelikten yoksun olması sonucunu doğurmaktadır. Her halde uzlaştırma safhasının esas amacından saptırılmaması için uzlaştırma kurulunun yeniden düzenlenmesi şarttır. Bu kurulların üçlü teşekkülü korunacak ise, tarafların gönderecekleri tarafsız aracının, taraflarla olan ilişkileri bazı esaslara bağlanmalıdır. Özellikle bu kişilerin, en azından işçi ve işveren teşekküllerinde görevli olmamaları, bu kurul kararlarına ihtiyacı olan prestiji ve saygıyı sağlamak için şarttır. Gerek tarafların tarafsız aracının, gerek üçüncü tarafsız aracının, işçi-işveren-devlet üçlüsünce zaman zaman hazırlanacak listelerden seçilmeleri de yabancı uygulamalardan örnek alınabilecek denenmiş, yaygın ve geçerli bir yoldur.

Türk iş hukukunda dikkati çeken ve belki de barışçı çözüm yollarının yeterince işlememesine sebep olan en önemli nokta şudur: Teknik anlamda uzlaştırma, tarafların uyumsuzluğu kendilerinin çözmesine yardım eden bir faaliyettir. Uzlaştırıcı, çözümleyici karar vermez; sadece çözüm için tarafları yakınlaştırmaya çalışır. Birbirleriyle temaslarını hukuken ve fiilen kaybedecekleri bir duruma düşmelerini önler. Çözüm yolunu teklif eden ve müeyyide olarak kamu oyunu kullanan barışçı yöntem uzlaştırma değil, arabuluculuktur. Bizde ise arabuluculuğa yer verilmediği için üçlü bir sistem teşkil eden barışçı çözüm yolları eksik doğmuştur. Arabuluculuk ile uzlaştırma birbiriyle karıştırılmıştır. TSGLK ise adına uzlaştırma dediği ve çalışmaları sonunda çözüm yolu olarak bir teklifi kararlaştırmakla görevli bir kurul teşekkül ettirmektedir. Bu kurulun bir karar vermesi ve kararı kabul için taraflara teklifi, müesseseyi arabuluculuğa yaklaştırmaktadır. Ancak karar verilirken bir araştırma yapılmamış olması tarafların gerçek durumlarını tetkik etmek, inceleme yapmak yetkisinin hukuken mevcut olmaması, kararın kamu oyuna açıklanmaması bu faaliyetin iş hukuku teorisindeki arabuluculuk faaliyeti olarak kabulünü de imkânsızlaştırmaktadır. Bu nedenle arabuluculuğu zaten getirmemiş olan TSGLK, ayrıca tam bir uzlaştırma mekanizması da kuramamıştır. Bugünkü işleyişle uzlaştırma kurulu, zaman zaman toplu pazarlığın devam ettiği ve tarafların kendisine toplu pazarlık süreci içinde yer verdiği bir safhadır.

Arabuluculuk müessesesinin de mevcut olmayışı ile toplu pazarlık uzlaştırma ile ömrünü tamamlar tamamlamaz, işçi ve işveren arasındaki bütün köprüler yıkılmakta ve ekonomik uyumsuzluğun iki tarafı arasında en fazla ihtiyaç duyulduğu zaman hiç kimse kalmamaktadır. Uzlaştırma kurulu kararı kabul edilmediği takdirde, durum kurul tarafından bir tutanakla tesbit edilmekte ve kurul hukuken son bulmaktadır. Kanun bu tutanağın tarihinden itibaren altı işgünü içinde tarafların grev veya lokavta karar verebileceğini amirdir. Ama bu altı işgünü içerisinde taraflar arasında onları anlaştıracı bir kişi veya

kurul kalmamıştır. Grev ve lokavta gidilse de tarafların, bu birbirlerinden kopmuşluğu devam edecektir. Oysa tarafların uyuşmazlığı çözmeye yardımcı bir üçüncü kişiye esas bu devrede ve şiddetle ihtiyaçları vardır. Kanun bu devrede, taraflar arasında yer alacak hiç bir müessese getirmemiş ve tarafları kendi başlarına bırakmıştır. Endüstriyel ilişkilerin bu devrede kazandığı gerilim, taraflardan birinin yakınlaşma teşebbüsünde bulunmasına da engel olduğundan, uyuşmazlığı iş mücadelesi yollarıyla çözmeye dışında başka açık kapı kalmamaktadır. Ancak, başvurulabilecek iş mücadelesinin istisnai olarak ertelenmesi halinde, yüksek uzlaştırma kurulu bir ikinci organ olarak araya girmektedir. Fakat yüksek uzlaştırma kurulunun faaliyeti de dikkatle incelendiğinde, taraflarca toplu pazarlığın bu devrede de sürdürüldüğü ve üstelik-kurulun teşekkülü icabı-siyasi iktidarın da gereksiz yere işin içine girdiği görülmektedir. Yüksek uzlaştırma kuruluna intikal etmiş olan ve kamu sektörünün taraf olduğu toplu iş uyuşmazlıklarında tarafsız olması gereken siyasi iktidarın başı ya da üyesi, bir anlamda uyuşmazlığın tarafıdır. Yüksek uzlaştırmaya bugüne kadar intikal eden uyuşmazlıkların bir iki istisnası ile kamu sektöründe çıkmış olması, bu endişeyi haklı kılan bir başka nedendir. Yukarıdaki açıklamalar gösteriyor ki, yüksek uzlaştırma safhası da teknik anlamda bir uzlaştırma veya arabuluculuk olarak nitelendirilemez.

Açıklamalarımızda sürekli olarak TSGLK'nun teknik anlamda bir arabuluculuk müessesesini getirmemiş olduğunu belirttik. Gerçi anılan kanunun 48. maddesinde Başbakan veya onun görevlendireceği bir bakanın uyuşmazlığın her hangi bir safhasında, taraflara birlikte veya ayrı ayrı tavsiyelerde bulunmak suretiyle arabuluculuk faaliyetine girişebileceği hükmü yer almıştır. Ancak bu, iş hukuku teorisinin kabul edebileceği teknik anlamda bir arabuluculuk müessesesi değildir. 48. madde hükmünü her toplu iş uyuşmazlığında uygulanabilir ve başvurulabilir bir arabuluculuk olarak kabul etmek de mümkün değildir. Eğer her uyuşmazlıkta bu müesseseden yararlanılmak istense, siyasi iktidarın bütün görevlerini bırakıp iş uyuşmazlıklarını çözmeye kalkışması gerektir. Bu nedenlerle gerek yüksek uzlaştırma, gerek 48. maddedeki arabuluculuk, hukuki ve teknik olmaktan ziyade, "siyasi" niteliktedir.

TSGLK'nun bütün bu nedenlerle uzlaştırma ve arabuluculuk müesseselerini biribiri içine sokup, ne tam bir uzlaştırma ne de tam bir arabuluculuk mekanizması getirdiği kanaatindeyiz. Ayrıca kanun mevcut uzlaştırma kurulunun kuruluşu, işleyişi, son buluşuna ilişkin eksik veya yanlış düzenlemelerle getirmek istediği müesseseyi daha da yararsız hale sokmuştur.

Barışçı çözüm yollarının üçüncü yöntemi olan tahkim konusuna gelince: TSGLK, toplu iş uyuşmazlıklarını çözmek için kullanılan tahkim yöntemini, özel ve zorunlu (kanuni) tahkim olarak iki kısımda vazet-

miştir. Toplu hak uyuşmazlıklarına ilişkin istisnası ile özel tahkime başvurmak ihtiyaridir ve her iki tarafın mutabakatı ile mümkündür. Uygulamada toplu iş sözleşmelerine özel hakem şartının konduğu görülmektedir. Ancak bunun yaygınlığı hakkında istatistikî bir bilgiye ve yararlılığı hakkında bir araştırmaya sahip değiliz. Özel hakem iş uyuşmazlıklarına özge bir düzenlemeye değil, HUMK (Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu)ndaki hükümlere tabidir. TSGLK'nundaki zorunlu tahkim ise tamamen toplu iş hukukunun ortaya çıkardığı bir müessesedir. Uzlaştırmadan geçmiş fakat kotarılamamış uyuşmazlıkların çıktığı yerlerinde veya işlerde grev ve lokavt kararı alma yasağı varsa, başvurulabilecek tek organ zorunlu hakem yoludur. Zorunlu hakem TSGLK ile getirilmiş olan il hakem kurulları ile Yüksek Hakem Kuruludur. Gerek özel, gerek zorunlu hakemde verilen karar, tarafları bağlar. Tahkim, uzlaştırma ve arabuluculuktan bu yönü ile farklıdır. Ayrıca bir diğer fark tahkimde tanık, bilirkişi ve benzer müesseselerin rol oynayabilmesi, hakemin (veya hakemlerin) HUMK'nun verdiği çalışma imkânlarından yararlanıp gerekli bilgi ve belgelerin edinebilmesidir. Anılan kanundaki düzenlemenin de yardımı ile iş hukukunda tahkim, uzlaştırma ve arabuluculuktan çok daha iyi düzenlenmiş ve Türkiye'de özellikle ticaret hukuku alanında geleneği olan bir müessesedir.

Sonuç olarak diyebiliriz ki, toplu iş uyuşmazlıklarını barışçı yollarla çözmenin üç yönteminden uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim, tam ve teknik anlamlarıyla Türk iş hukuku mevzuatında ve dolayısıyla uygulamasında mevcut değildir. Bu üç yoldan teknik anlamına en uygun olarak düzenlenmiş olanı belki de sadece tahkim olup; TSGLK'nun 15. maddesindeki uzlaştırma adlı müessese, teorideki uzlaştırma ile arabuluculuk arasında, eksik ve hatalı bir düzenlemenin sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Aynı kanunun 48. maddesindeki "arabuluculuk" başlıklı hükmün getirdiği müessesenin de, iş hukuku anlamında arabuluculukla bir ilgisi yoktur.

TÜRK İŞ HUKUKU AÇISINDAN ARABULUCULUK VE TAHKİM MÜESSESESİ

Profesör Dr. Kemâl Oğuzman
İstanbul Hukuk Fakültesi

Efendim, benim konuşmam "Türk iş hukuku açısından arabuluculuk ve tahkim müessesesi" konusunda olacaktır. Çeşitli konuşmacılar, uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim konusunu başka başka yönlerden inceleyecekler. Ben sizlere 275 sayılı Kanunun işçi ve işveren arasında çıkan uyuşmazlıklarda barışçı çözüm yolu olarak getirdiği sistemin bugüne kadar ne şekilde işlediği, ortaya ne gibi problemlerin çıktığı, tatbikatın kanunun getirdiği düzen içinde cereyan edip etmediği, ortaya çıkan problemler karşısında hangi yollara ne şekilde başvurulması icabettiği konusunda ne gibi suallerin ortaya atılması gerektiği hususunda gayet kısa olarak izahatta bulunacağım. Ortaya attığım suallerin cevaplarını yarın yapılacak panel⁽¹⁾ çalışmalarında şahsi görüşlerim olarak açıklayacak ve Türkiye'nin ihtiyaçlarına uygun bir şekilde cevap verebilmesi için uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim sistemleri nasıl olmalıdır سوالini o zaman cevaplandıracağım.

Hepinizin malûmu olduğu üzere uyuşmazlıkların hallinde 275 sayılı kanun çözüm yolu olarak uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim müesseselerine yer vermiştir.

Kanunumuzun öngördüğü bu uyuşmazlıkları çözüm yolları acaba memleketimiz bünyesine ne derecede uymuştur, tatbikat ne şekilde cereyan etmiştir ve bu tatbikat acaba kanunun getirmek istediği düzene uygun şekilde cereyan etmiş midir, etmemiş midir?

Şurasını unutmamak lâzımdır ki çeşitli memleketler o memleketin bünyesine en uygun çözüm yolu ve sistem bulununcaya kadar çeşitli

(1) Bu panelin tutanakları yayınlanmamıştır (Derleyenin notu).

tecrübeler geçirmişlerdir. Fakat dünyanın çeşitli ülkelerinde geçen uzun tecrübelerle rağmen bu memleketlerde birbirine uyan iki sistemi dahi bulmak mümkün değildir.

Memleketimizdeki sistemi ve tatbikatı incelediğimiz zaman konumuzu vuzuha kavuşturmak bakımından bir takım suallerle karşı karşıya kalıyoruz.

Bu konuda ilk soru ve problem: Uyuşmazlıkların hallinde barışçı yol olarak uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim memleketimiz açısından hangi tip uyuşmazlıklarda kabul edilmelidir? Bildiğiniz gibi çıkan uyuşmazlıkları menfaat uyuşmazlıkları ve hak uyuşmazlıkları şeklinde mütalâa ettiğimizde bu uyuşmazlıkların çözümünde hangi barışçı yollar işleyebilir? Tarafların iradelerine bağlı olmak şartıyla birtakım uyuşmazlıklarda hakeme gidilebilir mi, bunlar hangi tip uyuşmazlıklardır?

İkinci soru: Uyuşmazlıkların hallinde arayacağımız barışçı çözüm yollarının gayesi ne olmalıdır? Bu hususta memleketimizin bünyesine uygun olan sistem hangisidir? Yalnız şurası muhakkak ki bu barışçı çözüm yollarına başvurmada bugün aynen olduğu şekilde grev ve lokavtın bir ön şartı olmak üzere uzlaştırmadan geçilmesinin yine kabul edilmesi lazımdır.

Acaba bu uzlaştırmayı bugünkü şekliyle, yani tarafsız kurulun bir teklifte bulunması şeklinde mi kabul etmelidir, yoksa tarafsız şahsın başkanlığı altında tarafların görüşlerini telif edici gayret sarf eden uzlaştırıcı arabulucu şeklinde mi vazife görmesi lâzımdır?

Uzlaştırma safhasından sonra önemli uyuşmazlıklarda, yani müdahale edilmesi zaruri görülen uyuşmazlıklarda cereyan edecek arabuluculuk devletin resmi bir organının arabuluculuğu şeklinde mi olmalıdır? Nihayet barışçı yollardan üçüncüsü olan tahkimin devamında zaruret var mıdır, yok mudur?

Üçüncü soru: Uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak barışçı yollarda organların terekküp tarzı ne olmalıdır? Yani bugünkü sistemde olduğu gibi uzlaştırma kurulu-tarafların aracıları tarafından seçilen üçüncü tarafsız aracı veya anlaşılmadıkları takdirde mahkemenin seçeceği üçüncü aracının başkanlığında bir kurul mu olmalıdır, yoksa tarafların aracıları değil de temsilcilerinin müştereken seçecekleri, aksi takdirde mahkemenin seçeceği üçüncü bir şahsın başkanlığında kurulacak bir organa mı bu vazife verilmelidir? Diğer bir soru, tarafların temsilcilerinin anlaşamamaları halinde mahkeme üçüncü şahsı seçmekte tamamen serbest mi olmalıdır, yoksa bu arabulucunun bir liste içinden seçilmesi usulünün kabulü mü daha faydalıdır?

Uzlaştırmanın netice vermemesinden sonraki safhada önemli görülecek uyuşmazlıklarda arabuluculuk teşkilâtı resen duruma el koyacak bir

organ mı olmalıdır? Böyle bir organa ihtiyaç hissedilirse bu organın niteliği ne olmalıdır? Bu bir resmi organ olarak kabul edilirse devletin temsilcileri bu organa çeşitli şekillerde tayin edilebilir, bunun yanında çeşitli müesseselerden, yani Yargıtay, Danıştay, Üniversiteler ile bunların yanında işçi ve işveren teşekküllerinin göndereceği üyelerden müteşekkil bir arabuluculuk teşkilâtı, bir üst teşkilât olarak düşünülebilir. Bu organ yalnız ihtilâf çıktıktan sonra değil, ihtilâf çıkmadan da memleketin çeşitli problemlerini etüd etmiş bir organ olarak meselelere vukufu eğilebilir. Bir defa kurulacak olan organın başkanının tarafsız olmasında tereddüt yoktur. Bütün sistemlerde kurulacak organın başkanı mutlaka tarafsız olmalıdır. Fakat diğer üyelerin acaba tarafsız kişiler mi olması, yoksa tarafların adamı, tarafların görüşünü aksettiren kimseler mi olması meselesi güdülecek gayeye göre değişir. Eğer gaye tarafların görüşünün birleştirilmesine müteveccih ise bu takdirde başkanın dışındaki üyelerin tarafların adamı olması, tarafların görüşünü aksettirmesi ve bir uzlaşmaya varmak hususunda tamamen yetkili olması iktiza eder. Eğer böyle değil de bir objektif formülün ortaya konması bahis konusu ise bir mânevi otoritenin ortaya konulması bahis konusu ise, bu takdirde bütün üyelerin tarafsız kişilerden olması iktiza eder ki ancak tarafsız bir heyetin verdiği karar bir mânevi otorite sağlayabilir.

Dördüncü problem: Uyuşmazlığın çözülmesi yollarında kim taraf olacaktır. Acaba teşekküller mi taraf olmalıdır, yoksa bir hükmî şahıs durumu arzetmeyen işçi toplulukları da bu yollara baş vurmakta yetkili olmalı mıdır?

Beşinci problem: Acaba şu uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim yollarının işlemeye başlaması için talep aranacak mıdır, yoksa bu yollar re'sen mi işlemeye başlayacaktır? İster taleple olsun, ister re'sen olsun taraflar-tabii taleple olursa karşı taraf, re'sen olursa iki taraf-toplantıya gelmeye mecbur olacaklar mıdır? Yoksa gelip gelmemekte serbest mi olacaklardır? Mecbur olacaklardır dersiniz bu mecburiyetin müeyyidesi ne olacaktır? Çünkü müeyyidesiz mecburiyetin plâtonik kalması normaldir.

Altıncı soru: Uyuşmazlığın incelenmesinde nasıl bir metod uygulanmalıdır? Acaba re'sen araştırma mı söz konusu olacaktır, yoksa tarafların verdiği bilgi ile mi yetinilecektir? Bu da çözülmesi gereken suallerden birisidir. Eğer tarafların vereceği bilgi ile yetinilecekse bu bilgiyi verme mecburiyeti olacak mıdır, yoksa taraflar bilgi vermekte tamamen serbest mi olacaktır? Meselâ işverene hesaplarını ibraz et, bakalım iddia ettiğin gibi işletmenin mâli durumu istenilen zammı vermeye elverişli midir, değil midir dendiği zaman acaba işveren hesapları ibraz etmeye mecbur olacak mıdır, yoksa ibraz edip etmemekte serbest mi olacaktır? Aynı şey işçi için de bahis konusu olacak. Binaenaleyh bilgi

verme mecburiyeti olacak mıdır, olmayacak mıdır, mecburiyet olursa müeyyidesi ne olacaktır?

Yedinci soru: Acaba şu barışçı yola gidilmesinin grev ve lokavt hakkı üzerinde bir etkisi olacak mıdır? Burada da çeşitli imkânlar düşünülebilir. Bu yola baş vurulunca grev ve lokavtın yapılamaması veya grev ve lokavt yapılabilmesi için barışçı yola baş vurmanın bir ön şart teşkil etmesi, ve o şart gerçekleşmeden grev ve lokavta gidilememesi gibi memleketteki uzlaştırma ve arabuluculuk sisteminin bu sualede cevap vermesi gerekir. Nihayet en önemli sekizinci soru: Barışçı yolun sonunda ne gibi bir sonuca ulaşılabilecektir? bir tavsiyede mi bulunulacaktır, tarafların görüşü mü birleştirilecektir, yoksa taraflarca uyulması mecburi karar mı verilecektir?

İşte bu çeşitli soruların ışığı altında bizim sistemimizin bunlara ne derece tatminkâr cevaplar verdiğini şimdi birlikte incelemeye geçebiliriz.

Türk kanun koyucusu toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde grev ve lokavt müesseselerini 275 sayılı kanunla düzenlerken bu mücadele yollarının yanında barışçı yollara yer vermeyi de ihmal etmemiştir. Fakat acaba kanunun öngördüğü barışçı yollar ne derece iyi bir düzene sahiptir ve uygulamada ne derece başarılı olmuştur? İşte bugün bu sorunun cevabını araştırmaya gayret edeceğiz.

275 sayılı Kanun'un öngördüğü barışçı yollar; uzlaştırma bir, Hükümetin arabuluculuğu iki, ihtiyari veya diğer bir ifade ile özel hakemlik ve mecburi (diğer bir ifade ile kanuni) hakemlik olmak üzere çeşitli şekiller arz etmektedir. Bunlardan uzlaştırma ise iki tip olarak kanunda ortaya çıkmaktadır. Birisine, alêlâde veya normal uzlaştırma yolu diyebiliriz. Bu yol tarafların bir grev veya lokavta baş vurabilmesinin bir ön şartı olarak kanunda kabul edilmiştir. Ancak, bu yola baş vurulduktan sonra müspet sonuç alınamazsa grev ve lokavt yapılabilecektir. Biz buna normal uzlaştırma prosedürü diyoruz. Diğeri ise, bir grev veya lokavtın memleket sağlığını veya milli güvenliği ihlâl ettiği gerekçesi ile Hükümetçe grev veya lokavtın geciktirilmesi halinde Başbakanlıkça uyuşmazlığın Yüksek Uzlaştırma Kurulu'na havale edilmesi üzerine cereyan eden uzlaştırmadır ki, buna da biz istisnai uzlaştırma diyoruz.

Şimdi bu söylediğimiz çeşitli arabulucu yolların, barışçı yolların incelenmesine geçelim.

Birincisi; biraz evvel de arz ettiğim gibi uzlaştırma. Evvelâ normal yol olarak uzlaştırmayı ele alalım. Bu uzlaştırmamanın rolü nedir? Biraz evvel ortaya koyduğumuz çeşitli suallere ne şekilde cevap vermektedir? Alêlade şeklinde uzlaştırma; grev veya lokavt hakkını kullanabilmek, grev ve lokavt kararı almanın yasak olduğu hallerde de mecburi tah-

kimden yararlanabilmek için başvurulması zaruri bir yoldur. Bir tarafsız kurul uyuşmazlığı inceleyecek ve bir uzlaşma formülünü teklif edecektir. Başta koyduğumuz suallerdeki hangi kategoriye girdiğini böylece görüyoruz. Bir tarafsız kurul ve objektif bir formülün teklifi kabul edilmiştir. Kanunda kabul edilen bu. Ancak, şu uzlaştırma formülü kabul edilmediği yani uzlaştırma müspet sonuca, olumlu sonuca ulaşmadığı takdirde bu keyfiyet kanunun öngördüğü şekilde tevsik ve tesbit edildikten sonradır ki, taraflar grev ve lokavt yoluna baş vurmak imkânını kazanırlar. Bu şart yani grev veya lokavttan önce bir uzlaştırmadan geçmek şartı hem toplu menfaat uyuşmazlıklarında hem toplu hak uyuşmazlıklarında kabul edilmiştir. Demek ki bizim kanunumuz istisnai bir hâl tarzına kaymıştır. Hak uyuşmazlıkları normal yargı yolunda çözülmesi gerekirken, bizim sistemimizde yargı yolu dışındaki bu prosedüre tabi tutulmuştur.

Evvelâ şu menfaat uyuşmazlıklarındaki kısmı görelim. Toplu menfaat uyuşmazlıklarında uzlaştırma yoluna baş vurulmadan önce bir toplu görüşme safhasından geçilmesi gerekir. Zira, bu uyuşmazlıklardan işyeri seviyesinde olanlarda bölge çalışma müdürlüklerinin, iş kolu seviyesinde olanlarda Çalışma Bakanlığı'nın bir uzlaştırma toplantısı düzenlemesi için, toplu görüşmenin anlaşma ile sonuçlanmadığının söz konusu makamlara bildirilmesi ve tevsik edilmesi gerekir. Bu tevsik normal olarak tarafların görüşme sonunda anlaşamadıklarını belirtecekleri bir tutanakla olur ki, hepiniz biliyorsunuz buna tatbikatta uyuşmazlık tutanağı denilmektedir. Şayet bir taraf toplu görüşmeye hiç gelmemişse, ortada bir uyuşmazlık tutanağı bulunmayacaktır. Bu takdirde toplu görüşme talebinde bulunanın karşı tarafın toplantıya gelmediğini belirten beyanı uyuşmazlık tutanağının yerini alır, fakat böyle bir bildirinin, karşı taraf toplu görüşmeye gelmedi, binaenaleyh biz onunla bir uzlaşmaya varamadık diye tek taraflı bildirinin bir değer taşıyabilmesi, uzlaştırmaya esas teşkil edebilmesi için, toplantının yer gün ve saati işyeri uyuşmazlıklarında Çalışma Bölge Müdürlükleri, iş kolu uyuşmazlıklarında Bakanlık tarafından tayin edilmiş ve karşı taraf buna rağmen gelmemiş olmalıdır. Şayet bir taraf toplu görüşmeye asla yanaşmayacağını bildirmiş ise, bu takdirde bölge çalışma müdürlüğünün veya Çalışma Bakanlığı'nın toplu görüşme için bir yer, gün ve saat tayin etmesi ve bundan sonra bir uzlaştırma toplantısı düzenlemesi, sizin de kolaylıkla görebileceğiniz gibi fuzuli bir işlem olarak kalmaktadır. Bir taraf diyor ki, ben seninle masaya oturmam, görüşmem ve toplu sözleşme yapmam. Bu hususta üstelik bir de yazısı var. Buna rağmen bizim kanunun sistemi bütün bu formalitenin gerçekleştirilmesini gerektirmektedir. Çünkü, bu formaliteye uyulmazsa, sonunda uzlaştırmamanın netice vermediğine dair tutanak elde edilemeyecek, grev veya lokavta baş vurulamayacaktır. Halbuki, başka bir şekilde düzenlense idi, daha iyi olurdu.

Yalnız şu kadarına işaret etmek isterim ki, toplu görüşme safhası gerçekleştirilmeden, uzlaştırma toplantısı tertip edilmiş ve karşı taraf

bu uzlaştırma toplantısında usulsüzlük iddiasında bulunmamış ise, dememişe ki, "hayır efendim, kanunun sistemi uzlaştırmadan evvel toplu görüşme cereyan etmesidir, aramızda toplu görüşme cereyan etmedi, uzlaştırma yapılamaz" diye bir itirazda bulunmamış uzlaştırma safhası bitmiş, uzlaştırma olmamış; uzlaştırma olmadığı tevsik edilmiş, grev veya lokavta gidilmiş, bu sefer mahkemeye baş vurup "efendim, bu grev veya lokavt kanun dışıdır, çünkü, toplu görüşme olmadan uzlaştırma yapılmıştır" diye bir itirazda bulunursa, bizim kanaatimize göre böyle bir itiraz objektif hüsnüniyet kaidelerine, dürüşlük ve doğruluk kaidelerine, aykırı düşeceği için mahkeme tarafından nazara alınmamak iktiza eder. Binaenaleyh; böyle bir itiraz yapılamayacaktır, amma bu itiraz uzlaştırma safhasında yapılırsa, tabii nazarı dikkate alınması uygun olur.

Diğer taraftan bir toplu görüşmenin müspet sonuca ulaşmadığından ve binnetice uzlaştırma safhasına baş vurma şartının gerçekteştiğinden bahsedebilmek için, çağrıda bulunanın kendisine düşen vazifeleri yerine getirmiş olması lâzımdır. Bu nokta özellikle tatbikatta tekliflerin tüm olarak yapılması gerekip, gerekmediği noktasında ihtilâf doğurmuş ve hepinizin bildiği gibi bu ihtilâfda Yargıtay Ceza Genel Kurulu tekliflerin tüm olarak karşı tarafa bildirilmesini, eğer böyle yapılmazsa kendisine düşen vazifeyi yapmayan tarafın artık ileride greve veya lokavta baş vuramayacağını ve bu şekilde bir çağrının muteber sayılmayacağını kabul etmiştir.

Teklifler tüm olarak verilmediği için veya başka bir sebeple toplu görüşme cereyan etmemiş ise, aslında normal olarak Çalışma Bakanlığı teşkilâtının uzlaştırma toplantısı yapmaktan kaçınması iktiza eder, amma kaçınmamış ise, uzlaştırma toplantısı yapılmışsa bu itiraz ileride yine ileri sürülebilir.

Menfaat uyuşmazlıklarında uzlaştırma meselesine son vermeden önce Türk tatbikatı bakımından önemli gördüğüm diğer bir konuya da temas etmek isterim. O da, iş kolu seviyesindeki toplu görüşme ve uzlaştırma sisteminin işlemesinin bugünkü mevzuatımız muvacehesinde çok güç, hatta imkânsız olmasıdır. şöyle ki, iş kolu toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen Türkiye çapında işçi federasyonu veya sendikası o iş kolunda bulunan işveren federasyonunu, bu federasyona üye olmayan işveren sendikalarını, federasyona ve sendikaya üye olmayan işverenlerin tümünü toplu görüşmeye çağırımış olup da -burada hemen bir parantez açayım, acaba bunların tümünü toplu görüşmeye çağır-maya mecbur mudur, değil midir sualine Yargıtay hayır, tümünü çağır-maya mecbur değildir diye cevap vermiştir ki, bu kanunun lâf-zına uygun bir cevap sayılabilir, fakat asla kanunun sistemine uygun bir cevap sayılamaz. Neden sayılamaz? Cevabı gayet basit; eğer teker teker her işvereni iş kolu seviyesinde toplu görüşmeye çağır-mak mümkün ise, iş kolunda işveren adedince iş kolu sözleşmesi buluna-

cak demektir ki, bu, iş kolu sözleşmesi kavramı ile bağdaşacak bir keyfiyet değildir. Her bir işveren ile teker teker iş kolu sözleşmesi! Böyle iş kolu sözleşmesi olmaz. Binaenaleyh; Yargıtay'ın kabul ettiği çözüm tarzı kanunun ruhuna asla uygun değildir. Belki lâfzına, sözüne uygundur, amma ruhuna uygun değildir. Fakat Yargıtay'ın yaptığı gibi yapmaz da tümünü çağırmaya mecburdur dersek, veya mecbur olmamasına rağmen tümünü çağırmış ise; şimdi onu tetkik ediyorum işveren federasyonlarını, sendikalarını ve işverenleri çağırdı. Birbiri ile ilgisi olmayan, birbiri ile bağı olmayan bir kitle ile toplu görüşme yapıldı. Peki, bu toplu görüşmede bir kısmı kabul etti, işçi sendikasının veya federasyonun teklifini. Bir kısmı hiç gelmedi, bir kısmı da teklifi kabul etmedi. Bu takdirde ne olacak? Bu takdirde ne olacağının cevabını kanunda bulmanın imkânı yoktur. binaenaleyh; böyle bir halde bundan sonra uzlaştırma nasıl cereyan edecek, nasıl bir formüle varılacak kanunun bugünkü hükümleri içinde bunu çözmeğe imkân yoktur ve bizim kanaatimize göre 275 sayılı Kanun'un en aksak noktalarının başında gelen keyfiyette bu noktadır.

Şimdiye kadar söylediklerimiz toplu menfaat uyuşmazlıklarında uzlaştırmanın ön şartı ile ilgilidir.

Toplu hak uyuşmazlıklarına gelince, bu uyuşmazlıklarda 275 sayılı Kanun'da düzenlenen sistemin işleyebilmesi için, uyuşmazlığın bir toplu iş sözleşmesi ile bağı taraflar arasında mevcut olması gerekir. Bir toplu sözleşme ile bağı olmayan işçi teşekkülü ile işveren arasında çıkacak toplu hak uyuşmazlıkları bu sistemin dışındadır. Onlar isterlerse bir uzlaştırmaya giderler. Amma kendilerinin anlaşarak bir uzlaştırmaya gitmeleri 275 sayılı Kanun'un sisteminin tamamen dışındadır. Binaenaleyh, ancak aralarında bir toplu iş sözleşmesi bulunan taraflar arasında çıkacak toplu hak uyuşmazlıklarıdır ki, şimdi inceleyeceğimiz prosedüre tâbi olur.

Şöyle bir سوال akla gelir: Toplu hak uyuşmazlığı olduğuna göre ya bu ihtilâf mahkemede incelenmekte ise, yani bir dava cereyan etmekte ise, uzlaştırma safhasının bu mahkemede görülen davaya veya davanın uzlaştırmaya karşılıklı etkileri olacak mıdır? Bugünkü sistemimizin içinde bunların birbirine karşılıklı etkileri bahis konusu değildir. Binaenaleyh, dava cereyan ederken bir taraftan da uzlaştırma pekâlâ cereyan edebilecektir. Ancak uzlaştırma müsbet sonuca ulaşır ve taraflar bir anlaşmaya varırsa, bu anlaşma mahkemedeki dava açısından sulh anlaşması teşkil eder.

Şimdiye kadar rolünün, fonksiyonunun ne olduğunu gördüğümüz uzlaştırma nasıl cereyan etmelidir veya nasıl cereyan etmektedir? Toplu menfaat uyuşmazlığında toplu görüşmenin müspet sonuçlanmadığını belirten tutanağın veya karşı tarafın toplu görüşmeye gelmediği yolundaki bildirinin işyeri seviyesindeki uyuşmazlıklarda Bölge Çalışma

Müdürlüğünce, işkolu seviyesindeki uyuşmazlıklarda Çalışma Bakanlığı'nca alınmasından itibaren 12 iş günü içinde sözü geçen makamlar bir uzlaştırma toplantısı tertip edeceklerdir. Ayrıca, tarafların bu hususta bir talepte bulunmasına lüzum yoktur. Yani tutanağın gönderilmiş olması, otomatik olarak Bakanlığın veya Bölge Çalışma Müdürlüğünün bir uzlaştırma toplantısı tertip etmesini gerektirir. Ayrıca, uzlaştırma toplantısı talep ediyorum diye bir talebin bulunmasını kanun aramamıştır.

Bakanlık veya Bölge Çalışma Müdürlüğü, bu toplantının yer, gün ve saatini toplantı gününden en az üç iş günü önce taraflara bildirir. Taraflar, bu toplantıya gelmek veya birer temsilci göndermek ve toplantıda birer tarafsız aracı bulundurmamak zorundadırlar. Binaenaleyh, görüyorsunuz ki, demin ortaya attığım suallerden mecburiyet olacak mıdır sualine kanunun verdiği cevap, mecburiyet tarzındadır. O zaman da arz etmiştim, neredeki bir mükellefiyet, bir mecburiyet vardır, bunun müeyyidesinin de bulunması iktiza eder. Maalesef 275 sayılı Kanun bunun müeyyidesini açık bir şekilde göstermemiştir. Toplantıya gelmeğe, tarafsız aracı göndermeye, temsilci göndermeye mecburdurlar diyor. Peki, göndermezse müeyyidesi nedir? Bunun müeyyidesi ancak Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun isabetle belirttiği üzere uzlaştırma toplantısına gelmeyen, temsilci göndermeyen, tarafsız aracı bulundurmayan yani bu husustaki mecburiyetlere uymayan taraf işçi teşekkülü ise grev, işveren teşekkülü ise lokavt yapmak imkânından mahrum kalır, o uyuşmazlıkta ve tam aksine de karşı tarafa da grev veya lokavt yapma imkânını kazandırır. Bu bir müeyyidedir, fakat bu kanunda ifade edilmiş bir müeyyide değildir; kanunun sisteminden çıkan ve dürüstlük esasında çıkan bir müeyyidedir. Belki de ayrı bir müeyyide koymak, Fransa'da olduğu gibi bir cezai müeyyide kabul etmek uygun olur. Bugünkü müeyyide grev ve lokavt imkânını kaybetmekten ibarettir.

Taraflar toplantıya ya bizzat gelir veya temsilci gönderirler ve birer tarafsız aracı da bulundururlar ise, yani mecburiyetlerine riayet ederlerse, böylece ilk toplantı yapılmış olur. Bu toplantıda işyeri seviyesindeki uyuşmazlıklar için Bölge Çalışma Müdürü veya görevlendireceği bir iş müfettişi, işkolu seviyesindeki uyuşmazlıklarda Çalışma Bakanı veya görevlendireceği yüksek dereceli bir bakanlık memuru hazır bulunur. Toplantıda taraflarca tayin edilmiş olan tarafsız aracılar bir üçüncü tarafsız aracı seçerler. Bu seçim ilk toplantıdan itibaren altı iş günü içinde yapılmadığı takdirde işyeri seviyesindeki uyuşmazlıklarında iş davalarına bakmağa yetkili mahkeme, işkolu seviyesindeki uyuşmazlıklarda Yargıtay Birinci Başkanı veya vekili üçüncü tarafsız aracıyı seçer. Burada, tatbikatta ihtilâf çıkıp çıkmadığını bilmiyorum, amma nazari bakımdan hiç değilse şöyle bir problem çıkabilir. Kanun iş davalarını görmeye yetkili mahalli mahkeme, diyor. Peki, bu mahalli mahkeme hangi mahal mahkemesidir.

Üç tane mahal var. Birisi, iş yerinin bulunduğu mahal; ikincisi, Bölge Çalışma Müdürlüğünün bulunduğu mahal; üçüncüsü toplantının düzenlendiği mahal. Üç tane mahal var. Bu mahaller bazan üçü aynı yer olabilir. Bir Bölge Çalışma Müdürlüğünün bulunduğu yerin yargı çevresi içindeki bir işyerinde çıkan uyuşmazlıkta eğer toplantı o vilâyette yapılmışsa üç mahal birleşmiştir, mesele yok; ama üç mahallin ayrı olması pekâlâ mümkündür. Bunlardan hangisinin hâkimi yetkilidir, bunun cevabı da kanunda mevcut değildir. Bizim yorumumuza, bizim anlayışımıza göre bu mahkeme toplantının düzenlendiği mahal mahkemesi olmak iktiza eder. Neden? Çünkü, üçüncü aracının seçilmesindeki ihtilâf o mahalde çıkmaktadır. Yani o mahallin hâkimini yetkili saymak işleri kolaylaştırmaya gider, fakat bu hususta kanunda bir açıklık olmadığı gibi benim rastladığım bir mahkeme kararı da mevcut değildir, amma böyle bir ihtilâfın çıkması pekâla mümkündür.

Üçüncü tarafsız aracının seçilmesi ile Uzlaştırma Kurulu teşekkül etmiş olur ve üç tarafsız aracından müteşekkil Uzlaştırma Kurulu'na üçüncü tarafsız aracı Başkanlık eder.

Toplu hak uyuşmazlıklarında da bir tarafın uyuşmazlığı Çalışma Bakanlığı'na yazı ile bildirmesi üzerine, bakanlık aynen yukarıdaki usul dairesinde bir uzlaştırma toplantısı tertip eder. Dikkat edilecek nokta şudur ki, menfaat uyuşmazlıklarında işyeri seviyesinde, iş kolu seviyesinde diye bir ayırım yapılırken, hak uyuşmazlıklarında uzlaştırma toplantısı tertiplemek yetkisi sadece Çalışma Bakanlığına verilmiştir.

Şu izahat göstermiştir ki, Uzlaştırma Kurulu her uyuşmazlık için ayrıca kurulan ve seçimi esas itibariyle taraflara bırakılmış bir özel kuruldur. Bir resmi teşkilât değildir. Kanun her üç aracı için de tarafsız olma vasfını aramıştır. Halbuki, tatbikatta büyük çoğunluğu ile bu esasa uyulmaktadır. Bırakın aracılardan tarafsız olmasını, taraflar toplantıya kendi adamlarını, mesela sendika genel sekreterini, işveren fabrika müdürünü aracı olarak göndermektedirler. Hatta bu kadar da değil, toplu görüşme safhasında tarafım ben diye imzası bulunan kimse, aracı olarak toplantıya gönderilmektedir. Binaenaleyh; böyle olunca kanunun kurmak istediği sistem ile, tatbikatta cereyan eden sistem arasında büyük farklılık ortaya çıkmaktadır. Bu durum kanunun gayesine tamamen aykırıdır. Diyebilirsiniz ki, kanunun uzlaştırmayı bu şekilde düzenlemesi uygun değildir. Bunu biraz ileride tartışacağız. Acaba böyle mi olmalıdır, başka mı olmalıdır; amma hiç şüphe edilmeyecek olan nokta şudur ki, bugün kanunun sistemi uzlaştırıcı arabuluculuk değil, araştırmacı arabuluculuk sistemidir. Tarafsız bir kurul meseleyi tetkik edecek, objektif bir karar verecek ve mânevî otoritesi ile tarafları bunu kabule icbar edecektir. Kanunun istediği taraflarca uzun boylu müzakere edilip, aralarında çözemedikleri ihtilâfın bir kere de tarafsız bir kurulda objektif olarak incelenmesi ve

kurulun taraflara bir uzlaşma formülü teklif etmesi esasına dayanmaktadır. Halbuki Uzlaştırma Kurulu'nun iki üyesinin tarafsız olması, hattâ bilâkis taraf temsilcisi durumunda olması, uzlaşmanın, üçüncü aracı başkanlığında tarafların müzakereleri devam ettirmesinden başka bir rol ifa etmemektedir. Yani tatbikat tamamen bir uzlaştırıcı, arabuluculuk şeklinde cereyan etmektedir. Halbuki, kanun asla bir uzlaştırıcı arabuluculuğunu öngörmüş değildir. Peki, acaba bu sakatlığı bertaraf etmek için bir tarafın gönderdiği aracının tarafsız olmadığı yolunda bir itiraz ileri sürülemez mi? Bu itiraz nazara alınamaz mı? Şunu belirtmek iktiza eder ki, bugün tatbikata hakim olan kanaat, -bu kanaat eğer yanılmıyorsa mahkemelere de hâkim, Çalışma Bakanlığı teşkilâtına da hâkim, işçilere de hâkim, işverenlere de hâkim - bir tarafın aracısına karşı tarafın bir itiraz yöneltemeyeceği merkezindedir. Böylece toplantının bütün yükü üçüncü tarafsız aracının omuzlarına yüklenmiş olmaktadır. Peki, bu üçüncü tarafsız aracının tarafsız olmadığı yolunda bir itiraz yapmak imkanı var mıdır? Kanun bunu da düzenlememiştir. Bu bakımdan da nasıl bir itiraz yapılabileceği yine bir münakaşa konusu olmaya müsaittir ve aslında da böyle bir itiraz bugün kabul edilmemiştir. Nitekim, bir İstanbul mahkemesinde bu hususta cereyan eden davada mahkeme talebi red etmiş bulunmaktadır. Bütün yükü üzerinde taşıyan üçüncü tarafsız aracı, tarafsız olsa bile çok zaman gerekli bilgi, gerekli tecrübe ve ikna kabiliyetinden yoksun olduğu içindir ki, bugün tatbikatta uzlaştırma toplantısı hiç bir manevi otoritesi bulunmayan grev veya lokavta gitmek için geçilmesi gerekli, fakat taraflarca tamamen fuzuli telâkki edilen bir safha olmaktan öteye gitmemektedir.

Dedik ki, kanun uzlaştırıcı arabuluculuğu değil, araştırmacı arabuluculuk tarzında bir uzlaştırma toplantısını öngörmüştür. Bunu öngördüğü zaman kurula re'sen araştırma yetkisini de vermek iktiza ederdi. Oraya gelince kanun, re'sen araştırma yetkisi tanımış değildir. Sadece tarafların kendisine verdiği bilgi ile bir neticeye ulaşmak mecburiyetindedir. Hatta, tarafların kendisine bilgi verme mecburiyetini de kanun öngörmüş değildir. Bize şu hesabı ibraz et, bize şu defteri ibraz et dediği zaman; hiç bir ibraz mükellefiyeti kanunda öngörülmemiştir. Binaenaleyh, müeyyidesiz olarak tarafların verdiği bilgi ile yetinecektir.

Pekâlâ, hiç mi müeyyidesi yoktur? Müeyyidesi şöyle tezahür edebilir. Bir iddiada bulunan işçi sendikası veya işverene iddianı bize tevsik et dediği zaman, bu taraf, tevsik edecek vesikaları vermemiş ise, karar verilirken bu durum Uzlaştırma Kurulunun üzerinde bir menfi etki yapacaktır. Müeyyide sadece bundan ibaret kalmaktadır.

Uzlaştırma Kurulu sadece uyuşmazlık konusunu inceleyecektir. Usul ile ilgili hususlarda karar vermesi kanunda öngörülmemiştir. Meselâ, menfaat uyuşmazlıklarında bir toplu görüşme cereyan etmeden uzlaştır-

maya gelindiği yolunda bir usulsüzlük iddiası varsa, bunu halletme yeri Uzlaştırma Kurulu değildir. Veya toplu hak uyuşmazlığı iddiası ile kurulmuş olan bir Uzlaştırma Kurulu'nda uyuşmazlığın bir toplu hak uyuşmazlığı değil, bu bir menfaat uyuşmazlığı olduğu ve toplu sözleşme süresi içinde toplu menfaat uyuşmazlığı çıkarılamayacağı yolundaki bir usulsüzlük itirazını da çözmek yine Uzlaştırma Kurulu'nun vazifesi içinde değildir. Böyle bir vazife öngörülmemiştir. Binaenaleyh, bu halde itirazı yapan kimsenin bu itirazını Uzlaştırma Kurulu kurulurken çalıştırma teşkilatına yapması, kurulu kurmayınız, burada bir usulsüzlük vardır diye oraya yapması gerekir. Bölge Çalışma Müdürlüğü ve Çalışma Bakanlığı itirazı ya kabul veya red edecektir. İtirazı red eder, kurulu kurarsa itirazı yapanın bu takdirde mahkemeye baş vurup aksine bir tesbit kararını talep etmesi iktiza eder. Bölge Çalışma Müdürlüğü veya Çalışma Bakanlığı teşkilâtı itirazı kabul eder, Uzlaştırma Kurulu'nu toplamıyorum derse, bu takdirde uzlaştırma talebinde bulunan tarafın Danıştay'da dava açması iktiza eder. Bu husustada da kanunda açık hükümler yoktur. Aslında, durumu bu şekle getirecek yerde tıpkı yetkisizlik ihtilâflarında olduğu gibi, ayrı bir usulün kanunda öngörülmüş olması çok faydalı olurdu.

Uzlaştırma Kurulu taraflar arasındaki uyuşmazlığı inceleyip 15 gün içinde kararını vermek zorundadır. Kanunun ifadesine göre, bu 15 günün ilk toplantıdan -ilk toplantı Bölge Çalışma Müdürlüğü memurunun huzurunda taraflar aracılarını getirerek yaptıkları toplantıdır. Fakat biz bunun kanunun ruhuna uygun olacağı kanaatında değiliz. İlk toplantının yani bu 15 günlük sürenin başlangıcı olacak toplantının üçüncü tarafsız aracının seçiminden sonra yapılacak toplantı sayılması ve sürenin bu toplantıdan itibaren işleminin uygun olacağı kanaatındayız ki, eğer yanılmıyorsak tatbikat da bu merkezde cereyan etmektedir; 15 günlük süre böyle hesap edilmektedir.

15 günlük süre ancak tarafların anlaşması ile uzatılabilir. Kanunda uzatmanın sadece bir defa yapılabileceği yolunda herhangi bir tahdit mevcut değildir. Taraflar anlaşarak süreyi diledikleri kadar uzatabilirler. Bir defada uzatabilecekleri gibi, bunu arka arkaya parçalı olarak da istedikleri kadar uzatabilirler. Buna engel olmak için hiç bir sebep mevcut değildir.

Uzlaştırma Kurulu uzatılmayan normal süre veya uzatma süresi içinde bir karara varamamışsa, uzlaştırmanın müspet sonuca ulaşmadığı kabul edilmek gerekir. Bu cihet Uzlaştırma Kurulu'nca bir tutanakla tevsik olunacaktır. Biz, toplantı yaptık, amma bir neticeye ulaşamadık diye tutanağı düzenlemeleri iktiza eder. 275 sayılı Kanun'un 15 nci maddesinin son fıkrasında yer alan "Uzlaştırma toplantısının süresi anlaşmaya varılmadan geçmişse" ibaresi bu hâli istihdaf eder.

Uzlaştırma Kurulu süresi içinde bir karara varırsa bu karar süresi içinde taraflara bildirilir. Tavsiye niteliğindeki bu kararın alınması için tarafsız aracıardan ikisinin oyu kafidir. Kararın taraflara bildirilmesi tebligat yolu ile olabileceği gibi, onların bir toplantıya çağrılarak varılan bir kararın onlara okunması tarzında da olabilir. Kararın bildirilmesi ile beraber taraflardan bu kararı kabul edip etmediklerini beyan etmeleri istenecektir. Tatbikatta çok zaman onlara bir, iki günlük bir düşünme süresi verilmektedir.

Taraflar, Uzlaştırma Kurulu kararını kabul ettiklerini beyan ederlerse, bu şekilde kabul edilen Uzlaştırma Kurulu kararı toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Fakat bu esas toplu menfaat uyuşmazlıkları için, toplu sözleşmeye ulaşmayı istihdaf eden uyuşmazlıklar için bir mana ifade eder. Yoksa, mevcut bir toplu sözleşmenin uygulanmasından çıkan bir uyuşmazlıkta taraflarca kabul edilen Uzlaştırma Kurulu kararının toplu sözleşme hükmünde olmasının hiç bir anlamı yoktur. Bu takdirde şu Uzlaştırma Kurulu'nun kabulünü biz bir sulh anlaşması olarak yorumluyoruz.

Kanun kabul beyanının bir şekle tâbi olmasından bahsetmiyorsa da toplu sözleşme akdetme iradesinin açıklanması niteliğinde olan şu Uzlaştırma Kurulu kararını kabul beyanının yazılı olarak yapılması gerekir. Çünkü; toplu sözleşmeler yazılı şekle bağlıdır. Kabul beyanı Uzlaştırma Kurulu'na tevdi edilecek yazılı bir beyan olabileceği gibi, Uzlaştırma Kurulu'nun tutacağı tutanağın imzalanması da bu beyanı gerçekleştirmiş olur.

Eğer, taraflardan biri veya ikisi Uzlaştırma Kurulu'nun kararını kabul etmediğini beyan ederse veya hiç bir beyanda bulunmazsa karar kabul edilmemiş olur ve keyfiyet Uzlaştırma Kurulu'nca bir tutanak ile tesbit olunur. Kanun taraflardan birinin uzlaştırma toplantısına gelmemiş veya temsilci göndermemiş veya tarafsız aracı seçmemiş olması halinde de keyfiyetin Uzlaştırma Kurulu'nca bir tutanak ile tevsik edileceğini öngörmektedir. Fakat ortada kurulmuş bir Uzlaştırma Kurulu yoktur. Bir taraf kendisi gelmezse, temsilci göndermezse, aracı göndermezse Uzlaştırma Kurulu'nu kurmaya imkan yoktur ki, Uzlaştırma Kurulu'nun bunu bir tutanak ile tevsik etmesi bahis konusu olsun. Bu takdirde Uzlaştırma Kurulu'na düşen bu mükellefiyetin resmi memurlar tarafından, Çalışma Bakanlığı memuru veya Bölge Çalışma Müdürlüğü memuru tarafından tesbit edilmesi iktiza eder.

İşte alelâde uzlaştırma hakkında benim söyleyeceklerim bundan ibarettir. Görüyorsunuz ki, bu verdiğim izahat kanunda öngörülen istenen sistem ile tatbikatta cereyan eden sistemin asla birbirini tutmadığını, birbirine uygun bulunmadığını ortaya koymaktadır.

Şimdi kısaca istisnai uzlaştırmaya geçiyorum. Yani Yüksek Uzlaştırma Kurulu'nda cereyan eden uzlaştırma. Biliyorsunuz bir grev veya lo-

kavtın memleket sağlığını ve milli güvenliği ihlal ettiği kanaatında ise Hükümet, bu grev veya lokavtı geciktirme yetkisine 275 sayılı Kanun'un 21 nci maddesi uyarınca sahiptir. Demek ki, istisnai bir halde cereyan edecektir. Burada milli güvenlik ve memleket sağlığı meselelerinin kaypaklığı v.s. zerinde durmuyorum, sadece konumuzu ilgilendiren teknik noktalara değineceğim.

Hükümet bunu durdurunca Başbakanlık ihtilâfı Yüksek Uzlaştırma Kurulu denilen ve tamamen resmi bir organ niteliği taşıyan bir kurula havale edecektir. Bu Başbakan veya görevlendireceği bir Bakanın başkanlığında Yargıtay'ın iş davasına bakan dairesi başkanı, Danıştay Genel Kurulu'nca seçilecek bir dava dairesi başkanı, en çok yesi bulunan işçi konfederasyonunun seçeceği tarafsız aracı ve işveren konfederasyonunun seçeceği tarafsız aracdan müteşekkil olan bu kurulun aslında daimi bir kurul olması, her türlü ihtilâfı buna havale etmek üzere merkezileştirilmiş bir kurul olması iktiza ederken kanun bunun, her uyuşmazlıkta yeniden kurulacak bir kurul olmasını n görmüş bulunmaktadır ki, bu asla gayeyi sağlamaya elverişli değildir. Aslında bir merkezi kurul bulunmak, bunun sekreteryası, dökümantasyonu bulunmak, memleketin konjonktürünü takip etmeli ve taraflara bu bakımdan yardımcı olmak. Halbuki, böyle bir şey ngrlmş değildir. Bu uzlaştırma hangi uyuşmazlıklarda cereyan edecek? İster hak uyuşmazlığı olsun, ister menfaat uyuşmazlığı olsun; memleket sağlığı ve milli güvenlik yüzünden geciktirilmş olan bir grev ve lokavt halinde her türlü uyuşmazlıkta cereyan edecektir. İstisnai uzlaştırmanın gayesi ise, tıpkı biraz evvelki alelâde uzlaştırmada olduğu gibi taraflara bir tavsiyede, bir teklifte bulunmak, bu hususta bir karar vermekten ibarettir. Halbuki, bu şekilde kurulan; Başbakan'ın riyasetinde Yargıtay'dan, Danıştay'dan, işçi konfederasyonundan, işveren konfederasyonundan gelen şahıslarla kurulacak bir kurulun öyle basit bir teklifte bulunmaması, memlekette kamu oyuna açıklanacak esaslı bir teklifte bulunması kabul edilmiş olmak gerekirdi. Aksi halde böyle bir kurul kurmanın ve tarafların arasını bulmaya çalışmanın fazla bir değerı olmamaktadır ve nitekim de tatbikatta böyle bir değerı de ispat edilmiş değildir.

Benim şahsi temaylme göre, aslında bu şekilde Hükümet'e milli güvenlik veya memleket sağlığı gerekçesi ile grev ve lokavtları tehir etme yetkisi tanımak değil, hakikaten milli güvenliği ve memleket sağlığını ihlal edici kabul edilecek hallerde grev ve lokavtı tamamen yasaklayıp, meseleyi mecburi tahkime havale etmek uygun olurdu. şayet memleket sağlığı ve milli güvenlik aslında tehlikede değilse, bu takdirde de işi politik nedenlerle, politik gayelerle veya öyle kabul ettim deyip, grevleri ve lokavtları tehir etmeğe imkân olmamalıdır.

Bu uzlaştırmada nasıl bir metot uygulanacağı hususunda da kanunda herhangi bir işaret yoktur. Tıpkı alelade uzlaştırma kurulu gibi çalışacak ve sadece tarafların verdiği bilgi ile yetinecektir. Halbuki, tarafların verdiği bilgi ile yetinmek zorunda olmamak, re'sen araştırma yetkisine sahip bulunmak idi.

Yüksek Uzlaştırma, zaten grev ve lokavtın durdurulması sırasında cereyan edeceği için bunun grev ve lokavt hakkına bir tesiri yoktur. Kanun diyor ki, geciktirme süresinin sonuna kadar Yüksek Uzlaştırma Kurulu teklifini hazırlar ve taraflara sunar. Geciktirme süresi bittikten sonra da görevine devam edebilir. Fakat geciktirme süresi bittikten sonra görevine devam etmesi ancak tarafların görüşünü birleştirme açısından bir anlam taşır ve bunun dışında artık bir fonksiyonu olamaz. Bu sebeple süre sonunda kurulun fonksiyonunda bir mahiyet değişikliği bahis konusu olmaktadır.

Alacağı karar da tıpkı alelade uzlaştırma kurulunun kararı gibidir. Toplu menfaat uyuşmazlıklarında verdiği karar kabul edilirse, toplu iş sözleşmesi hükmünde olur. Hak uyuşmazlıklarında verdiği karar kabul edilirse, bir sulh anlaşması niteliğinde olur.

275 sayılı Kanun bir de Hükümet'in arabuluculuğunu öngörmektedir. Bir ihtilafta Başbakan istediği takdirde bakanlardan birini arabulucu olarak görevlendirir. Hak uyuşmazlığı olsun, menfaat uyuşmazlığı olsun; her türlü ihtilâfta görevlendirebilir. Arabulucu bir bakandır, her ihtilâfta değişebilir. Başbakanın bu sefer Devlet Bakanı'nı, gelecek sefer Çalışma Bakanı'nı, öbür sefer Maliye Bakanını pekâlâ görevlendirmesi mümkündür. Binaenaleyh; bu arabulucu devamlılık arz etmeyen bir organdır. Her uyuşmazlık için geçici, yeniden tayin edilen bir organdır. Diğerlerinden farklı olarak re'sen işler. Faydalı gördüğü takdirde Hükümet bu arabuluculuğu uygulayacaktır ve gayesi bir teklifte bulunmak değil, taraflarla ayrı ayrı-veya beraber görüşmek suretiyle onları uzlaşmaya sevk etmeğe çalışmaktır. Yoksa, kabul ediyor musun, etmiyor musun diye bir talepte bulunması, bir teklifte bulunması söz konusu olmayacaktır. Bu arabuluculuğun grev ve lokavta tesiri yoktur. Hükümet'in arabulucusu devam ederken pek alâ grev ve lokavt da devam edebilecektir.

Böylece 275 sayılı Kanun, Fransız'ların mediation, İngiliz'lerin anket usulüne yaklaşan bir sistem kurmayı denemiş, fakat işi başından aşkın bir bakanın görevlendirilmesini kabul etmekle daha başlangıçta neticeye ulaşmayacak bir sisteme yer vermiştir. Halbuki, bu hususta ayrı bir teşkilâtın kurulması, devamlı bir teşkilâtın kurulması ve meselelere vâkıf olarak hareket edilmesi iktiza eder. Yoksa, işi başından aşkın bir bakanı görevlendirip şunların arasını buluver demek asla tatminkâr neticeye ulaştırıcı bir yol değildir.

Böylece, uzlaştırma ile arabuluculuk hakkında 275 sayılı Kanun'un sistemini belirtmiş oluyoruz. Diğer, barışçı yollar, özel hakemlik ve mecburi hakemliktir. Bunlara da sadece kısa olarak ana hatlarıyla temas edeceğim. Zannediyorum ki, daha evvelki konferanslarda teferuatlı olarak bunlar görüldü.

Özel hakemlik ancak toplu uyuşmazlıklar için söz konusudur. Yargıtay'ın mustakar içtihatı bunu belirtmektedir. Ferdi uyuşmazlıklar için özel hakemlik yolunun cereyan etmeyeceğini Yargıtay açıkça ifade etmektedir. Binaenaleyh; ancak toplu uyuşmazlıklarda cereyan eden bir yoldur, fakat toplu menfaat uyuşmazlıklarındaki özel hakemlik ile toplu hak uyuşmazlıklarındaki özel hakemliğin mahiyeti tamamiyle birbirinden farklıdır. Birisi toplu sözleşmeye ulaşmayı istihdaf eder, öbürü bir hak uyuşmazlığını çözen bir yargı kararı verilmesine müteveccihdir.

Şimdiye kadar tetkik ettiğimiz yollardan, uzlaştırmadan ve Hükümet'in arabuluculuğundan farklı olarak özel hakemlikte verilecek karar tarafları bağlayıcı bir karardır. Bahis konusu olan organ, bir özel organdır. Özel hakemi taraflar seçer. Tatbikatta uygulanan şekli ile taraflar birer hakem seçer ve o iki hakem bir üçüncü hakemi seçerler. Üçüncü hakemi seçemezlerse, mahkeme üçüncü hakemi seçer ve böylece teşekkül eden kurul özel bir kurul olarak ihtilâfı tetkik eder. Özel hakemlik diğerlerinden farklı olarak, uzlaştırmaya gitmek mecburi idi, halbuki özel hakeme gitmek mecburi değildir. Binaenaleyh; ihtiyari bir yoldur. Taraflar ancak anlaşırılsa özel hakemliğe başvurur. Anlaşamazlarsa, özel hakemliğe baş vurulmaz. Yalnız, bu anlaşma ihtilaf çıktıktan sonra yapılabileceği gibi, henüz ihtilaf yokken böyle bir anlaşma yapılabilir ve çok kere tahkim şartı, özel hakem kaydı toplu iş sözleşmelerine konulan bir hüküm ile sağlanır. Mamafih, yine Yargıtay'ın belirttiği üzere toplu iş sözleşmesindeki özel hakem kaydı ancak toplu sözleşmenin taraflarını teşkil edenler arasındaki toplu uyuşmazlıklarda hüküm ifade eder. Yoksa, sendikanın bir üyesi olan işçinin münferiden hakkını aramasında toplu iş sözleşmesinin tahkim kaydı işçiyi bağlamaz.

Dedik ki, özel hakemlik tarafların anlaşması ile baş vurulacak ihtiyari bir yoldur. Yalnız kanun bir halde bir tarafa diğer tarafa hakeme gitmeyi teklif etme mecburiyetini yüklenmektedir. O mecburiyette toplu hak uyuşmazlıklarındadır. Toplu hak uyuşmazlıklarında uzlaştırma yapılacak, uzlaştırma bitmeden evvel de bir taraf karşı tarafa bu işi gel özel hakeme götürelim diye teklifte bulunacak, altı iş günü içinde bu teklif kabul edilmezse, o zaman grev ve lokavt yapma imkânı doğacaktır. Aksi halde 19 ncu maddedeki hükmün hiçbir anlamı kalmaz. Eğer, böyle bir teklif mecburiyeti yoksa, kanunda bunu zikretmenin hiçbir anlamı olmazdı. Halbuki, Yargıtay son zamanlarda vermiş olduğu kararda böyle bir mecburiyetin bahis konusu olmadığını kabul

etmiştir. İsterse teklif edecek, isterse etmeyecekse 19 ncu madde bir tarafın yapacağı teklifi diğer taraf kabul etmediği takdirde grev ve lokavt yapılabilir hükmünün hiç bir anlamı olmaz. Burada da Yargıtay'ın kanuna uygun olmayan bir karar vermiş olduğunu zannediyorum.

Özel hakem hak uyuşmazlıklarında Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun hükümlerini uygulayacak. Peki, menfaat uyuşmazlıklarında hangi usulü uygulayacak? Menfaat uyuşmazlıkları açısından hiç bir hüküm mevcut değildir.

Özel hakeme baş vurulması grev ve lokavtı yasaklayıcı bir durum ortaya çıkarır. Bu cihet 275 sayılı Kanun'da toplu hak uyuşmazlıkları bakımından açık olarak ifade edilmektedir. Diyor ki, eğer taraflar tahkimnameyi imza ederlerse, tahkimnamenin imzalanmasından sonra grev ve lokavt yapamazlar. Hangisi için? Hak uyuşmazlıkları için. Fakat menfaat uyuşmazlıkları için de aynı neticenin kanunun ruhu icabı mevcut olduğunu kabul etmek iktiza eder. Bütün tereddütleri önlemek için bu hususta da kanunda açık bir hükme ihtiyaç vardır.

Biraz evvel de belirttiğim üzere hakemler tarafları bağlayıcı bir karar verirler. Bağlayıcı bu karar menfaat uyuşmazlıklarında bir toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Hak uyuşmazlıklarında bir toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Hak uyuşmazlıklarında da bir mahkeme kararı, bir yargı organı kararı hükmündedir.

Son olarak mecburi tahkim hakkında da müessesenin işleyişini belirtmeyi faydalı görüyorum.

Mecburi tahkim de gerek hak uyuşmazlıklarında, gerek menfaat uyuşmazlıklarında işleyecek olan bir yoldur, fakat özelliği olan bir yoldur. Şöyle ki, grev ve lokavt kararı alma yasağı bulunan haller bahis konusu ise mecburi tahkime baş vurulabilir. Ancak uzlaştırmadan geçtikten sonra baş vurulabilir. Tıpkı özel hakemde olduğu gibi kanuni hakem de tarafları bağlayan bir karar alır. Yoksa tarafların kabul edip etmemekte serbest oldukları bir karar değil. Kanuni hakemlikte özel hakemden farklı olarak hakemliği yapacak olan özel bir kurul değil, resmi bir organdır. İki resmi organ öngörülmüştür. Birisi, işyeri seviyesindeki uyuşmazlıkları ve bir ili aşmayan iş kolu seviyesindeki uyuşmazlıkları inceleyecek il hakem kurulları, diğeri ise il hakem kurullarının kararlarına itiraz üzerine bir itiraz mercii olarak meseleyi inceleyecek olan Yüksek Hakem Kurulu. Bir ili aşan işkolu seviyesindeki ihtilaflarda uyuşmazlığı ilk merci olarak inceleme görevi de Yüksek Hakem Kurulu'na verilmiştir.

Her iki kurulda çeşitli resmi şahıslardan kurulmakta ve tarafların da ikiye hakemi buna iştirak etmektedir. Bu konuda tatbikatta önemli olan bir probleme, değineceğim. İl Hakem kuruluna işveren iki tane

hakem gönderecek, işçi teşekkülü de iki tane hakem gönderecektir. Kanun, kurul, üyelerin tam sayısı ile toplanır, ancak, bir üye gelmezse toplantı yapılabilir demektir. Peki, bir taraf iki üyeyi de seçmezse; ne olacaktır. İşçi sendikası veya işveren seçmedi; kurul muattal kalacaktır; işlemesi imkânı yoktur. Kanundaki büyük eksikliklerden birisi de budur. Bu boşluğun kanun değiştirilinceye kadar bir yorum ile doldurulması düşünülebilir. Meselâ, kıyasen Hukuk Usulü Muhakemeler Kanunu'nda olduğu gibi bunu da mahkeme tayin eder denebilir veya eğer bu kabul edilmezse hakemini seçmeyen taraf kanuni görevini yerine getirmediği için bir tazminat davasına muhatap olabilir. Başka bir çözüm tarzı şimdilik bahis konusu değildir.

Mecburi tahkim bir tarafın baş vurması ile işlemeye başlar. Binaenaleyh; kurul re'sen ihtilâfa el koymaz. Bir taraf başvurduğu takdirde ihtilâfı tetkik eder. Özel hakemde olduğu gibi kanuni hakem de her türlü araştırmayı yapar; tanık dinler, bilirkişiye baş vurabilir. Halbuki, uzlaştırmada ve arabuluculukta bunlar bahis konusu değildir. Kendisinden bilgi istenen kimse istenen bilgiyi vermek mecburiyetindedir. Bu hususta Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun hükümleri uygulanacaktır.

Mecburi hakemlikte de bağlayıcı bir karar alınır. Bu bağlayıcı karar menfaat uyuşmazlıklarında toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Peki, hak uyuşmazlıklarında ne hükmündedir. Hak uyuşmazlıklarında ne hükmünde olacağına dair kanun bir açıklık taşımıyor. Hak uyuşmazlıklarında verilen kararın toplu iş sözleşmesi hükmünde olmasının hiç bir anlamı yoktur. Bu sakatlık dolayısıyladır ki, Yüksek Hakem Kurulu "ben toplu hak uyuşmazlıklarında ihtilâfı tetkik ile görevli değilim" diye karar alma yoluna gitmiştir ki, belki bu güçlük bakımından alınan karar doğrudur, fakat kanunun hükmü karşısında alınan karar doğru değildir. Çünkü; 19 ncu madde toplu hak uyuşmazlığı ve menfaat uyuşmazlığı ayırımı yapmaksızın grev ve lokavtın yasak olduğu bütün hallerde kanuni hakeme başvurulabileceğini öngörmüş bulunmaktadır.

Böylece ana hatlarıyla kanunun sistemini sizlere açıklamaya gayret ettim. Görüyorsunuz ki, kanun çeşitli açılardan boşluk ihtiva etmekte bir de buna tatbikatın kanunu gayesine aykırı bir şekilde uygulamaya çalışması ortaya çeşitli meseleler çıkarmaktadır.

Kanaatimce her şeyden evvel hangi gaye ile uyuşmazlıklara el konulacağını peşin tesbit etmek iktiza eder. Peşin olarak bu tesbit edildikten sonradır ki, gayeye uygun olan yol teklif edilebilir, seçilebilir. Acaba, uzlaştırmada tarafların görüşü mü telif edilmek isteniyor, yoksa bir mânevi otoritesi olan karar mı isteniyor? Eğer birincisi ise, o zaman böyle tarafsız birer aracı göndermeye lüzum yok. Bir şahsın riyasetinde-bu bir resmi memur da olabilir, tarafların seçeceği bir şahıs da olabilir- bunun huzurunda tarafların görüşmeye devam etme-

İleri kabul edilir. O zaman tarafların seçeceği tarafları aracılarıdan bahsetmeye lüzum yoktur. Eğer böyle değilse, efendim bu iş toplu görüşme sahasında artık bitmiştir, tarafların hâlâ müzakereye devam etmelerinde fayda yoktur, önemli olan mânevî otoritesi bulunan objektif bir karar elde etmektir, denilirse; o mânevî otoriteyi sağlayacak bir kurum temin edilmeli iktiza eder, ona araştırma yetkisi verilmeli iktiza eder. Verdiği kararın mutlaka kamu oyuna açıklanması iktiza eder ve bu şekildeki tedbirlerin alınması uygun olur.

Bugün tatbikatta uzlaştırma kurullarının teşkili ve çalışması asla böyle cereyan etmemekte ve bunu bilen taraflar da uzlaştırmaya giderken tekliflerini asla makûl ölçülerde tutmamaktadır. Hepiniz biliyorsunuz ki, işveren 50 vermeye hazırken, 5 diye uzlaştırmaya gelmekte; işçi 20'ye, 15'e razı iken 100 istiyorum diye gitmekte. Neden? Çünkü; iki taraf da uzlaştırma kurulu 5 ile 100'ün arasını alacaktır ve 45'e karar verecektir diye düşünmektedir. Binaenaleyh, eğer bu sistemden kurulunur, mânevî otoritesi olacak kararlar elde edilecek olursa, bu takdirde işçiler de, işverenler de tekliflerini daha ayarlı yapmak lüzumuna kâni olacaklardır. Mutlaka istenen teklifin verilmeyeceğini, hatta iki teklifin arasının değil, makûl olanın tercih edileceğini bilirlerse, aşırı tekliflerle uzlaştırmaya gelmekten kaçınacaklardır.

Bu arada Yüksek Uzlaştırma Kurulu bakımından arz etmiştim. Milli güvenlik ve memleket sağlığı meselesinin de daha açık, daha vazih formüllere bağlanması ve politik olarak bu yola başvurulmaktan kurtarılması iktiza eder. Açık formüllerle eğer hakikaten memleket sağlığı söz konusu ise, eğer hakikaten milli güvenlik söz konusu ise bunu öyle 90 gün ile vs. ile sınırlandırmanın mânâsı yoktur. Tamamen grev ve lokavtı yasak etmek iktiza eder. Memleketin âli menfaatlarının olduğu yerde grevin ve lokavtın kabul edilmemesi gayet normaldir, amma bunun dışındaki hallerde de politik gayelerle grevlerin ve lokavtların tehir edilmesinin önlenmesi de uygun olur.

Nihayet Hükümet'in arabuluculuğu keyfiyeti resmi ve devamlı bir teşkilâta verilmelidir. Bu teşkilat re'sen araştırma yapabilmeli, bütün dökümantasyona sahip bulunmalı ve bu hususta yapacağı araştırmaları, teklifler hakkında alacağı kararları açıklamalı ve bu açıklama sayesinde tarafların mânevî bir tesir altında tutabilme imkânına kavuşması uygun olur. Aynı zamanda bu teşkilatın işçi, işveren ücretlerini devamlı olarak takip ederek, memleket konjonktürüne göre her iki tarafın görüşlerini almak ve ortaya bazı prensipler atmak suretiyle aşırı dalgalanmalara ve lüzumsuz tekliflere mahal bırakmayacak ön çalışmaları yapması da uygun olur, zannediyorum.

TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÖZEL HAKEM

Profesör Dr. Turhan Esener
Ankara Hukuk Fakültesi

Tahkim esas itibariyle bir usul hukuku problemidir. Gerçekten, HUMK 516-517. maddeleri tarafından düzenlenmiştir. Biz burada bu genel hükümlerin ışığı altında İş hukukunda özel hakemi inceleyeceğiz.

İş hukukunda özel hakem (tahkim) anlaşması, işçi ve işverenden ibaret tarafların aralarında anlaşarak toplu iş sözleşmesinden doğmuş veya bu sözleşmeden doğacak uyuşmazlıkların çözülmesini (tahkim şartı) tarafsız üçüncü kişilere, hakeme bırakmak hususunda anlaşmalarıdır.

Şu halde, İş hukukunda özel hakem anlaşması niteliği itibariyle bir usul hukuku anlaşmasıdır. Ancak, kuruluşu ve geçerliliği bakımından Borçlar kanununa tâbi olması gerekir.

Borçlar hukukuna tâbi bir usul hukuku mukavelesi olan özel hakem anlaşmasının İş hukuku yönünden kendine has karakteri ve özellikleri haiz olması gerekir. İşte biz 275 sayılı kanunun 37 ve 43. maddeleri ile 19/2-3 ve 26. maddelerinin çerçevesi içinde İş hukukunda özel hakemi inceliyerek, bu özellikleri tâyin ve tesbite çalışacağız.

İşçi işveren ilişkileri devam ettiği sürece bu ilişkilerden doğması tabii olan uyuşmazlıkların barış yollarıyla çözülmesi her memleket mevzuatının düzenlemek zorunda bulunduğu bir tekniği gerektirmektedir.

Demokratik düzenin tabii bir sonucu olan toplu görüşmeler ve bunlar sonucunda yapılan toplu iş sözleşmeleri kabul edilince bunlardan çıkan

leri kabul edilir. O zaman tarafların seçeceği tarafsız aracılardan bahsetmeye lüzum yoktur. Eğer böyle değilse, efendim bu iş toplu görüşme safhasında artık bitmiştir, tarafların hâlâ müzakereye devam etmelerinde fayda yoktur, önemli olan mânevi otoritesi bulunan objektif bir karar elde etmektir, denilirse; o mânevi otoriteyi sağlayacak bir kurulun temin edilmesi iktiza eder, ona araştırma yetkisi verilmesi iktiza eder. Verdiği kararın mutlaka kamu oyuna açıklanması iktiza eder ve bu şekildeki tedbirlerin alınması uygun olur.

Bugün tatbikatta uzlaştırma kurullarının teşkili ve çalışması asla böyle cereyan etmemekte ve bunu bilen taraflar da uzlaştırmaya giderken tekliflerini asla makûl ölçülerde tutmamaktadır. Hepiniz biliyorsunuz ki, işveren 50 vermeye hazırken, 5 diye uzlaştırmaya gelmekte; işçi 20'ye, 15'e razı iken 100 istiyorum diye gitmekte. Neden? Çünkü; iki taraf da uzlaştırma kurulu 5 ile 100'ün arasını alacaktır ve 45'e karar verecektir diye düşünmektedir. Binaenaleyh, eğer bu sistemden kurtulunur, mânevi otoritesi olacak kararlar elde edilecek olursa, bu takdirde işçiler de, işverenler de tekliflerini daha ayarlı yapmak lüzumuna kâni olacaklardır. Mutlaka istenen teklifin verilmeyeceğini, hatta iki teklifin arasının değil, makûl olanın tercih edileceğini bilirlerse, aşırı tekliflerle uzlaştırmaya gelmekten kaçınacaklardır.

Bu arada Yüksek Uzlaştırma Kurulu bakımından arz etmiştim. Milli güvenlik ve memleket sağlığı meselesinin de daha açık, daha vazih formüllere bağlanması ve politik olarak bu yola başvurulmaktan kurtarılması iktiza eder. Açık formüllerle eğer hakikaten memleket sağlığı söz konusu ise, eğer hakikaten milli güvenlik söz konusu ise bunu öyle 90 gün ile vs. ile sınırlandırmanın mânâsı yoktur. Tamamen grev ve lokavtı yasak etmek iktiza eder. Memleketin âli menfaatlarının olduğu yerde grevin ve lokavtın kabul edilmemesi gayet normaldir, amma bunun dışındaki hallerde de politik gayelerle grevlerin ve lokavtların tehir edilmesinin önlenmesi de uygun olur.

Nihayet Hükümet'in arabuluculuğu keyfiyeti resmi ve devamlı bir teşkilâta verilmelidir. Bu teşkilat re'sen araştırma yapabilmeli, bütün dökümantasyona sahip bulunmalı ve bu hususta yapacağı araştırmaları, teklifler hakkında alacağı kararları açıklamalı ve bu açıklama sayesinde tarafların mânevi bir tesir altında tutabilme imkânına kavuşması uygun olur. Aynı zamanda bu teşkilatın işçi, işveren ücretlerini devamlı olarak takip ederek, memleket konjonktürüne göre her iki tarafın görüşlerini almak ve ortaya bazı prensipler atmak suretiyle aşırı dalgalanmalara ve lüzumsuz tekliflere mahal bırakmayacak ön çalışmaları yapması da uygun olur, zannediyorum.

TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÖZEL HAKEM

Profesör Dr. Turhan Esener
Ankara Hukuk Fakültesi

Tahkim esas itibariyle bir usul hukuku problemidir. Gerçekten, HUMK 516-517. maddeleri tarafından düzenlenmiştir. Biz burada bu genel hükümlerin ışığı altında İş hukukunda özel hakemi inceleyeceğiz.

İş hukukunda özel hakem (tahkim) anlaşması, işçi ve işverenden ibaret tarafların aralarında anlaşarak toplu iş sözleşmesinden doğmuş veya bu sözleşmeden doğacak uyuşmazlıkların çözülmesini (tahkim şartı) tarafsız üçüncü kişilere, hakeme bırakmak hususunda anlaşmalarıdır.

Şu halde, İş hukukunda özel hakem anlaşması niteliği itibariyle bir usul hukuku anlaşmasıdır. Ancak, kuruluşu ve geçerliliği bakımından Borçlar kanununa tâbi olması gerekir.

Borçlar hukukuna tâbi bir usul hukuku mukavelesi olan özel hakem anlaşmasının İş hukuku yönünden kendine has karakteri ve özellikleri haiz olması gerekir. İşte biz 275 sayılı kanunun 37 ve 43. maddeleri ile 19/2-3 ve 26. maddelerinin çerçevesi içinde İş hukukunda özel hakemi inceliyerek, bu özellikleri tâyin ve tesbite çalışacağız.

İşçi işveren ilişkileri devam ettiği sürece bu ilişkilerden doğması tabii olan uyuşmazlıkların barış yollarıyla çözülmesi her memleket mevzuatının düzenlemek zorunda bulunduğu bir tekniği gerektirmektedir.

Demokratik düzenin tabii bir sonucu olan toplu görüşmeler ve bunlar sonucunda yapılan toplu iş sözleşmeleri kabul edilince bunlardan çıkan

uyuşmazlıkların en çabuk ve taraflar bakımından amaca elverişli bir şekilde düzenlenmesi açısından özel hakem müessesesinin önemi ortaya çıkar.

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde kabul edilecek sistem bakımından her memleketin örf ve âdeti, sosyal ekonomik bünyesi göz önünde tutulmalıdır. Özellikle, özel hakem İş hukukunda diğer hukuk dallarına nazaran ayrı bir önem taşır. Özel hakem toplu iş sözleşmeleri alanında bu sözleşmelerin uygulanma ve yorumundan çıkacak uyuşmazlıkları hükme bağlamadan önce tarafları toplu sözleşme süresince barış yoluna götürecek en iyi sistemi bulmak için taraflar arasında bir arabulucu gibi hareket ederek taraflarca kabul edilebilecek hakkaniyete ve işyerinin özelliklerine en uygun çözümü bulduktan sonra mahkeme kararı niteliğindeki hükmünü vermelidir.

275 sayılı Kanunumuzun kabul ettiği 3. esas ihtiyari hakemdir. İş hukuku alanında toplu iş sözleşmesi aktedilirken taraflar nasıl sosyal kamu düzeni hükümlerini ihlal etmemek kaydıyla sözleşmelerde muhtevasını serbestçe tayin edebiliyorlarsa, aynı şekilde serbest iradelerini kullanarak toplu iş ihtilaflarının çözümlenmesini, karar verme gücünü aralarında yapacakları bir anlaşma ile tayin edecekleri bir mahkeme veya bir hakem kuruluna vermediği kabul edebilirler. Şu halde, hakeme gidip gitmemek hususunda taraflar serbesttirler. Bundan dolayıdır ki İş Hukuku'nda özel hakeme ihtiyari hakem de diyoruz. Bundan başka, yine taraflar aralarında anlaşarak hakem kararını ortadan kaldıracırlar veya onun yerine başka bir anlaşma metni koyabilirler. Buna karşılık, özel hakem kararı tarafları bağlar, bu bakımdan özel hakem kararı tavsiye niteliği taşıyan uzlaştırma kurulu kararından ayrılır.

İş hukukunda özel hakem müessesesi 275 sayılı kanun ile toplu iş uyuşmazlıkları için öngörülmüştür. Buna karşılık ferdi iş uyuşmazlıklarında özel hakemin muteber surette kararlaştırıp kararlaştırılamayacağı problemi üzerinde tartışmak mümkündür. Yargıtayımız ferdi iş uyuşmazlıklarında özel hakem şartının muteber olarak kararlaştırılamayacağı görüş ve içtihadındadır. Yargıtay'ın incelediği olay şu idi: Davacı toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklarını ve fazla çalışma parasını hüküm altına aldirmek için Adana İş Mahkemesine dava açmış, mahkeme, iş sözleşmesinde her türlü uyuşmazlıkları hakem yolu ile çözülmesi kabul edilmiş olduğu gerekçesine dayanarak dava dilekçesinin görev yönünden reddine karar vermiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi temyiz itirazlarını şu sebeplerle varit görerek kararı bozmuştur.⁽¹⁾

(1) Yarg. 9HD 14. 9. 1964, E. 4983, K.5429—Orhaner, s. 112

- a. HUMK 518'e göre iki tarafın arzularına tâbi olmayan meselelerde tahkim cereyan etmez. Zira 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesinde, işçilerle işverenler arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanunundan doğan hukuk uyuşmazlıklarının çözülmesi ile görevli olarak iş mahkemelerinin kurulduğu belirtilmiştir. Bundan başka, iş uyuşmazlıklarının, iş mahkemelerinden ayrı bir mercide çözülmesinin işçi ve işverenin arzularına tâbi olmayan hallerde bulunduğunu bu kanunun gerekçesinden de anlamak mümkündür.
- b. İş Hukukunda izlenen amaç ekonomik bakımdan zayıf olan işçinin korunması ilkesine yöneltilmiş bulunduğu göre koruyucu iş kuralarını hükümsüz kılacak şartların kabulüne imkân yoktur. Çünkü hakem kararlarının Yargıtayca incelenmesi sırasında gözönünde tutulabilecek bozma sebepleri H.U.M.K. m. 533'de sayılan yönle-re münhasırdır. İşçiye tahkim şartının kabul ettirilmesi ile hakemlerin verecekleri kararların Yargıtayca denetlenmesi imkânı daraltılmış olacaktır. O halde bir iş sözleşmesinde, tahkim şartı, iş hukukunun ve iş mahkemeleri kanununun ana gayesine aykırı olduğu için muteber sayılmamak gerekir.

Mahalli mahkemenin ısrar etmesi üzerine hukuk genel kurulu (1) toplu iş sözleşmesindeki tahkim şartının sendika ile işvereni karşılıklı hak ve borçları sebebiyle ilgilendireceği, işçinin normatif hükümler-den faydalanacağı, sözleşmedeki her türlü uyuşmazlıkların hakem yolu ile çözümlenmesinin kabulüne ilişkin tahkim şartının çalışması karşılığı bulunan kişisel hakkını işverenden isteyen işçiye bağlamayacağı, bunun işçi haklarında gözetilen kamu düzeni düşüncesinden ileri gelen sebebiyle daire kararını onaylamıştır.

Doktrinde bu görüş (2) bazı hukukçularımız tarafından eleştirilmiştir. Prof. Kuru özellikle iş davalarında taraflar kabul veya sulh yolu ile dava konusu üzerinde serbestçe tasarruf edebildiklerine göre iş davalarının da iki tarafın arzusuna tabi meselelerden olduğu görüşündedir. Bu sebeple iş davaları hakkında yapılan tahkim sözleşmesinin muteber sayılması lazımdır.

Alman hukukunda da, Alman HUMK'un 1025. maddesinde buna benzer bir hüküm vardır. Bu hüküm Yargıtayın görüşüne uygun bir nitelik taşımaktadır. Bu hükme göre (Taraflardan biri iktisadi ve sosyal üstünlüğünü, diğerine tahkim mukavelesi akdine veya tahkim usulünde ve özellikle hakemin tâyin ve reddinde diğer tarafa nazaran üstün bir duruma sokar, bazı hükümleri kabule zorlamak suretiyle istismar etmiş bulunuyorsa, tahkim mukavelesi hükümsüzdür. Aynı şekilde 2

(1) Yarg. 9.H.G.K. 10. 11. 1965, E. 643/D-Orhaner s. 190-112, yine bak Üstündağ, Kanun Yolları ve Tahkim, 1968 s. 74.

(2) Kuru, HMu, 1968 s. 733, Bilge, hafta s. 88, Postacıoğlu, hafta, s. 110.

Aralık 1955 tarihli kanun ile değişik 3 Eylül 1953 tarihli Alman İş Mahkemeleri Kanununun 101. maddesinin 2. fıkrasına göre de hakeme baş vurmak ancak toplu iş sözleşmesinin kapsamına giren sahne sanatçıları, filim yapımcıları, artistler, kaptanlar ve gemi adamları gibi belirli meslek gurupları için tanımlıdır.

Menfaat Uyuşmazlığı Hakemliği - Hak Uyuşmazlığı Hakemliği

275 sayılı kanunun 43. maddesine göre "Taraflar, anlaşarak, uyuşmazlığın her safhasında özel hakeme baş vurabilirler. O halde, toplu görüşmeler sırasında, uzlaştırma veya mecburi tahkim sırasında veya sonucunda, uzlaştırma kurulu kararının kabul edilmemesinden sonraki 6 işgünlük grev kararı vermek süresi içinde, greve, başlamadan veya başladıktan sonra taraflar anlaşarak özel hakeme baş vurabilirler. Böylece kanunumuz Amerikan ve Fransız hukuk sistemlerine de uygun olarak özel hakemliği hem menfaat ve hem de hak uyuşmazlıkları için öngörmüştür.

1. Menfaat Uyuşmazlığı Hakemliği

Toplu iş hukukunda ticari hakem müessesesinden farklı olarak uyuşmazlığın akdin mevcudiyetinden evvel, toplu görüşme sırasında dahi özel hakemin kararlaştırılması mümkündür. Nitekim, 275- sayılı kanunun 37. maddesinin 2. fıkrasına göre de özel hakeme baş vurulduğu hallerde de, hakem kararları, belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Menfaat uyuşmazlığı hakemliğine (grievance arbitration) Amerika'da nadir hallerde baş vurulur. Bernstein'in yazdığına göre (1), toplu iş sözleşmeleri yüzde 2 oranında bu metodla yapılmaktadır. Bu teknik daha çok genel hizmetler gibi kamuyu ilgilendiren iş kollarında ve matbaa, tekstil gibi gelenek haline gelen işlerde baş vurulur. Güvenlik ve genel sıhhat kurallarının söz konusu olduğu hallerde de taraflar bazan menfaat uyuşmazlığı hakemliğini kabul etmektedirler. Bu gibi hallerde taraflar kamu oyunun kritiği ile karşılaşmayı göze almamaktadırlar.

Menfaat uyuşmazlığında hakem mevcut bir hak üzerinde takdir hakkını kullanmamakta, hukuki bir uyuşmazlığı çözümlememekte, fakat toplu iş sözleşmesinin tamamının veya üzerinde uyuşmazlığa düşülen bir veya birkaç maddesini uzlaştırma kurulu gibi fakat bağlayıcı nitelikte olmak kaydıyla kaleme almaktadır. Taraflar özel hakemin yaptığı böyle bir sözleşmeyi kabul etmek zorundadırlar. Ancak, taraflar isterlerse,

(1) Bernstein, Arbitration in industrial conflict, Newyork, 1954, s. 302

(2) Randle Wortman, s. 256.

aralarında anlaşarak bunu tamamen ortadan kaldıracabilecekleri gibi, yerine aralarında anlaştıkları başka bir formülü de getirebilirler. Bu çeşit hakemlik HUMK.'muzda düzenlenmediğine göre hakemin toplu iş sözleşmesi niteliğindeki kararını mahkemeye tevdi etmesi lüzumu yoktur. Çünkü, hakemin vereceği sözleşme niteliğindeki kararın temiz edilmesinin de mümkün olmaması lazımdır. Öyle zannediyoruz ki, taraflar sözleşmenin süresi üzerinde anlaşmışlar ise hakemin belirli bir konuda sözleşme niteliğindeki kararı tarafların anlaştıkları süreye tabidir. Hakem kararı sözleşme hükmünde olacağı için bu süre içerisinde, 275 sayılı kanunun 20. maddesinin 10 f.'na göre grev ve lokavt yapılamaz. Ancak, 9. maddenin 2. fıkrasında ön görülmüş olan hak grevi bu hükümden saklıdır.

2. Hak Uyuşmazlığı Hakemliği (Control arbitration)

Hak uyuşmazlığı hakemliği iki şekilde kararlaştırılabilir.

a. Bağımsız tahkim anlaşması

Taraflar toplu iş sözleşmesine hakem hususunda bir madde koymadıkları halde uyuşmazlık meydana geldikten sonra aralarında anlaşarak bu ihtilafın bir hakem tarafından çözümlenmesini kararlaştırırlar ki buna özel hakem mukavelesi diyoruz. Bu anlaşmanın HUMK.'un 517 nci maddesi gereğince yazılı şekilde yapılması bir geçerlilik şartıdır. Şekil şartına riayet edilmemişse hakemler önünde davanın esasına girilmiş olsa bile hakemler yetki kazanmaz.

Bağımsız tahkim anlaşması sözleşme dışında yapıldığı için tahkim anlaşmasını kimin imzalayacağı önem kazanır. HUMK.'ne 63.'e göre vekilin bu konuda özel mezuniyeti bulunması gerekir. Toplu sözleşme de hakem şartı bulunmadığına göre belirli bir ihtilafın ortaya çıkması halinde tahkimnameyi imzaya yetkili sendika temsilcisi kimdir? Tarafların ancak özel yetkiye haiz temsilcilerinin bu sözleşmeyi imzalayabileceklerini kabul etmek gerekir.

b. Toplu iş sözleşmesine konan özel hakem şartı (Tahkim Şartı)

275 sayılı Kanunun 26. maddesinin 2. fıkrasına göre "Toplu iş sözleşmelerine, sözleşme süresince uyuşmazlık hakkında özel hakeme başvurulacağına dair hükümler konabilir". Aynı sonuca 43. maddenin 1. fıkrasının "Toplu iş sözleşmesinde, taraflardan birinin başvurması üzerine özel hakeme gidileceğine dair hükümler saklıdır." diyen 2. cümlesinden de varmak mümkündür. İşte tarafların toplu iş sözleşmesi yapılırken aralarında anlaşarak bir veya birkaç madde ha-

(1) Üstündağ, s. 70

linde bu sözleşmenin yorumlanmasından veya uygulanmasından doğacak uyuşmazlıkların özel hakem tarafından çözümleneceğine ilişkin koydukları hükme özel hakem şartı (tahkim şartı) diyoruz. Bu şart belirli bir hukuki münasebetten toplu iş sözleşmesinden çıkacak uyuşmazlıkları kapsadığı için muteberdir. Buna karşılık işçi ile işveren arasında çıkacak bütün ihtilâfların özel hakem ile çözümleneceğine dair konan şart, ihtilâf belirli olmadığından muteber değildir. Alman HUMK. madde 1026'ya göre de "müstakbel hukuki uyuşmazlıklara ilişkin tahkim mukavelesi, belirli bir hukuki münasebete ve ondan doğan hukuki uyuşmazlıklara ilişkin olmadıkları takdirde hükümsüzdür.

Özel hakem şartı, toplu iş sözleşmesinin içinde yer almış olan bir tahkim mukavelesinden başka bir şey değildir.

Amerika'da tahkim şartı büyük bir rağbet görmüştür. Marion Betty'nin yazdığına göre (1) aktedilen toplu iş sözleşmesinin, yüzde 90'ı ile yüzde 19'unda özel hakem şartı öngörülmektedir. Bizde özel hakem henüz rağbet bulmamıştır. Buna rağmen bir çok hak uyuşmazlıklarında özel hakeme müracaat edildiği de bir vakiadır.

Özel Hakem Şartının Kapsamı. Genel olarak özel hakem şartı, tarafların arzularına tabi olmayan meselelerde cereyan etmez. Bu gibi hallerde özel hakem yetkisizdir. Esasen hakemin yetkisiz olduğu hususunda mahkemede açılan dava hakemdeki dava bakımından bekletici mesele teşkil eder (2). Bir kimsenin işçi niteliğini tayin etmek tarafların iradesi dışında ise bunun hakem önünde çözümlenememesi gerekir. Bu konuda bir ön mesele olarak mahkemenin kararı lâzımdır.

Özel hakem kabul edildikten sonra dava artık mahkemeye değil bu özel hakem önünde açılır. Davacı buna rağmen davasını iş mahkemesine açmışsa bu mahkeme özel hakem şartını re'sen nazarı itibara alamaz, davalının itirazı lâzımdır (3). Esasa cevap verildikten sonra, artık davanın hakem marifeti ile halli gerekirdi, şeklindeki itirazı dinlenmez.

Hakemin yetkisiz olduğu muhakemenin her safhasında ileri sürülebilir. HUMK. 519'a göre "bir niza hakemler vasıtasıyla halledilip halledilemeyeceği hususunda çıkan ihtilâflar mahkemece, seri usulü muhakeme ile hallolur." Fakat özel hakem her yetkisizlik itirazını mahkemeye mi gönderecektir? Burada bir ayırım yapmak gerekir.

(1) Marion Beatty, Arbitration manual, 1960, s. 4.

(2) Yarg. 9 H.D. 13. 7. 1968, E. 8067, K. 10124-Oğuzman, İş Hukuku Dergisi s. 73, Not. 123.

(3) Kuru, s. 735, Not. 44.

- aa. Bir uyuşmazlığın özel hakemde karara bağlanıp bağlanamayacağı mahkemece halledilir. Hakemler yetkisizlik kararı vereceklerse davacıya mehil vererek mahkemeye baş vurmasına imkân vermek ve mahkemeden alınacak karara göre işlem yapılmak gerekir.
- bb. Hakeme yapılan yetkisizlik itirazını hakem inceleyerek red etmişse, sırf mahkemeden karar alınmadı diye aslında hakemin yetkisi içerisinde bulunan bu davanın bozulmasına tahkimin mahiyeti cevaz vermez (2). Çünkü, Yargıtay esasen yetkiyi kontrol ettiğine göre iki iş yapmak davayı lüzumsuz yere sürüncemede bırakacaktır.

Özel Hakem Mukavelesinin Hükümü

Özel hakem şartını toplu iş sözleşmesine konması ile acaba mecburi tahkim müessesesi mi ortaya çıkmaktadır? Fransız doktrinin de tahkim şartına rağmen özel hakeme baş vurmanın yine ihtiyari olduğu ve tarafların aralarında anlaşarak uzlaştırma veya mahkeme yoluna baş vurabilecekleri kabul edilmektedir (3). Türk-İş Hukukunda da aynı sonuca varılabilir. Ancak, taraflardan birisi tahkim şartına dayanarak kendi özel hakemini seçerek diğer tarafa bildirirse, karşı taraf HUMK. 520 gereğince 7 gün içerisinde kend hakemini seçmek zorundadır. Aksi halde onun hakemi hâkim tarafından tayin olunur. Seçilmiş iki hakem 3. hakemi seçerler. İttifak edemezlerse 3. hakem iş mahkemesi tarafından tayin edilir. Hakem Kurulunun geçerli olarak karar verebilmesi için İş Mahkemesi tarafından hakem tayinine ait barajın kesinleşmiş olması lazımdır. İş Mahkemesinin hakem tayinine ait kararın kesinleşmesinden evvel bir hakem kurulunun verdiği karar Yargıtay G.M.D. tarafından şu gerekçe ile bozulmuştur: Kesinleşmemiş bir kararla tayin edilmiş bir hakemin katıldığı hakem kurulunca hakem davasının görülmesi tecviz edilemez. Ehliyetle ilişkin bir hususun re'sen gözönünde tutulması gerekir (4). Özel hakem tek kişi olarak da kararlaştırılmış olabilir. Bir heyetin de özel hakem olarak kararlaştırılması mümkündür. 275 sayılı kanunun 26. maddesinin 2. fıkrasının 2. cümlesi gereğince toplu iş sözleşmesine iş yeri veya işyerleri için özel hakemliğin il hakem kurulu tarafından; bir iş kolu için ise, yüksek hakem kurulu tarafından yapılacağı belirtilebilir.

Hakemler tahkim şartında aksine bir hüküm yoksa yargılama usulünü kendileri tayin ederler. HUMK 525 tahkim süresi 6 aydır (m.529). Bu süre içerisinde karar verilmemişse yapılan muameleler bâki olup

(1) Yarg. 9 H.D. 28. 6. 1965, E. 5538, K. 5703—Orhaner s. 261.

(2).Yarg. 9 H.D. 9. 1. 1968 K. 565, İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi, 968/86 s. 5922—5924.

(3) Sinay, s. 470.

(4) Yarg. 9 H.D. 10. 6. 1969, E. 17112, K. 6478.

uyuşmazlık yetkili mahkemeye çözümlenir. 6 aylık süre tarafların anlaşması ile veya hakim kararı ile uzatılabilir. 6 aylık sürenin başlangıcı ilk toplantı tarihidir. Hakem önünde dava HUMK m. 420 fıkra 2 gereğince davacının hakemini seçip karşı tarafa kendi hakemini seçmesini tebliğ ettiği tarihte açılmış sayılır.

Toplu iş sözleşmesinde özel hakeme gitmeden bazı safhalardan geçileceği ön görülmüş ise bunlardan geçilmedikçe hakeme gidilemez. Bu safhalarda (Komiteler) anlaşmaya varılamayan hususlarda hakeme gidilir. Bir kaç anlaşmaya varılamayan nokta var ise hepsini birden hakeme götürmek zorunluluğu yoktur. Bir tanesi hakeme götürüldüğü halde diğerleri mahfuz tutulabilir. Buna karşı komite de bir uyuşmazlıktan sarahatan feragat edilirse artık aynı uyuşmazlık için prosedür tekrarlanarak hakeme gidilememesi doğru olur.

Hakem Ücreti

Hakemler kendi ücretlerini kendileri tayin edemez (1). Ücret tarafların anlaşması ile tayin edilmişse hakeme bu ücret aksi halde yani tarafların hakem ücreti üzerinde anlaşmamış olmaları halinde hakemin mahkemeye bir eda davası açması lâzımdır. Gerçekten hakemler genel hükümler uyarınca yetkili mahkemeye baş vurmak suretiyle emeklerinin karşılığı olan alacaklarının tayinini ve ödetilmesini istiyebilirler. Bölge Çalışma Müdürlüğünün müracaatı üzerine mahkeme hakemin ücretini takdir edemez (2).

Hakem kararında HUMK 530 gereğince uyuşmazlığın konusunu, maddi ve hukuki gerekçeyi, muhakeme masrafı hakkındaki kararını açıklamakla yükümlüdür. Hakem kararları ancak aşağıdaki hallerde Yargıtayca bozulabilir: Tahkim süresinin geçmesinden sonra karar verilmiş olması; talep edilmemiş bir şey hakkında karar verilmesi; yetki dışında karar verilmiş olması; iki tarafın iddialarının her biri hakkında karar verilmiş olması. Son üç sebepten birine dayanarak Yargıtayca bozulan kararlar için yeniden hakem seçilir (HUMK m. 533).

Arabuluculuk

275 sayılı Kanunumuz uzlaştırma ve özel hakemden başka ayrıca bir arabuluculuk müessesesine kanunda yer vermemiştir. Fakat, Türk İş Hukukunda ortaya çıkan son bazı uyuşmazlıklar uzlaştırma kararının kabul edilmemesinden sonra bazan bir resmi arabulucu, bazan da tarafların itimadını kazanmış tarafsız ve mütehassıs bir özel arabulucu

(1) Yarg. Ic. Bir. K. 13. 5. 1964, s. 1/3 RG. 8. 7. 1964, s. 11784. s. 6-Kuru, s. 743.

(2) Yarg. 9 H.D. 28. 5. 1965, E. 4679, K. 4659-Orhaner, s. 114.

tarafından çözümlenmiştir. 275 sayılı Kanunun 48. maddesine göre "Bir uyuşmazlığın her hangi bir safhasında, başbakan veya görevlendireceği bakan, taraflara bir arada veya ayrı ayrı tavsiyelerde bulunmak suretiyle arabuluculuk faaliyetine girişebilir". Buna karşılık yukarda açıklandığı gibi özel arabuluculuk hakkında bir hüküm yoktur. Hazırlanmış olan projede özel arabuluculara da yer verilmektedir.

Bir taraftan, uzlaştırma kurullarının verdiği kararların şu veya bu sebeple kabul edilmemesi, diğer taraftan devletler umumi hukuku alanında uluslararası uyuşmazlıklarda tayin edilen arabulucuların oynadığı rol ve nihayet 11 Şubat 1950 tarihli Fransız İş Kanununun 5 Mayıs 1955 ve 26 Temmuz 1957 tarihli değişikliklerinde arabuluculuk müessesesinin tafsilatlı bir şekilde düzenlenerek başarıya ulaşması; Amerikan hukukunda seçilmiş mütehassıs kişilerden kurulu fact finding board'ların uygulamaları bizde de etkisini göstermiştir. Fransa'da 1955 yılında ortaya çıkan 37 ihtilaftan 20 tanesi arabulucular tarafından çözümlenmiştir (1). Ancak, arabuluculuğun Fransa'da eski etkisini kaybettiği de söylenebilir.

Fransız hukukunda uzlaştırmamanın konusuna giren her husus arabuluculuğunun da konusuna girebilir. Uzlaştırma kurulu başkanı uyuşmazlığın çözümlenememiş olması halinde tarafları belirli bir süre içerisinde arabulucu seçmeye davet eder. Arabulucuyu taraflar serbestçe Çalışma Bakanlığı işçi ve işveren teşekkülleri tarafından tesbit edilmiş 30 kişilik bir listedeki isimler arasından taraflar seçerler. Arabulucu 15 gün içinde tavsiye niteliğinde kararını verir. Arabulucu, uzlaştırmadan farklı olarak bir hakim gibi tarafların bütün dosyalarını ve iktisadi durumlarını incelemek yetkisini haizdir.

Amerikan hukukunda ise arabulucu ve uzlaştırma arasında ekseriya fark görülmemektedir. Doktrinde uzlaştırma (conciliation) ile tarafsız bir aracı tarafları taraf temsilcileri ile bir toplantı yaparak aralarındaki görüş ayrılıklarını giderip anlaşma yapmağa gayret eder. Buna karşılık arabuluculukta (mediation) arabulucu taraflarla ayrı ayrı görüşmeler yaparak onlara yeni tekliflerde bulunmak suretiyle daha aktif bir rol oynamaktadır.

Görüldüğü gibi her iki sistemde de arabulucunun kararları özel hake-min aksine bağlayıcı değildir.

(1) Sinay, s. 441.

İŞÇİ AÇISINDAN UYUŞMAZLIK KONULARI VE ÇÖZÜMLENMESİNDE KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER

Halil Tunç
TÜRK-İŞ Genel Sekreteri

Türk-İş olarak ikinci defa iş uyuşmazlıkları üzerinde konuşmak, tartışmak, 1963 yılından bu yana girdiğimiz toplu iş sözleşmesi düzeninde bu konuda karşılaştığımız güçlükleri beraberce tespit edip, çözüm yollarını aramak amacı ile ikinci bir toplantıyı düzenlemiş bulunuyoruz.

Konunun hukuki yönü mutlaka tebliğ sahipleri tarafından büyük bir ehliyetle burada dile getirilip tartışılacaktır. Biz daha ziyade meseleyi pratik yönden ele alıp bugüne kadar uygulamada karşılaştığımız güçlükleri ve bu güçlüklerin hallinde takibedilmesi lazım gelen ana politikanın ne olması lazım geldiği yolunda görüşlerimizi açıklamaya çalışacağız.

1963'den bu yana toplu iş sözleşmesi düzeninde daha ziyade taraflar bu konuda kanunun getirdiği müesseseyi greve gitmek için geçilmesi lazım olan bir şekil müessesesi halinde anladılar. Tatbikat çoğunlukla bu istikamette gelişti. Yani 275 sayılı Kanunun 15 inci maddesi gereğince uyuşmazlıkların hallinde kurulması lazım gelen uzlaştırma kurulları neticeye gitmek için bir şekil kurulu olmaktan öte gidemedi.

Bu konuda, başlangıçta meseleyi iyi ele alıp dünya tatbikatını iyi gözden geçirip gerek işveren kanadı, gerek işçi kanadı kendilerine bir istikamet tayin edemediler. Gerçi yalnız bu konuda değil 1963'de bu düzene yeni girişimizin tabii sonucu olarak birçok konularda da hazırlıksız yakalandık. Çünkü ülkemizde kanun önce tedvin edildi, tatbikat ondan sonra başladı. Birçok ülkelerde bildiğiniz gibi tatbikattan sonra kanunlar tanzim edildi, daha ziyade tatbikatın boşluklarını, aksaklıklarını gidermek amacını güttü.

Bugüne kadar yapılan toplu iş sözleşmeleri müzakereleri, bu müzakereler sonucu imzalanan sözleşmeler, bu safhada çıkan uyuşmazlıkları gözden geçirirsek daha ziyade bu müessesenin iyi kavranmadığını, grevlerin birçoklarının, işçi, işveren münasebetlerinin iyi tanzim edilemediği sonucunun da çıktığını üzüntüyle görmekteyiz.

Bu müessesenin iyi işlemesi her şeyden evvel yüksek sevk ve idare kademesinde bulunan yöneticilerin tutumuna bağlı. Bu işveren zâviyesinden böyle olduğu gibi, işçi zâviyesinden de böyle. Bugüne kadar ihtilâfların büyük çoğunluğu, ne gariptir ki, ücretler dışında çıkmış, hemen hemen bir hiç yüzünden bu müessese iyi işlemediği için grevlere kadar gidilmiştir. Bu konuda ne yapmak lazım? Her şeyden evvel 275 sayılı Kanunun bu müesseseye bir açıklık getirmesi zaruridir.

Ben, yukarıda da belirttiğim gibi, daha ziyade 275 sayılı Kanun bakımından bu müesseseye verilecek hukuki istikameti tebliğ verecek üniversite mensuplarına bırakacağım; bu konuda kendimi pek yetkili görmüyorum; daha ziyade konuyu pratik noktalardan ele alıp, temennilerimizi, işçi grubunun bu konudaki sıkıntılarını dile getirmeye çalışacağım.

Bugüne kadar işçi grubunun yanlış bir davranışı şu istikamette gelişmiştir; çoğunlukla meseleyi uzlaştırma kuruluna götürmek, uzlaştırma kurulunun vereceği kararları psikolojik bakımdan işçinin daha kolaylıkla kabul edeceği kanaatını beslemek yöneticilerimiz için belli başlı bir görüş olmuştur. Bu görüş birçok ahvalde tamamen yanlıştır. Bu müessese ülkemizde iyi kurulamadığı için hiç kimse iddia edemez ki, uzlaştırma kurulları konu ile ilgili çok cepheli bir müzakerе, çok cepheli bir çalışma sonucu konuları karara bağlamaktadır. Bu sebeple bir kere uzlaştırma kurulu karar verdikten sonra sendika yöneticileri çoğunlukla o kararın altında bir görüşü, o kararın altında bir teklifi benimsemek, kabul etmek eğiliminde değillerdir. Görülüyor ki, iyi teşekkül etmemiş, konuyu iyi etüd etmemiş bir uzlaştırma kurulunun verdiği karar ne kadar isabetsiz olursa olsun politik bakımdan sendika yöneticilerinin kabul etmeleri imkânsız olan bir karar niteliğinde olduğu için çoğunlukla uyuşmazlıklar grevlere gitmektedir. Demek oluyor ki, sendika yöneticileri her halükârda uzlaştırma kurulu kararlarını mutlak kabul etme eğiliminden kurtulmalı ve temsil ettiği kitleye, işçiye bu kararın da sakıncalı yönlerini, isabetsiz yönlerini rahatlıkla söyleyip, gerektiğinde riski göze alıp bu kararlardaki hususların daha altında yahut daha üstünde bir neticeye ulaşabilme inisiyatifini ellerinde bulundurmalıdırlar.

Başımızdan çok hadise geçti; birçok sendika yöneticileri işverenlerle yaptıkları müzakerelerde problemlerini halletme imkânına sahip olmakla beraber işçi karşısında kendilerini daha kuvvetli göstermek için uyuşmazlık konusunun muhakkak uzlaştırma kurulundan geçmesi

gerektiğine inanmaya başladılar. Yani işverenlerle bir masa etrafında birçok meselelerde anlaşma imkânına sahip olunmasına rağmen, bu anlaşmayı uzlaştırma kurulu tescil etsin gibi bir görüşün, bir düşüncenin etkisi altında kalmaktadırlar.

Herşeyden evvel sendikacı titiz kişi. Bir sendikacı herhangi bir konuda işverenlerle yaptığı müzakere sonucu meselenin o günkü şartlar altında işçi yararına yahut sendikanın politikasına uygun bir hale getirdikten sonra konuyu başka kurullara götürmesine lüzum kalmadan bu riski almalı ve o uyuşmazlığı giderici istikamette gayret göstermelidir. Çünkü biraz evvel ifade ettiğim gibi, mesele uzlaştırma kurullarına gittiğinde uzlaştırma kurullarının çok dar zaman içinde bu konuda birçok ahvalde ehliyetsiz kimselerin verdiği kararların tatbikatta bizi çok müşkül vaziyette bıraktığını hadiseler bize gösterdi. Mesela bir uzlaştırma kurulu herhangi bir konuda bir karara varıyor. Bu kararın artık sendika yöneticilerince daha altında bir neticeye, daha aşağı bir noktada benimseyip sonuca ulaşmaları bir hayli zorlaşıyor. Çünkü uzlaştırma kurulu kararını işçiler öğreniyor, kolay kolay uzlaştırma kurulu kararından aşağı inme imkânı da ortadan kalkıyor. Bu konunun çeşitli cephelerinden bir tanesi.

Çoğunlukla meseleyi uyuşmazlık haline getiren, meseleyi uzlaştırma kuruluna götüren noktalarda işverenlerin tutum ve davranışını, işverenlerin bu konuya yeteri kadar eğilmemişlerinin nedenlerini görmek mümkün.

İşverenlerimiz toplu sözleşme düzenine girdiğimiz günden bu yana işçi-işveren münasebetlerini ancak toplu sözleşmenin bitişinden bitişine dikkate alıyor, toplu sözleşmeyi imzaladıktan sonra sanki artık yapılacak bir iş kalmamış gibi işçi-işveren münasebetleriyle ilgili davranışlarını, müesseselerini geliştirme şöyle dursun, adeta toplu sözleşme imzalamak için geçici personel istihdamını kendileri için çıkar bir yol görüyorlar. Oysa, bu müessese yalnız toplu sözleşmelerin imzalanması ile biten, işçi-işveren münasebetlerini, çalışma barışını sağlayan bir istikametten ziyade, toplu sözleşme imzalandıktan sonra münasebetlerin geliştirilmesi, uyuşmazlıkların asgariye indirilmesi için işveren kanadı bünyesinde bu konuyla, münhasıran bu konu ile ilgilenecek bir üniteyi kurmak mecburiyetini duymalıdır. Nasılki sendikalarımız toplu sözleşme imzalandıktan sonra gelecek toplu sözleşmeye kadar, gelecek toplu sözleşmede görüşülecek konuları daha uzun devre varken görüşüp, münakaşa edip bir neticeye bağlama istikametinde gayret gösteriyorlar, bununla ilgili ihtisas büroları kuruyorsa, her şeyden evvel işverenlerimiz de sendikalardan daha fazla gayretle bu büroları kurup toplu sözleşme, iş münasebetlerini bu bürolar marifetiyle yürütmek gayretine girmelidirler.

Bugüne kadar uyuşmazlıkların büyük çoğunluğu ücretlerden çıkmakla beraber, daha ziyade ben şimdi konuyu kendi zaviyemizden ele alacağım, sendika yöneticilerinin tutum ve davranışının da bunda büyük rolü var. Bazı sendikalarımız 1963 senesinden bu yana geçen büyük bir zaman içerisinde hala 1963 senesinin etkisi altındalar. İşverenin huzuruna daha çok taleple, daha aşırı demiyeceğim, sırf pazarlık marjını yüksek tutmak suretiyle gitmekte, bunun sonucu olarak da toplu iş sözleşmesi müzakereleri uzamakta, ve çoğunlukla ihtilâfla son bulmakta. Artık sendikalarımız bu geçen devre zarfında meseleleri derleyip toparlayıp işverenlerin karşısına bilhassa bundan sonra daha az konuda, daha az sayıda taleple çıkıp, bu talepleri daha enine-boyuna müzakere etme zamanını bulmalıdırlar. Meselâ hâlâ bu devrede birçok sendikalarımız 120 madde, 130 madde, 140 maddeyle işverenlerin karşısına çıkma eğiliminde bulunmaktadırlar.

1963'ten bu yana altı sene gibi bir zaman geçti. İş hayatında gerek iş şartları, gerek işçi-işveren münasebetleri, hattâ gerekse ücretler bu altı senelik devre zarfında sık sık değişmemesi lâzım gelen birçok yönleri var. Bilhassa iş münasebetleri, iş şartları bakımından. Yani her sene bunlar değişmez, değişmemesi lazım. Eğer böyle bir eğilim içinde, böyle bir politika izlersek bu demektir ki, daha çok seneler çalışma hayatımızda durulma, çalışma hayatımızda iş barışının görülmesi imkânsız hale gelebilir. Bundan sonra taleplerimiz arasında ücretler muhakkak ki başta yer alacak, onun dışında uygulamada karşımıza çıkan problemlerin ıslahı ile ilgili maddelerden gayri başka madde götürmek her halükârda bize pazarlık gücü kazandırmaz. Bazı arkadaşlarımız ne kadar çok maddeyle gidersek o kadar pazarlık gücümüz artacağı kanaatını taşımaktadırlar: Misâl vereyim; 100 maddeyle gidersek 60 maddede taviz veririz, hiç olmazsa 40 maddede hedefe ulaşırız... Bu artık bugün için denenecek bir yol bir taktik değil. Her halükârda denemek devresini, birbirimizi yoklamak devresini çok gerilerde bıraktık. Artık işverenler sendikaların taleplerindeki haklılığı, taleplerini hedefe ulaştırmaktaki pazarlık güçlerini yeteri kadar biliyorlar. Bunun ötesinde işverenlerimiz de artık toplu sözleşmede takibedilmesi lâzım gelen politikayı, taktiği yeteri kadar, sendikacılık hareketi kadar bilmeseler de, bir 1963 senesindeki derbederlikten çok öte kendilerini bu konuda hazırlamış, bu konuda bazı imkânlara kavuşmuş vaziyetler. Bunun için meseleyi pazarlık masalarında uzatmak, sürüncemede bırakmak yerine daha gerçekçi, daha az sayıda taleple gitmek her halükârda gerek sendikalar bakımından, gerek işverenlerimiz bakımından meseleyi kısa zamanda uyuşmazlığa gitmeden halletmek için belli başlı imkânlardan bir tanesi.

Yalnız bugüne kadar sendikalarımızın bu görüşleri, bu eğilimleri yanında işverenlerin de sendika taleplerini toptan reddetmek veya eskiden kabul ettikleri şartları dahi yeni baştan kendi lehlerine tanzim etme eğilimini gösterdiklerini de üzüntüyle görüyoruz. Bunun bir sebebi

biraz evvel ifade ettiğim gibi taleplerin çok fazla oluşu ister istemez işverenlere de bu talepleri karşılamak şöyle dursun, eskiden kabul ettikleri şartları dahi yeni baştan kendi lehlerine değiştirme eğilimine adeta zorlamakta. Görülüyor ki bu, yalnız işverenlerin kabahati değil; sendika yöneticilerinin çok sayıda taleple işverenlerin karşısına çıkması, işverenlerde ister istemez bu eğilimi, bu direnmeyi doğuruyor.

Bugüne kadar uyuşmazlıkların başka bir sebebi de; ücret taleplerinden ileri gelmekte. Bugüne kadar yapılan grevlerin eğer bir istatistiği yapılırsa -ki bunu Türk-İş olarak yaptırık- hemen hemen yüzde 80'inin ücretle ilgili uyuşmazlıklar olduğu görülür. Bunun sebeplerini araştırdığımızda Türkiye'mizde bugüne kadar köklü bir ücret politikasının, adaletli bir ücret politikasının uygulanamayışını görmekteyiz. Bu yalnız özel sektörde değil, kamu sektöründe dahi bugün âdil bir ücret sisteminin teessüs ettiğini söylemek imkansız. Hattâ 1963 senesinden bu yana gösterilen bütün gayretlere rağmen bir ücret sistemi, bir ücret politikası henüz kamu sektöründe dahi uygulanamadı.

Yine bunun sebeplerini araştırdığımızda, öncelikle hareket noktasını tesbitte sıkıntı çekiyoruz. Hareket noktasını tesbitte sıkıntı çekmemizin sebebi ülkemizde adil bir asgari ücretin bulunmayışı. Biliyorsunuz ücret müzakerelerinin hareket noktası asgari ücretten geçer. Yani bir ülkede adil bir asgari ücret tesbit edilmemişse o ülkede genel bir ücret politikasının uygulanması ve ücret uyuşmazlıklarının asgariye indirilmesi imkansız. Meselâ ülkemizde adil bir asgari ücret uygulanmış olsaydı her halükârda ondan sonraki ücret artış talepleri mutlaka ya hayat pahalılığına göre talep edilecekti, veyahutta işyerinde yapılan işin ağırlığı, işin mes'uliyeti veyahutta işyerinde çalışan işçinin kalifiye oluşu yahut olmayışı noktalarında ücret pazarlığı gelişme istikameti gösterecekti ve hiç olmazsa bir-iki senelik devre sonunda iş yerlerinde ücret adaletli, ücret politikası, bir ücret sistemi teessüs etme imkânına kavuşacaktı.

Son zamanlarda görülen uyuşmazlık konularından bir tanesi de iş yerlerinde çoğunlukla işverenler tarafından uygulanmak istenen iş değerlendirmesi sistemidir. İş değerlendirme sistemi toplu pazarlık düzeyinde tarafların rızası olmadığı sürece uzun süreli bir ücret sistemi, uzun süreli bir iş değerlendirme sistemi yapmaya imkan yok. İster istemez toplu pazarlık düzeninde her zaman için bu husus, pazarlık konusu olabileceğine göre, işçilerin ve işverenlerin bu konuda çok cepheli, uzun süreli çalışması ve işçilerin ve işverenlerin mutlaka hiç olmazsa yüzde 90 kabul edebilecekleri bir ücret sistemi yahut iş değerlendirme sistemi getirmelerine bağlı. Bazı iş yerlerimizde bu sistem uygulanmaya başladı. Dikkat ederseniz hemen hemen her sene bu değişmekte. Neden değişmekte? Çünkü daha eğitim bakımından sendikalarımız, hele işçilerimiz iş değerlendirme sisteminin amacını, iş

değerlendirme sisteminin önemini kavramış durumda değil. Çünkü hepinizin bildiği gibi iş değerlendirme sisteminin ana hedefi yapılan işe göre bir ücret, yapılan işe göre bir puanı öngörür. Halbuki ülkemizde kıdemin yerleşmiş, kökleşmiş bir geleneği vardır. Kolay kolay sendikalarımız kıdem müessesesini bir anda feda edecek gücü kendilerinde görememektedirler. Gücü görememektedirlerden kastım, işçiye, temsil ettiği kimseye bunu kolay kolay maletme imkânına sahip değildir. Ülkemizde hâlâ kıdemin ücret zamlarında, ücret ayarlamalarında, iş değerlendirme sistemlerinde çok büyük önemi, hiç olmazsa psikolojik önemi olan bir değeri vardır. Son zamanlarda meselâ Makina-Kimya'da görülen huzursuzluğun belli-başlı sebepleri o sektörde çok isabetli olarak ve iki tarafın da senelerce üzerinde çalıştıktan sonra ortaya çıkarmalarına rağmen iş yerlerinde yüzde yüz benimsenmemiş olan iş değerlendirmesi uygulamasıdır. Kırıkkale'deki son kargaşalıkların sebebini araştırdığımızda bu sistemin işçi arasında yeteri kadar benimsenmediğini görüyoruz.

Konu iş değerlendirme sistemine gelmişken burada bir hususa daha dikkatinizi çekmek isterim.

İş değerlendirme sistemi, Eşel-Mobil sistemi, buna benzer ücretlerle yakından, uzaktan ilgisi olan sistemler daha ziyade iktisaden gelişmiş ülkelerde geçerli, tutarlı bir sistem olarak kabul edilebilir. Meselâ, Eşel-Mobil sisteminde toplu sözleşmelerde çoğunlukla işverenlerimiz tarafından öne atılmak istenen bir sistem. Bu sistemin amacı şu; işçiye hayat pahalılığı dışında belirli bir seviyede tutmak amacını güder. Yani işçi iktisadi ve sosyal bakımdan artık öyle bir seviyeye gelmiştir ki, hayat şartları dışında herhangi bir konuda ücretlerinin artması, ücretlerinin değiştirilmesi söz konusu değildir. Halbuki, iktisaden geri kalmış ülkelerde daha sendikalar geçmişteki ücret adaletsizliğini gidermek için kolay kolay iş değerlendirme sistemi gibi, Eşel-Mobil sistemi gibi sistemleri kabul etme eğilimini göstermezler. İktisaden gelişmekte olan ülkelerin amacı işçinin iktisadi ve sosyal durumunu hergün biraz daha iyiye götürmektir. Bu iktisaden gelişmiş ülkelerde geçerli bir sistem olmakla beraber iktisaden geri kalmış ülkelerde iş değerlendirme Eşel-Mobil henüz geçerli sistemler olmaktan çok uzaktır. Mesela iş değerlendirme sisteminde yapılan işin niteliği birinci plânda yer alır. Yani demek oluyor ki, eğer bir iş yerinde bir işi yapan ister otuz senelik işçi olsun, ister bir senelik işçi olsun onun alacağı puan ve o puanın karşılığı alacağı ücret aynıdır. Kimse iddia edemezki, sendikalar bu ilkeyi iş yerlerimizde kolay kolay üyelerine kabul ettirebilir. Çünkü o işçinin o işyerinde geçen emeğinin karşılığını geçmiş yıllarda tam aldığını kimse iddia edemez. Onun için daha bir süre asgari ücretle birlikte o iş yerlerinde geçmişin ücret adaletsizlikleri giderilmediği sürece iş değerlendirme sistemi tutarlı, geçerli bir sistem olmaktan çok uzak olacaktır.

Kaldıki bu sistemin muhtevasını ve tekniğini yeteri kadar bilen teknik elemanımız da yoktur. Bugün konu ile ilgili sayıları 15-20'yi bulan bu konudaki teknik elemanlar da bunun yalnız teorik kısmını bilmekte, dünya uygulamasını, tekniğini nazari olarak tesbit edip o nazari bilgilerini Türkiye'de uygulama eğilimi göstermektedirler. Her sistem ülkelerin içinde bulunduğu kültürel, sosyal, ekonomik yönler de dikkate alınarak o ülkenin bünyesine uygun hale getirilmedikçe tatbikatta geçerli olamaz. Onun için herşeyden evvel iş değerlendirme sisteminin ülkemizde ne dereceye kadar geçerli ya da ne gibi tâdillerle ülkemiz yararına olacağını araştırmak gerekiyor.

İlim adamlarımız alınmasınlar, hepsi için konuşmuyorum, bu konuda bugüne kadar gerekli gayreti gösteremediler. Meselâ ülkemizde asgari ücret konusunda sayın hocam Metin Kutal hariç, bugüne kadar hiçbir ilim adamı Türkiye'de nasıl bir asgari ücret modeli uygulanmalıdır yolunda bir gayretin içine giremediler. Asgari ücretin tarifi yapılır; çoğunlukla asgari ücret sosyal bir ücrettir denir. Asgari ücretin tesbitinde sosyal faktörler başta dikkate alınır, onun dışında ekonomik faktörler ikinci, üçüncü plânda dikkate alınması lâzım gelir, denir, fakat ülkemizde nasıl bir asgari ücret modeli, asgari ücret politikası uygulanmalıdır; bu konuda bugüne kadar hiçbir ilim adamımız köklü, derinlemesine bir araştırma yapmamıştır. Bunu ne zaman gördük? Bunun ızdırabını çok çekiyorduk, fakat işin gerçeğini ta ki Türkiye'de milli seviyede bir asgari ücret tesbit etme istikametinde bir görüş ortaya atıldığında bugünkü elimizdeki imkânlarla Türkiye'de milli seviyede bir asgari ücret tesbit edilemeyeceği ortaya çıktı. Neden ortaya çıktı? Çünkü bu konuda şimdiye kadar yazılmış, yapılmış bir araştırmanın yokluğu ister istemez bu görüşe tatbik kabiliyeti koyma imkânını bırakmadık.

Görülüyor ki, bugün uyuşmazlıkların büyük bir kısmını bünyesinde bulunduran ücret sistemi Türkiye'de ıslaha muhtaç, üzerinde çok çalışmaya değer bir konu olarak ortaya çıkıyor. Eğer asgari ücretler köklü, adil, Türkiye bünyesine uygun bir hale getirilir, bunun dışında iş değerlendirme sistemi yine Türkiye bünyesine uygun bir hale getirilirse önümüzdeki yıllarda uyuşmazlıkların büyük bir kısmının ortadan kalkacağını söylemek bir kehanet olmaktan çıkar.

Yalnız bu sistemlerin ilim adamlarınca araştırılıp, incelenmesi yeterli midir? Şüphesiz ki, yeterli değildir. Herşeyden evvel bu konularda işçi grubu, işveren grubu kendi zaviyelerinden ilim adamlarına yardımcı olmalıdır. Kollektif bir çalışma ile tarafların asgari müştereklerde, asgari prensiplerde birleşmek suretiyle bir sisteme doğru gitmelerinde fayda vardır. Zaten taraflar asgari bir ölçüde anlaşamazlarsa yine toplu sözleşme müzakerelerinde her an ihtilâfın çıkacağı kabul edilmelidir. Çünkü işçinin kabul etmeyeceği bir sistemi işveren ne kadar mütekamil hale getirirse getirsin neticeye ulaştıramaz.

İşverenin kabul edemiyeceği bir sistemi işçi sendikası ne kadar köklü araştırırsa araştırırsın, ne kadar haklı olursa olsun kendi zaviyesinden tarafları neticeye götüremez.

Ücretlerle ilgili konuda bir gün, beş gün kâfi değil konuşmak için. Mutlaka bu konu Türkiye'nin ekonomik hayatında, sosyal hayatında çok önemli bir yeri olan konu. Saatlarca tartışmak pekâlâ mümkün. Fakat biz konumuzla ilgili olan yönüne kısaca değindikten sonra başka konulara geçeceğiz.

Bir de işçinin idareye iştiraki belli başlı ihtilaf konularından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçi muayyen bir derecede, çalıştığı iş yerinin idaresine iştirak etme eğilimini göstermektedir, biz bunu onun en tabii hakkı olarak görmekteyiz.

Türkiye, garip bir ülke. Gerek demokratik rejimin benimsenmesinde, gerek uygulanışında sık sık yönümüzü batıya çeviririz. Batıyı örnek alırsak, batı sistemini kendi bünyemize uygun hale getirip uygulama gayreti içine gireriz. Çoğunlukla politikacılarımız, işverenlerimiz çalışma hayatında örnek olarak bize batıyı gösterirler. Nitekim sendikacılık hareketi de batıyı örnek alır, fakat çalışma hayatında batıda uygulanan sistemleri ülkemize getirme arzusunu gösterdiğimizde büyük bir ürkeklik, büyük bir korkaklık, hattâ büyük endişelerin içinde olduğunu görürüz politikacıların, işverenlerin... İşçinin idareye iştiraki konusunda da böyle. Bakıyoruz, Almanya, İngiltere bu konuda çok çok ileri gitmişler, hattâ toplu sözleşmelerle işçinin idareye iştiraki şöyle dursun, milli mevzuatlarla bu konuyu teminat altına almışlar. Durum böyle olmasına rağmen, batıdaki uygulamanın bu kadar mütekamil hale gelmesine rağmen ve batıdaki uygulamanın işçinin idareye katılması suretiyle iş yerindeki verimi artırmasına rağmen ülkemizde nedense sendikalarımızın bu konudaki talepleri yadırganmaktadır. Hattâ ve hattâ disiplin komitelerinde dahi işçinin temsilini yadırgayan işverenlerimizin bulunduğu üzülmektedir. Felsefe şu; işverenin yetkisine müdahale... İşverenin iş yerinde öyle bir yetkisi vardır ki, sevki idare yetkisi; sevki idare yetkisini işveren başka hiçbir kuruluşla paylaşamaz. Bu çok bayatlamış, değerini büyük ölçüde kaybetmiş bir görüş. Artık dünyanın hiçbir ülkesinde işveren o iş yerindeki bütün sevk ve idare yetkilerini üzerinde toplama eğilimini çoktan geride bırakmış, o işyerinde çalışanlarla birlikte işyerinin sevk ve idaresinin hem kendisine yararlı, hem işçiye yararlı, hem çalışma barışını sağlayan belli başlı faktörlerden biri olduğu gerçeğini görmüştür.

Yalnız burada işverenleri tek taraflı kınamak da biraz insafsızlık olur. Evvelâ politikacılar buna inanmamıştır. Meselâ hepinizin bildiği gibi 440 sayılı Kanun işçinin idareye iştirakini öngören bir yeni-

lik getirmiştir. Daha bunun uygulanışında politikacılar bu prensibi benimsemediklerinin tipik örneklerini vermişlerdir. Meselâ ölçü olarak bin rakamını almışlardır. Beyler, bugün ekonomik bakımdan kalkınmış ülkelerde dahi on bin işçi çalıştıran teşekküllerin sayısı parmakla gösterilecek kadar azdır. Kaldı ki Türkiye'de on bin rakamı büyük bir rakamdır, on bin rakamını almak bu felsefeye inanmamak demektir. Türkiye'de 10 bin rakamını ölçü aldığınız takdirde işçinin idareye iştiraki birçok ahvalde imkansızlaşır, gördüğünüz gibi Türkiye'de yedi teşekkül on binden fazla işçi çalıştırdığı için kamu iktisadi teşekkülleri içinde ancak işçinin idareye iştiraki sadece bu yedi teşekkülde mümkün olmuştur.

Haddizatında bugün politikacıların bu konudaki eğilimleri de bizi ümitsizliğe düşürücü istikamette gelişmektedir. Politikacılar demektedirler ki, bu yedi teşekkülde dahi biz işçinin idareye iştirakinin devamlı olup olmadığını gözden geçireceğiz. Kaldıki şumül sahasını genişletelim; biz kaniiz ki, işçinin idareye iştiraki bu yedi teşekkülde pek yararlı olmamıştır. Fakat gerekçeleri yoktur. Dikkat buyurun, bu konudaki yapılan tartışmalar hiçbir zaman bu görüşün kuvvetli bir gerekçeye dayandığını ortaya koyamamıştır. Neden Türkiye'de işçinin idareye iştirakinin zamanı gelmediği yahut işçinin idareye iştirakinde fayda umulmadığı sorulduğunda, bu sual tamamen sübjektif, politik görüşlerle savuşturulmaktadır.

Kanunlar ne kadar sınırlarsa sınırlasın önümüzdeki dönemde toplu sözleşmelerin ağırlık noktasını ücretlerden daha ziyade işçinin muayyen noktada idareye iştiraki talepleri teşkil edecektir. Görülüyor ki, böyle bir talep karşısında bugüne kadar direnen işverenlerimiz ister istemez yine direnmelerini gösterecek, uyuşmazlıkların birçokları bu istikamette toparlanacak. Yani önümüzdeki dönemde iş uyuşmazlıklarının büyük çoğunluğunu ücret uyuşmazlıkları yerine işçinin idareye iştiraki istikametinde yaptığı talepler teşkil edecektir.

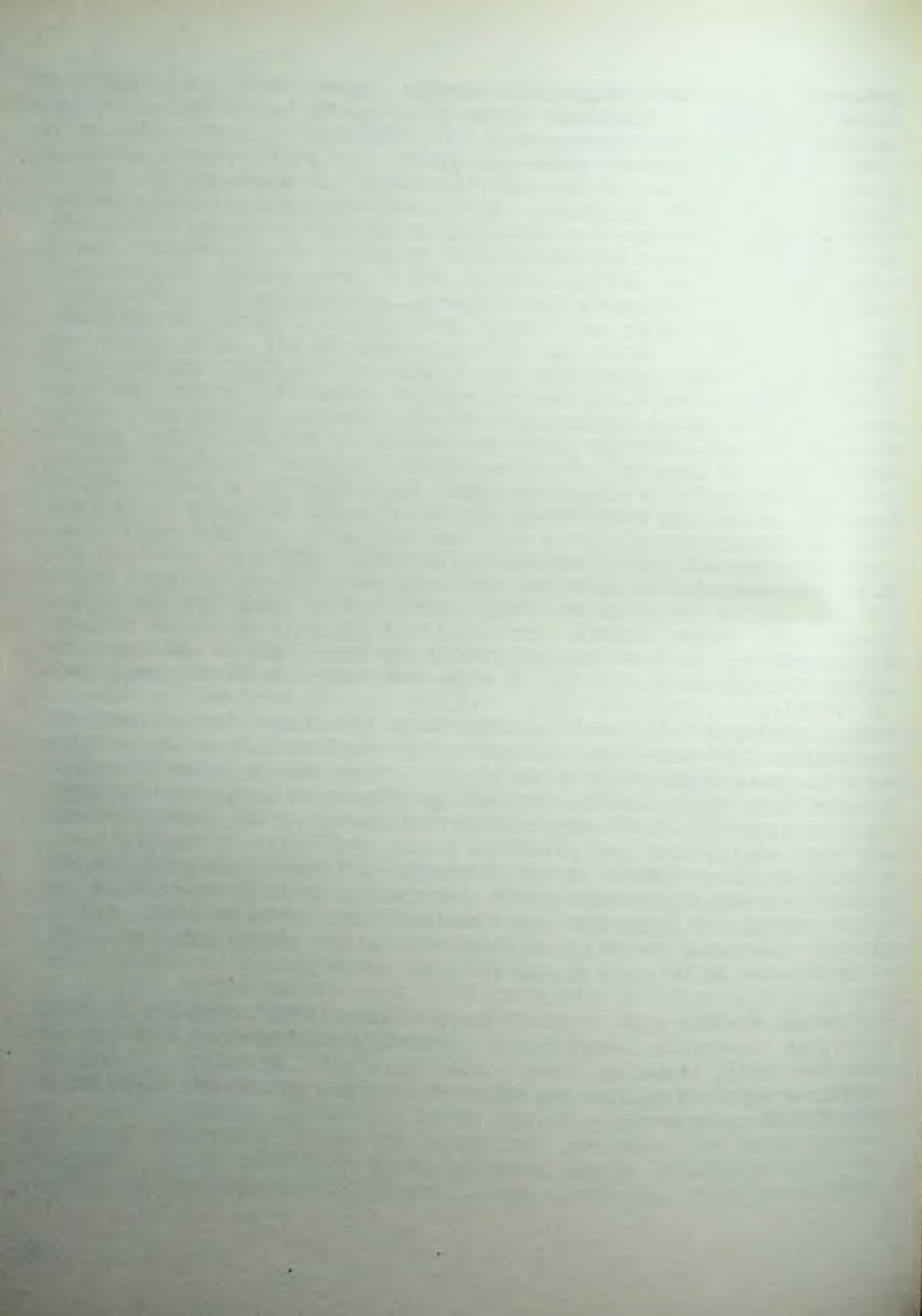
Bunun için ne yapmak lâzım? Bunun için yine ilim adamı ile, işçisiyle, işvereniyle bu sistemi geliştirmek, dünya tatbikatını dikkate almak, Türkiye'nin bünyesinde hesaba katmak suretiyle işçinin idareye iştiraki prensibini muayyen bir noktada kabul etmek lazımdır. Çünkü uyuşmazlıkların tabii sonucu olarak doğan grevler Türk ekonomisine geniş şekilde etki yapmaktadır. Yani artık ister istemez işçileri greve zorlamaya yerine, işçilerin haklı taleplerini karşılamak Türk ekonomisine yardım etmenin ta kendisidir.

Sendikacılık hareketi şayanı şükrandır ki, uyuşmazlıklarını greve gitmeden halletme eğiliminde büyük gayret göstermiştir. Bunun sebeplerini araştırdığımızda çok enteresan bir nokta ile karşılaşırız; dünyanın hiçbir ülkesinde greve gittikten sonra sendikalar grevden önceki talepleriyle bağlı kalmamışlardır. Grevi göze alan bir sendika

grevden önce kabul edebileceği şartlar yerine artık greve gittikten sonra o taleplerin hududunu biraz daha kendi lehlerine geliştirme istikametinde gayret göstermişlerdir. Türkiye'de şayanı şükrandır yüzde 90 grevi risketme pahasına, grevin çok güçlü olması pahasına, grevin yüzde yüz hedefe ulaşacağı muhakkak olmasına rağmen sendikalarımız büyük bir mes'uliyet anlayışı içinde taleplerini ağırlaştırmamış, hemen hemen greve gideceği andaki son pazarlık marjlarını, son taleplerini greve gittikten sonra da kabul etmek suretiyle büyük ölçüde anlayışlarını ortaya koymuşlardır, ama bundan sonra bunun aynı istikamette gideceğini kimse garanti edemez. Bu Türkiye çapında bir lâhzada halledilir mi? Hayır halledilemez, çünkü sendikaların pazarlık güçlerini biraz da o sendikanın temsil ettiği iş kolunun karakteri, bünyesi tayin eder. Bu konuda muhakkak ki bazı sendikalarımız öncülük yapmaya mecburdurlar. Meselâ Çimento Sanayii, meselâ Petrol Sanayii, meselâ Kömür Sanayii bünyelerinin icabı pazarlık güçleri zirvede olan teşkilâtlardır. Bu teşkilâtlar pekala işçinin sevk ve idareye iştirakinde öncülük yapabilirler, diğer sektörler de yavaş yavaş bu sektörlerle uygun halde işçinin idareye iştirakini kabullenmek zorunda kalabilirler. Mesela Çimento Sanayiini ele alalım; Çimento Sanayiinde bir grev şöyle dursun, grev tehdidini dahi işverenin göze alması pek düşünülemez, pek kolay değildir. Görülüyor ki, bu sektörde sendikanın pazarlık gücü her şeyden evvel sektörün özelliği bakımından zirvesindedir. Yani görülüyor ki, bu kabil konularda, işverenlerle daima ihtilâflı olan konularda pazarlık gücü çok yüksek olan sendikalar öncülük yapmalı, tatbikatta bunun hiç de yadırgandığı şekilde olmadığını göstermeli ve diğer sektörlerle de örnek olmalıdır.

Uyuşmazlıkların belli başlı sebeplerinden bir tanesi de işverenlerin sendikaları hâlâ devamlı, çalışma hayatında her zaman yaşanması, beraber yaşanması lazım gelen birer kuruluş olarak kabul etmeyişlerinden ileri gelmektedir. Sendikaları işverenler toplu sözleşmeden toplu sözleşmeye kendilerine muhatap olarak görmekte, onun dışında bir toplu sözleşmeyi geçiştirdikten sonra sendikaları çoğunlukla kendilerine muhatap telâkki etmemektedirler. Bu yanlış bir görüştür, bu ondördüncü asrın görüşüdür, artık çalışma hayatında demokratik rejim içinde sendikalar ister istemez ihmal edilmeyecek kadar etkili, güçlü, çalışma hayatının vazgeçilmez birer müessesesi olarak kabul edilmeli ve işverenler bu anlayışa bir an evvel girmelidirler.

Bu arada yüksek sevk ve idare kademesinde bulunan kişiler de toplu sözleşme düzeninde işverenlerin toplu sözleşmeden toplu sözleşmeye istihdam ettiği kimseler olma yerine devamlılık arzeden, devamlı bu hareketin içinde işçi-işveren münasebetlerini tanzim eden birer ünite olarak itibar görmelidir.



İŞVEREN AÇISINDAN UYUŞMAZLIK KONULARI VE ÇÖZÜMLENMESİNDE KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER

Avukat Nuri Yurdakul
Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Hukuk Müşaviri

27/7/1963 tarihinde yürürlüğe giren 275 sayılı Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanununun memleketimizdeki uygulaması bir kaç ay sonra 6 seneyi doldurmuş bulunacaktır. Bu süre içinde rastlanılan menfaat ihtilâfları çok ve çeşitlidir. Bunların sayıları ve mahiyetleri hakkında istatistiki bilgilere maalesef malik değiliz. Biz tatbikatta en çok gördüklerimizi belirtmekle yetineceğiz. Tatbikatta çok ve çeşitli olarak görülmekte olan menfaat uyuşmazlıklarını iki kategori içinde toplamak mümkündür.

Bunlardan birincisi; para veya para ile ilgili istemlerden doğan uyuşmazlıklardır. Bunlar kanaatimce önem sırasına göre şöyle sıralanabilir: Ücret zammı, ikramiye, prim, kârdan hisse istenmesi, kıdem zammı. Bundan sonra ölüm, doğum, evlenme yardımları olarak istenilen meblâğlar, ücretlilerin ölüm, doğum ve evlenmelerinde verilmekte olan ücretsiz izinleri ücretli hale sokmak ve ücret istemekten doğan uyuşmazlıklar, hastalık halinde ödenmeyen ilk iki günün ücretinin işveren tarafından ödenmesine mütedair istemler, hastalık halinde sosyal sigortaca yarım veya üçte iki nisbetinde ödenen ücretlerin tamamı iblağı istemini kapsayan isteklerdir. Bundan başka, yükseklik zammı, veya gürültü zammı gibi çeşitli istekler bu grup uyuşmazlıkların konusu içine sokulabilir.

Bundan sonra para ile ölçülebilen isteklerden sosyal yardımlar uyuşmazlıklarının belli başlı nedenlerindendir. Bunların başlıcaları ise sırayla yemek, elbise, ayakkabı, süt, yoğurt, ölüm, doğum, evlenme, çocuk, eğitim yardımı; şeklindeki taleplerden doğan uyuşmazlıklardır.

Bir üçüncü kategori uyuşmazlık da, yine paraya müteallik, İş Kanununun veya sair kanunların kabul ettiği asgari veya âzami normların üzerindeki taleplerden doğmaktadır. Bunlar iş müddetlerinin azaltılması, ölüm, doğum ve evlenmelerde İş Kanununa göre verilmesi lâzım gelen izinlerin artırılması konularından doğan uyuşmazlıklardır.

Para ile ölçülemeyen uyuşmazlıklar ise, sevk ve idareye müdahale istemlerinden doğmaktadır. Bunlar iş yerinde işletme komiteleri, disiplin komiteleri, emniyet komiteleri, yemek tanzim komiteleri gibi muhtelif komiteler teşkilini ön gören taleplerdir.

Bundan sonra kapsam maddesinden doğan ihtilâflar gelir. İşçi Sendikaları kapsam maddesine 274 sayılı Kanunun 2 nci maddesinde tarif edilen bilcümle personeli kapsam içinde görmek ister. Bu onların tabii hakkıdır. İşveren veya işveren teşekkülleri de kendi yanlarında hiç olmazsa sevk ve idarenin bir kısmını veya muhasebeci gibi, personel şefi gibi kendi nam ve hesabına hareket edenlerin veya işletmenin bir kısmını idare edenlerin kendi yanında bulunmasını, işçi teşekkülü ile veya işçilerin menfaati ile aynı istikamette olmamasını arzu eder. Bu, hakikaten toplu sözleşmelerde başta gelen uyuşmazlık sebeplerinden biri olmaktadır.

Paraya müteallik olmayan bir sebepde işçi teşekküllerinin sendika temsilcilerine kanunen tanınmış olan teminatın üstünde bir teminat sağlamak istemelerinden doğmaktadır. İşçi teşekkülleri iş yeri sendika temsilcilerinin her ne sebeple olursa olsun, işten uzaklaştırılmasını veya cezalandırılmasını istemezler. Yani sırf sendikal faaliyetlerden dolayı işine nihayet verilemez şeklindeki teminatı pekleştirmek isterler. İşveren veya işveren teşekkülleri de İş Kanununun 17 nci maddesinin 2 nci fıkrasındaki ahlâk ve hüsnüniyet kaidelerine riayet etmeyen bir temsilcinin, sıfatı temsilcilik de olsa, iş yerinde tutulmamasını ister veyahut 13 ncü maddeye göre tazminatını vererek onun işine nihayet verebilmek yetkisinin kendisinde kalmasını ister. Bundan dolayı da çeşitli uyuşmazlıklar çıkmaktadır.

Yine, iş yeri sendika temsilcilerinin adetleri bakımından da bazı uyuşmazlıklara tesadüf ediliyor. Kanunda ön görülen miktarlarla yetinmeyen sendikalar bunun adedinin artırılmasında ısrar ediyorlar. Bu küçük boy ve orta boy işletmelerde değil, bilhassa çok geniş üniteleri ihtiva eden işletmelerde ortaya çıkmaktadır. Kendi başımdan geçmiş bir olayı örnek vermek isterim. Karabük'de Demir-Çelik işletmelerinde her biri 100 ila 1000 kişinin çalıştığı 30'dan fazla ünite vardır. Ve sendika bunların herbirinde benim bir temsilcim olsun, hiç olmazsa şikayetleri, işverenle işçinin münasebetlerini tanzim etsin, der. Eğer, meselâ haddehanedeki temrolciyi çelikhaneye veyahut asittekinin yüksek fırınlara gönderirsek adamların ömrü yolda geçer, yapamaz bunu der. Böyle büyük işletmelerde bu talepler bir nisbette haklı olarak karşılanabiliyor.

Fakat küçük ve orta boy işletmelerdeki, yani 500'ekadar işçi çalıştıran işletmelerde bu talepler anlaşmazlık konusu olmakta devam ediyor.

Şimdi uyuşmazlık kategorilerini saydıktan sonra başlangıçta hakikaten pek çok ihtilâfa sebep olmuş olan süre durumu var. Toplu sözleşmelerin 1 nci döneminde sendikalar bir senede, işveren ve işveren teşekkülleri üç senede ısrar etmekte idiler. Bugün o ilk devreye nisbetleki, üçüncü dönemdeyiz. Süre bakımından uyuşmazlıklar adet olarak azalmıştır. Artık iki taraf ne bir diyor, ne üç diyor, ikide aşağı yukarı zımni bir mutabakat teessüs etmiş durumda.

Diğer bir uyuşmazlık grubu da; toplu sözleşmenin başlangıcının hangi tarih olacağı konusunda tahaddüs ediyor tatbikatta. Sendika eğer ilk toplu sözleşmeyi yapıyorsa, çağrı tarihinin esas olmasını istiyor. İşveren de buna karşılık sözleşmenin imza tarihinin esas alınmasını istiyor. Bu başka türlü de tezahür edebilir. İş uyuşmazlığa gitmişse, uyuşmazlığın çıktığı tarih veya tutanağın tanzim edildiği tarih yahut sendika evvelce bir toplu sözleşme yapmış da ikinci toplu sözleşmeyi yapıyorsa, sözleşmenin bittiği tarih sözleşmelerin başlangıcı konusunda ihtilaflara sebep olmaktadır.

Çok nadir olmakla beraber usul yönünden de uyuşmazlıklar çıkmıştır. Eskişehir Gamgam Otel - Toleyis örnek olayı. Burada sendika ile işveren müzakerelere oturmuşlar ve sendika demiş ki, ben teker teker maddeleri getiririm, teker teker maddeleri müzakere ederiz. İşveren; tümünün birden verilmesi gerektiğini ileri sürmüş ve anlaşamamışlar bu hususta bir uyuşmazlık tutanağı ile meseleyi uzlaştırmaya götürmüşlerdir. Neticede sendikaların bütün taleplerini tüm olarak vermek mecburiyetinde oldukları ve uzlaştırmaya ihtilaflı konuların tamamı için ve bir defada gidilebileceği şeklindeki karar çıktı. Bu anlaşmazlık tamamen usuli idi ve hiç bir zaman herhangi bir madde üzerinde anlaşmazlık çıkmamış idi ve toplu sözleşmenin esasına, tek-lifin esasına girilmiş değildi.

Bir uyuşmazlık türü de sendikanın işverenin bordrodan kesmesini istediği kesintiler meselesinde zuhur etmektedir. İşçi sendikaları verdikleri listede gösterilen bütün kesintilerin, işverence işçi ücretlerinden kesilmesini isterler. İşverenler ise Sendikalar Kanununda öngörülen hususların dışında kesinti yapamayacaklarını, sorumluluğu almayacak-

larını iddia ederler. Bu ihtilâfta, sözleşmelerde zaman zaman ortaya çıkan bir husustur.

Bizim tatbikatımızda karşılaşılan belli başlı uyuşmazlık konuları bunlardır. Arzedilen hususların dışında, her konuda ihtilâf çıkabilmesi de ihtimal dahilinde bulunmaktadır. Ayrıca, uygulamacı arkadaşların, bunların dışında bir ihtilâfla karşılaşmaları da mümkündür.

Genel olarak bu menfaat uyuşmazlıkları konularını saydıktan sonra kısaca bunların nedenleri üzerinde de durmak isterim.

Evvelâ niçin aşırı taleplerle gelmektedir sendika? Veya niçin işveren makûl hadde olan talepleri dahi karşılamamakta inat etmektedir? Sebep ne? Benim şahsi kanaatim, evvelâ memleketimizde belirli bir ücret politikası tesbit edilmiş değildir. Memleketimizde bir ücret politikası tesbit edilmelidir. Bu politika memleketin ekonomik bünyesinin tahammül edeceği ve sosyal bünyesinin gerekli kılacağı uygulanması mümkün bir ücret politikası olmalıdır. Gerçi plân işçi ücretlerine yapılacak zamların prodüktivite artışı nisbetinde olmasını öngörmektedir, ama, bu ilkenin tatbik edildiğini şu altı seneye yaklaşan-altı sene bitiyor toplu sözleşme düzeni içinde iddia etmek herhalde mümkün olmayacaktır kanaatındayım. Burada Hükümete, Türk-İş'e, İşverenler Konfederasyonuna bir görev düştüğü inancındayım. Tez zamanda memleketimizin sosyal ve ekonomik realitelerine uygun bir ücret politikası tayin edilmelidir.

İkinci tesbit ettiğimiz nokta; aşırı ücret taleplerinin iş kolunda işçi sendikalarının çokluğundan doğduğudur. Bu çokluk sendikalar arası rekabeti arttırmakta, adeta istemleri bir yarış haline sokmaktadır. Bir misal olarak arzedeyim; bendeniz Metal-İş kolunda iştigal etmekteyim. Bizim bir işveren sendikamız karşısında bugün toplu sözleşme yaptığımız 35 adet işçi sendikası mevcuttur.

Taleplerin aşırı gelmesinde bir neden de; politik düşünceler olmaktadır. Ben bu hususa fazla değinmek istemem, konumun dışındadır. Ancak konumun dışında derken görüşümü de ilave edeyim; bence sendikacılık politikamın dışında kalmalıdır, politika sendikacılıktan elini çekmelidir.

Böylece menfaat uyuşmazlıklarının sebeplerini ve menfaat ihtilâflarını görmüş bulunuyoruz. Şimdi de hak uyuşmazlıklarının tezahür eden sebeplerini umumi olarak gözden geçirelim.

Tatbikatta görülen hak uyuşmazlıkları, biraz evvel menfaat uyuşmazlıklarında saydığımız bütün konuları, yani ücreti, sosyal yardımları ücrete müteallik olmayan sevk ve idare haklarını ihtiva edebilmekte, bütün bunlardan da bu hak ihtilâfları doğabilmektedir. Hak ihtilâfı, kanunlarla veya toplu sözleşme ile verilmiş bulunan hakların ihlâl edilmesinden veya ihlâl edilmesi iddiasından doğan uyuşmazlıklardır.

Şimdi bunların çeşitleri hakkında bir misal vermek isterim. Tekstil işverenleri Sendikasının üyesi kırkiki işyerinin toplu iş sözleşmesinden aşağıdaki konularda uyuşmazlık doğmuştur.

İş yerinde yemekhane olmadığı, iş yerinde soyunma dolaplarının çok az olduğu, helâlarda lavabo bulunmadığı, Cumhuriyet Bayramında

noksan ücret ödendiği, iş elbisesi verilmediği, disiplin kurulu kararı olmadan cezaen işçi çıkarıldığı, üye aidatlarının kesilmediği ve listelerinin verilmediği, iş yerinde işçilerin sendikadan istifaya zorlandığı, işçi sendikası iş yeri baş temsilcisinin değiştirilmesi, disiplin kurulundan geçmeden ceza tatbik edildiği...Dikkat ederseniz tekerrür eden konular var. Temsilcilik odasının tahsis edilmiş iken alındığı, işveren vekilleri tarafından sendikal faaliyetlerde bulunduğu, iş yeri vasıtasının güzergahının değiştirildiği, sendikanın işçilerin yıllık ücretli izinlerinin noksan kullandırıldığı, Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından malulen emekliye sevk edilen bir işçiye kıdem tazminatı ödenmediği, işçi sendikası şube yönetim kurulu üyesinin iş akdinin haksız olarak feshedildiği, toplu sözleşme hükümlerine aykırı olarak üye aidatlarının kesilmediği ve üye listelerinin verilmediği.. Ve bunların bir ikisi müstesna hepsi toplu sözleşmede tayin edilen prosedür içinde halledilmiş durumda.

Hak uyuşmazlıklarının da nedenlerini çok kısa arz etmekte fayda görürüm. Bence -tatbikattan edindiğimiz şahsi kanattır- hak uyuşmazlıklarının en belli başlı nedeni taraflardaki eğitim noksanıdır. Gerek işçi, gerek işveren tarafındaki eğitim noksanıdır. Hakikaten bu hak ihtilaflarının başta gelen nedenini teşkil etmektedir.

Diğer bir neden; memleketimizde küçük ve orta boy işletmeler ekseriyettir. Bilhassa elli işçiye kadar işçi çalıştıran iş yerlerinde personel şefi, muhasebeci veya bir ihtisas elemanı kullanılmaz. Hakikat budur. Bir tek görevli hem bordroyu yapar, hem işçi işlerine bakar, hem sigorta ile olan muamelata, hem de teferruatlı işleri idare eder. Bu durum büyük işletmelere gidildikçe, ihtisas sahiplerinin kullanılması sayesinde hakikaten hak ihtilafları azalmaktadır. Bakıyorsunuz 100 işçi çalıştıran bir yerde namütenahi hak ihtilaflı olabiliyor, 5000 işçi çalıştıran ve her kısmın başına bir mes'ul yetişmiş adamını koymuş bir işletmede hak ihtilafları asgariye inmiş durumda olabiliyor. Beşeri münasebetlerin iyi olmasının, kötü olmasının da hak ihtilaflarının çıkmasındaki rolü büyük. Sendika ile işverenin, işverenle işçilerin beşeri münasebetleri, karşılıklı sevgi ve saygıya dayanan işletmelerde iş ihtilafları, yani hak uyuşmazlıkları çok az gözükmektedir.

Bir neden de, sözleşme metinlerinin iyi tanzim edilmemesi ve kavramlar üzerinde tarafların bir mutabakata varmamasıdır. Bir taraf başka türlü maddeyi tefsir etmekte, diğer taraf başka türlü tefsir etmekte, bu sebeple de hak uyuşmazlıkları çıkmaktadır.

Yukarıdaki tespitlerden sonra konumuzun, ikinci kısmı olan, yürürlükteki yasalar çerçevesinde uyuşmazlıkların çözümlenmesinde karşılaşılan pratik sorunlara geçmek isterim.

Yine bunları da evvelâ menfaat uyuşmazlıklarında, sonra da hak uyuşmazlıklarında olmak üzere iki kısımda inceleyelim.

Menfaat uyuşmazlığı, mevcut çalışma şartlarında sosyal ve ekonomik yönlerden değişiklik yapılması istemini amaç edinen uyuşmazlıktır. Bu uyuşmazlık ve uzlaştırma 275 sayılı Kanunun 14 ve 15 nci maddelerinde yer almaktadır. Kanunumuzun 14 üncü maddesi "Toplu görüşme için tesbit edilen yer, gün ve saatte taraflardan biri toplantı yerine gelmezse, öbür taraf durumu yazı ile Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirir, toplu görüşme bir iş kolunu kapsayacak bir toplu iş sözleşmesinin yapılması için istenmişse bu bildiri Çalışma Bakanlığına yapılır. Taraflar toplantıya katıldıkları halde anlaşmaya varamazlarsa keyfiyet karşılıklı teklif ve itirazları kapsayan bir tutanakla tesbit edilip, bu tutanağın bir nüshası toplu görüşmenin yapıldığı yerin bağlı bulunduğu bölge çalışma müdürlüğüne gönderilir. Toplu görüşme bir iş koluna taalluk ediyorsa bu tutanaktan bir nüsha Çalışma Bakanlığına gönderilir." der.

15 inci maddenin 1 inci fıkrası da; "14 üncü maddeye göre yetkili oldukları hallerde bölge çalışma müdürlüğü veya Çalışma Bakanlığı söz konusu maddede bahsi geçen tutanağın alındığı tarihten başlayarak 12 iş günü içinde bir uzlaştırma toplantısı tertipler. Bakanlık veya müdürlük bu toplantının yer, gün ve saatini toplantı gününden en az 3 iş günü önce taraflara bildirir." hükmünü ihtiva etmektedir. Görülüyor ki 15 inci maddenin 1 inci bendinde iki tane müddet var. Birisi, oniki iş günü içinde bir uzlaştırma toplantısı tertip edilmesi, ikincisi; bu toplantının yer, gün ve saatinin taraflara toplantı tarihinden en az üç iş günü önce bildirilmiş olması. Şimdi bir sorun karşısındayız. Oniki iş günü içinde toplantı tertip edilmezse ne olacak? Onüçüncü gün tertip edilse ne olur? Onüç, veya ondördüncü gün veya daha sonra toplantı tertip edilebilecek mi? Onikinci günden sonra bir toplantı tertip edilirse ve bu taraflara bildirilirse taraflar bu toplantıya gelmek mecburiyetinde midir, katılmak mecburiyetinde midir? Katılmazlarsa buna istinaden bir tutanak tanzim edilip, katılmadı diye, acaba greve mesnet ittihaz edebilecek midir? Mesele boşluk arzetmekte. Kanaatimizce oniki gün içinde tertip edilmeyen toplantıya tarafın gitme mecburiyeti olamayacağı merkezindedir. Çünkü kanun; oniki gün zarfında bu toplantının tertip edilmesini amir. Edilmedi ve grev hakkı düştü; o zaman ne olacak? O zaman hukukun genel prensiplerine gidip, tertip etmeyen hakkında belki şahsi kusurundan dolayı tazminat davası açılması mümkündür kanaatindeyiz.

Toplantı yer, gün ve saati taraflara üç gün evvel bildirilmezse, aynı gün veya bir yahut iki gün evvel bildirilmişse bir taraf toplantıya gitmezse ve 15 inci maddenin son fıkrasına göre tutanak tanzim edilirse bu tutanak grev kararına mesnet teşkil edebilecek midir, yoksa sonunda

grevin kanunsuz olduğuna karar verilebilecek midir? Bu hususta, tam olmasa da, bir tatbikat geçmiş bulunmakta. Zannediyorum, otel-lokanta işkolunda aktedilmiş bir toplu sözleşmenin ihlâli iddiası ile ihtilâfa gidilmiş ve bir uzlaştırma toplantısına kadar mesele gelmiştir. Biliyorsunuz, hak ve menfaat ihtilaflarında başlangıç prosedürü aynıdır ve oniki gün içinde olan bu toplantı günü taraflara toplantıdan bir gün evvel bildirilmiş. İşveren toplantıya gitmemiş. Zabıt tutulmuş ve grev uygulanmaya başlanacağı esnada, yani kararın tebliğinden sonra, işveren mahkemeye müracaat ederek grevin kanunsuzluğunun tesbitini ve durdurma kararı verilmesini istemiş. Ankara "Mahkemesi üç iş günü evvelden bildirilme durumunun intizamı amme ile ilgili bulunduğunu, amir hüküm bulunduğunu esbabı mucibe olarak göstermek suretiyle grevi durdurma kararı vermiştir. Demek oluyor ki, tatbikatta üç iş günü evvel bildirilmeyen toplantıya gitmek mecburiyeti olmayabiliyor.

Şimdi 15 inci maddenin 2 nci bendini incelersek görüyoruz ki; "Taraflar bu toplantıya gelmek veya birer temsilci göndermek zorundadırlar. Ayrıca taraflardan her biri bu toplantı için birer tarafsız aracı seçip gönderir. 14 üncü maddeye göre yetkili oldukları hallerde bölge çalışma müdürü veya görevlendireceği bir iş müfettişi veya Çalışma Bakanı veya görevlendireceği yüksek dereceli bir Bakanlık memuru toplantıda hazır bulunur."

Şimdi burada bir gariplik var. Kanunumuzda taraflarca seçilecek aracıların nitelikleri belirtilmiyor. Yalnız tarafsız olma niteliği koyuyoruz. Halbuki bu niteliğin bunlarda bulunmasına imkan yok. Seçimleri tamamen tarafların iradelerine terkedilmiş bulunan bu aracıların tarafsız olmalarına imkan var mı? Yok. Esasen bugüne kadar tatbikattaki görünüş de, bunların tamamen kendilerini seçen tarafın menfaatlerinin savunucusu durumunda bulunduklarıdır. Bunlar birer tarafsız aracı değil, taraf aracılarıdır, tarafın aracısıdır.

Diğer taraftan aracılar bazan toplu iş sözleşmesinde taraf olmuş, müzakerelere iştirak etmiş kişiler olmaktadır. Belli bir kanaatla oturan tarafların aracılık görevini yerine getirmesi mümkün değildir. Bu uygulamaya mani olacak Kanunumuzda herhangi bir hüküm de mevcut değildir. Hakikaten Oğuzman'ın tabiri ile, bu insanın hukuk hislerini tırmalıyor, rencide diyemedim, tırmalıyor. Daha evvelce tutumu belli olmuş, fikirleri belli olmuş, kişilerin uyuşmazlığa yardımcı olabilmesi çok zor hatta mümkün değildir.

Şimdi 15 inci maddenin 3 üncü bendini okuyalım:

"Toplantıda iki aracı önce bir üçüncü tarafsız aracı seçerler. Bu seçim ilk toplantıdan itibaren 6 iş günü içinde yapılmadığı takdirde iş davalarına bakmaya yetkili mahalli mahkeme üçüncü tarafsız aracıyı seçer. Yapılması bahis konusu toplu iş sözleşmesi bir iş kolunu kapsayacak

ise bu halde üçüncü tarafsız aracıyı Yargıtay Birinci Başkanı veya vekili seçer. Üçüncü tarafsız aracı uzlaştırma kurulunun başkanıdır."

Taraflar tarafından seçilen ve tarafsız olmadığı halde tarafsız olarak nitelendirilen araçlar, tarafların görüşlerini savunduklarından tatbikatta ekseriya üçüncü aracı üzerinde bir mutabakat hasıl olamamaktadır. Neticede, bu iş yeri seviyesinde veya iş okul seviyesindeki durum itibarıyla, ya Yargıtay Başkanı veya mahalli mahkeme tarafından seçilmektedir.

Kanunumuz üçüncü tarafsız aracıda tarafsızlıktan başka bir vasıf, bir nitelik aramadığından, üçüncü tarafsız araçlar mahkeme başkatibinden politikacıya, avukattan üniversite profesörüne kadar muhtelif meslek ve kariyere mensup olabilmektedir. Hakim kimi tanıyorsa onu seçebilir. Oysa ki, Kanunumuzdaki sisteme göre üçüncü tarafsız aracı bu kurulda en büyük yükü yüklenmekte ve kurulun muvaffakiyeti o üçüncü tarafsız aracının vasfına, kabiliyetine bağlı kalmaktadır. Çok zaman çok iyi bir avukat, çok iyi bir profesör, tanıyoruz, eserleri var, çalışma hayatı meydanda, ama çok iyi bir avukat olmak, çok iyi bir profesör olmak, çok iyi bir politikacı olmak hiç bir zaman iyi bir arabulucu olmaya kafi gelmiyor. Arabuluculuk fıtraten kabiliyet, bilgi ve tecrübe isteyen bir iş. Kanaatimca, her meslekten, insanların veya herkesin yapabileceği bir iş değil. Bu bakımdan hakikaten çok iyi niyetlerle kanuna konulmuş olan, sisteme ithal edilmiş olan bu arabuluculuk müessesesinin ben pek muvaffak olduğu kanaatında değilim. Eğer bir nitelik, bir vasıf veya arabulucu olacak bir teşkilat kurulur, bunları yetiştirirse çok istifadeli olacağına kani bulunmaktayım.

Üçüncü arabulucunun seçiminde veya seçilmesinden sonra tatbikatta rastlanan bazı problemlere de değinmek isterim.

Tarafların anlaşmaları ile seçilen üçüncü tarafsız aracının bu görevi kabul etmemesi halinde veya istifa etmesi halinde altı iş günü dolmuş ise, taraflar, anlaşarak yeni bir üçüncü aracı seçebilecekler mi? Altıncı günü seçilen, tarafsız aracı bu görevi kabul etmez. Veya kabul ettiğinin ertesi günü istifase, acaba taraflar yeni bir arabulucu seçebilecekler mi, yoksa altı gün dolduğu için mahkemeye mi gidecekler? Eğer bu altı iş gününü amme intizamı için konmuş bir amir hüküm kabul edersek ondan sonra seçemeyecekler. Yok, hayır, bu bir amir hüküm değildir, diye düşünürsek seçebilecekler. Kanaatimca burada maksada bakmak lazım. Maksat uzlaştırma kurulunu teşkil edip anlaşmakta. O bakımdan bence gayeyi nazarı itibara alarak altı iş gününden sonra da üzerinde ittifak edilecek bir üçüncü tarafsız aracının muteber olacağı kanaatını taşımaktayım. Eğer üçüncü tarafsız aracı mahkemece seçilmişse elbette ki, istifası veya herhangi bir sebeple bulunmaması halinde yine mahkemeden istemek zarureti hasıl olacaktır.

Kanunda bir nokta daha var. Altı iş günü içinde üçüncü tarafsız aracıyı seçeceğiz. Seçemedik. Hangi müddet zarfında üçüncü tarafsız aracının seçilmesi için mahkemeye müracaat edeceğiz? Bu husus kanunda belirli değildir. İsterseniz on gün sonra gidin, isterseniz yirmi gün sonra gidin isterseniz otuz gün sonra gidin. Sonra tatbikatta rastlanan en büyük bozukluklardan birisi de şu; taraflardan her biri üçüncü tarafsız aracının seçimi için mahkemeye ayrı ayrı başvurdukları hallerde ayrı ayrı araçlar tayin edilmektedir. Bunun bir uygulaması Ankarada olmuştur. Üçüncü bir kararla aracı seçimi bir kişiye indirebilmiştir. Kanaatimce bunun düzeltilmesi lazımdır. Ya bir iş mahkemesi bu işe tahsis edilir, veya bu üçüncü aracı tayinini isteme talebi taraflardan alınır, ya bölge çalışma müdürlüğüne verilir veya Çalışma Bakanlığına verilir, bu suretle bu uyuşmazlık da ortadan kalkmış olabilir.

Tatbikatta yine karşılaştığımız bir husus da; teşekkül eden uzlaştırma kurulunun ne zaman toplantıya başlayacağıdır. Kanunumuzda der ki, uzlaştırma toplantısı en çok onbeş gün sürer. Bu süre ancak tarafların anlaşması ile arttırılabilir.

Şimdi vazı kanun; uyuşmazlık hallerinde iş yerinde tansiyon artar, verim düşer, memleket ekonomisi bundan zarar görür endişesi ile belki de, uyuşmazlığın halli süresini onbeş günle tahdit etmiş. Ama, kurul başkanı seçildi, ertesi günü mü toplayacak, bir hafta sonra mı toplayacak, onbeş gün sonra mı toplayacak, yirmi gün sonra mı toplayacak, bu belli değil; kanaatimce bu bir noksanlıktır ve bunun da değişiklikte nazarı itibara alınması icap etmektedir. Çünkü bu onbeş günlük süre, biliyorsunuz tatbikatta, ilk toplantıdan itibaren başlamaktadır. İlk toplantıdan itibaren onbeş gün zarfında, bu uyuşmazlığın halledilmesi veya taraflar munzam süre istenmesi, vermezlerse, onbeş gün zarfında karar verilemedi denmesi lazım. Hakikaten burada nakıs bir durum var, bunun izalesi mutlaka lazım.

Tatbikatta görülen diğer bir husus da; uzlaştırma kurulu teşekkül ettikten sonra kurula, tarafların tayin ettiği tarafsız araçlardan birisinin iştirak etmemesi hali. Taraflardan birisi ya kasten göndermiyor veya gönderiyor da aracı tayin edilen kimse gitmiyor. Tatbikatta karşılaşılan bir güçlük de bu. Şimdi acaba birisi gelmeyince iki kişi toplanıp da karar verebilecekler mi? Gelmeyenin yerine bir başkasının seçilip gönderilmesi için, aracısı gelmeyen tarafa bir mehil verilerek tebligatta bulunulabilir mi? Bulunulursa bu müddet onbeş günün içinde mi sayılacak? Birinci toplantıya geldi, ondan sonra gelmiyor. Birinci toplantıdan itibaren başlıyor onbeş günlük süre, bu müddet onbeş günün içinde mi sayılacak? Bunlara maddede bir cevap bulamıyoruz biz tatbikatçılar olarak. Bitaraf aracının gelmediği ahvalde; tarafsız araçlar çoğunlukla karar verirler, şeklindeki kanunda bulunan bir ibareye dayanarak kurulun toplanıp bir karar verebileceğini savunanlar

bulunduğu gibi, kurulun; kanun tarafından kurulun üç kişi olarak kurulması icap ettiği belirtilmiştir. Binaenaleyh üç kişi bir araya gelmeden bir kurul kararı bahis konusu olamayacağını savunanlar da bulunmaktadır. Ve bu ikinci, yani üç kişi bir araya gelmeden bir kurul kararı olamaz, tezini savunanlar şöyle demektedirler; efendim, bir ağır ceza veya bir ticaret mahkemesi de üç kişiden kurulu bulunduğu ve kararlarını da ekseriyetle verebileceği halde hiç bir zaman iki kişinin toplanıp bir ağır ceza kararı, bir ticaret mahkemesi kararı niteliğinde bir karar veremeyeceğini savunurlar ki, hakikaten usul hükümlerinin cari olduğu yerlerde bu böyledir. Ama uzlaştırmada usul hukuku hükümlerinin cari olup, olmayacağı meselesi de ayrı bir problem. Kanaatımızca üç kişi bir araya gelmeden, Kanunun ibaresine göre, bir kurul kararı bahis konusu olamaz.

Tarafsız aracısını göndermeyen tarafa münasip bir mehil verilip, yeni bir tarafsız aracı tayin etmesi bildirildiğinde bu aradan geçen o münasip mehil müddetinin onbeş gün müddetten sayılıp sayılmayacağı hususu da münakaşalı. Bir görüşe göre süre onbeş gün olarak tayin edilmiş bulunduğundan ve evvelce gerek uzlaştırma toplantısı için ve gerekse kararın taraflara tebliği için ayrılmış olan zaman onbeş gün olduğundan bu sürenin aşılmasına imkân yoktur, denmekte ve tatbikatta bu şekilde olaylar zuhur etmektedir. Ancak taraflar onbeş günlük süreyi uzattıkları için kesin bir yargı kararı elimize geçmedi. Seçildi, hakikaten istifa etti, mehil verildi, tekrar seçildi, fakat taraflar onbeş günlük süreyi uzattıklarından bu onbeş gün tartışılamadı, bu hususta bir mahkeme kararı da elde edemedik.

Tatbikatta rastlanılan bir husus da; kurulun onbeş gün müddetle bir arada çalıştığı ve tarafların, tarafsız aracının ve üçüncü tarafsız aracının bütün kararlara iştirak ettiği, hatta ara kararlarını imza ettiği halde, son gün, yani onbeşinci gün nihai karar toplantısına ne geliyor, ne de imza ediyor. O halde acaba uzlaştırma kurulu kararının varlığından bahsedilebilecek mi? Veya onbeş gün süre içinde uzlaştırma kurulu kararı ittihaz edilemediği bahis konusu olacak mıdır? Bildiğimiz kadarı ile Petrol-İş koluna ait bir uyuşmazlıkta bir tarafın seçtiği uzlaştırıcı bütün toplantılara iştirak ettiği halde, kurulun nihai kararının verileceği onbeşinci gün toplantısına iştirak etmemiş ve bu suretle de kararı imza etmemiştir. Fakat kurul iki kişi ile, üçüncü tarafsız aracı ile diğer aracı toplanmışlar ve burada son toplantıya gelmeyen aracının ve onun tarafının tutumu tamamen hakkın suistimalidir, binaenaleyh biz, Kanunda ekseriyete de karar verileceği derpiş edildiğine göre, kararımızı veririz diyerek kararlarını vermişlerdir. Ancak bu karara, kurul kararı niteliğinde midir, değil midir, diye bir itiraz vaki olmadığından bunun hakkında da bir kazai karar elimize geçiremedik. Ama mesele ortadadır ve bu olmuş bir vakiadır.

Taraf aracısını göndermeyen veya tebligata rağmen yeniden tayin etmeyen taraf onbeş gün zarfında bir anlaşmaya varılamadığı hakkındaki tutanağı aldıktan sonra işveren veya işçi teşekkülü, sıfatına göre, grev veya lokavt kararı alabilir mi? Bu mesele de mühim. Tatbikatta bu da önümüze bir sorun olarak çıkmaktadır. Kanaatımızca tarafsız aracıyı göndermeyen veyahut kendisine tebligat yapıldığı halde istifa etmişse, ayrılmışsa yeniden seçip göndermeyen taraf, bu tutanağa istinaden grev veya lokavt'a karar veremez. Bu hal, kanaatımızca hakkın suistimalinin tipik bir örneğidir. Burada bir grev veya lokavt kararına böyle bir tutanağın mesnet ittihaz edilememesi gerekmektedir.

Tatbikatta rastlanılan zorluklardan birisi de uyuşmazlık kurulu kararlarının taraflara ne şekilde ve ne müddet içinde tebliğ edileceği hususunun belirtilmemiş olmasıdır. Bugüne kadar tesbit edilen usul iki türlü cereyan etmektedir. Hatta buna üç türlü de diyebiliriz, biri diğerinin içinden çıkabilir. Ya toplantıya, son toplantıya taraflar çağırılmakta; uzlaştırma kurulunun vermiş olduğu karar kendilerine tebliğ edilmekte, kabul edip etmediği sorularak zapta alınmaktadır, yahut bu tebliğden sonra kabul edip etmediğinin belirli bir gün içinde bildirilmesi istenmektedir. Diğer bir şekilde; kurul kararı tebliğ edilmekte ve şu kadar müddet zarfında kabul veya red hakkında bir beyanda bulunmazsanız kurul kararını kabul etmemiş sayılacaksınız diye bir de ihtar verilmekte, o müddet zarfında kurul kararına bir cevap verilmezse reddetmiş addedilmektedir. Şimdi tatbikatta rastladığımız bazı örneklerde bu müddet bir aydan, onbeş güne, üç güne, bir-iki saate, yani kurulun teşekkülünde görev alan kimselerin düşüncü tarzlarına göre tamamen değişik olabiliyor. Kanaatımız; sistem dahilindeki müddetler nazarı itibara alınmak suretiyle bu tebliğden sonra kaç gün zarfında cevap verileceği hususunun bir makul müddete bağlanmasıdır. Hakikaten tatbikatta, kısa bir süre içinde kabul edilip edilmediğinin tesbiti mümkün olamamaktadır. İşverenin anonim şirket, limited şirket veya iktisadi devlet teşekkülü duasına göre idare meclisini toplaması ve kararı tetkik etmesi zamana bağlı bulunmaktadır. Bunda da hakikaten tatbikatta bazı aksaklıklar çıkmaktadır.

Tatbikatta, aksaklık demeyeceğim, bazan bir yanlışlık da oluyor. Uzlaştırma kurulu karar tarihinin grev veya lokavt kararına mesnet teşkil ettiği haller. Halbuki Kanunun sarıh ifadesi var. Uzlaştırma kurulunun kararının kabulüne veya reddine ait tutanak veya anlaşamadığına dair tutanağın alındığı tarih olması icap etmektedir. Nitekim ona istinat eden yine Petrol-İş kolunda Batman'da böyle bir uzlaştırma kurulu tutanağının kabulü veya reddine dair tutanak tanzim edilmeyen uygulanmış bir grevin kanunsuz olduğu tesbit edildi. Yüksek Hakem Kurulu da bu tutanak olmadan evrakı işleme koymuyor.

Şimdi bizim menfaat uyuşmazlıklarında karşılaştığımız mühim konulardan birisi de şu oluyor; tatbikatta uzlaştırma kuralları adeta bir

hakem kurulları gibi hareket ediyorlar. Kararını veriyor, çağınıyor tarafları, kabul ettin mi, etmedin mi diyor, zabtını tutuyor, benim görevim bitti, diyor. Ama iyi yetişmiş ve hakikaten işinin ehli bulunan uzlaştırma kurulları bunu böyle yapmıyor. Ya tarafların kabul edebilecekleri bir karar veriyor, daha evvelden danışarak, veya vermiş olduğu kararı taraflara empoze edebiliyor. Bizim uzlaştırma kurullarından aradığımız bu. Bunu yapamadığı müddetçe uzlaştırma kurulları başarılı olamamaktadır.

Kanaatımızca Kanunumuzdaki en büyük boşluk uzlaştırma kurulu kararının taraflarca veya bir tarafça kabul edilmediğine dair tutanağın tanziminden sonra taraflar arasındaki irtibatın kesilmesidir. Bir taraf, muayyen prosedüre uyararak grev kararı, bir taraf lokavt kararı alabiliyor ve artık taraflar arasında bir irtibat kalmıyor. İlanı harp edildi, elçiler çekildi, harp hali..Ve iki taraf birbirine yaklaşmaya; her nedense verecek tavizi varmış gibi bir hava yaratır: endişesi ile baş vurmamaktadır. Tatbikat tamamen bu merkezde. İki taraf tamamen iki kutup halinde ayrılıyor, irtibat kayboluyor. Uzlaştırma kurulu iki tarafı dinledi, söyledi ve bir karar verdi, artık onun tutumu belli oldu. İki tarafı birbirine yaklaştıracak bir mekanizmanın -hiç bir zaman tarafları bağlayıcı değil bu, gayri resmi de olabilir- gayri resmi bir mekanizmanın ihdasına şiddetle zaruret olduğu kanaatindeyim arkadaşlar.

Hak uyuşmazlıklarına gelince; bir tarafa kanun ve toplu sözleşmelerle verilmiş bulunan hakların ihlâl edildiği veya ihlâl edildiği iddiası ile doğan uyuşmazlıklar diye tanımlanan hak uyuşmazlıklarından biz tatbikatçı olarak pek zorluk çekmiyoruz. Sebebi şu: Toplu sözleşmelerimizin yüzde yüzüne yakın bir kısmında o toplu sözleşmeden çıkabilecek ihtilâfların toplu sözleşme içinde tesbit etmiş bulunduğumuz prosedürde çözümlenmesini teminat altına alıyoruz. Bunlar muhtelif olabilir işletmenin küçüklüğüne veya büyüklüğüne göre. Kademeler koyarız; birinci kademe, ikinci kademe, üçüncü kademe, dördüncü kademe; ondan sonra da deriz ki, uyuşmazlıkları çözüm kurulu sözleşmenin tatbik ve tefsirinden çıkan uyuşmazlıklar, sözleşmenin tatbik ve tefsiri konusundan çıkan görüş ayrılıkları yukarıdaki adi şikâyetler maddelerindeki yollarla giderilemezse, uyuşmazlıkların çözüm kuruluna intikal ettirilir. Kurul taraflarca seçilecek ikişer temsilciden teşekkül eder. kurul lüzumlu hallerde toplanır, toplantı için davetler taraf sendika yetkililerince yapılır. Taraflar kurula girecek üyelerini kurulun toplantı tarihinden en geç üç iş günü önce karşı tarafa bildirirler. Kurula taraf temsilcilerinden her biri sıra ile başkanlık eder. Kurul yazılı müracaatın alındığı tarihten itibaren üç iş günü içinde çoğunlukla karar verir.

Bu kurulda da halledemezse, biz, özel hakeme gitmekteyiz. Ve bu prosedür içinde hak ihtilâflarını halletmekteyiz. Özel hakem benim konum dışında olduğu için burada üzerinde durmayacağım.

gelmekte. Bu bir vakıa olarak da bir çok hadiselerde tezahür etmiş bulunmakta. Bu husus böyle devam ederken, pek kısa bir zaman önce İstanbul İş Mahkemesi kendisine hakemini seçmeyen veya seçip de göndermeyen taraf adına hakemlerin seçilmesi hakkındaki karşı taraf talebini kabul etmiş ve iki hakemi seçmiştir. Hadisemizde zannediyorum Galatasaray Lisesi idi, iş yeri olarak, bütün özel okullar da bu hal vardı, göndermiyorlardı; işverenin göndermediği hakemlerin yerine iş mahkemesi hakemleri seçip gönderdi ve kurul toplandı. Bu bizde yeni bir tatbikat. Bu kararın Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesi tarafından tasdik edilmiş olduğunu işittim. Ama henüz karar elimize geçmedi, ancak Yüksek Hakem Kurulu bu şekilde toplanmış bulunan İstanbul İl Hakem Kurulu kararını müteber bir kurul kararı addederek bunun üzerinde müzakerede bulunduğuna göre, bu karar var anlaşılan. Çünkü bunları Yüksek Hakem Kurulu karara bağlamaya başladı. Şimdi bu karar hakikaten tatbikatta büyük bir problemi halletmiş durumda. Kanundaki bir boşluğu doldurmuş durumda. Ama bu kararın Kanunun lâfzına ve ruhuna, sistemine uygun olmadığı da düşünülebilir ve karar bu yönüyle tenkit konusu yapılabilir. Çünkü 275 sayılı Kanunun 39 ve 40 ıncı maddeleri işçiler ve işverenler adına hakem seçme hakkının kime ait olduğunu betahsis getirmiş. İşçi teşekkülü seçecek... Başka bir makam değil. İşveren veya işveren teşekkülü seçecek. O da gösterilmiş. İl Hakem kurulları özel olarak teşekkül ettirilmiş ve Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununda gösterilenden apayrı bir hakem kurulu kurmuş. Bunu da kabul etmek lazım. Kararları nitelik bakımından belirsiz süreli bir toplu iş sözleşmesi oluyor. Yani bunlar bir hak ihdas eden kurullar, görevleri hakemden tamamen ayrı olup adeta kanun vazıı gibi hareket eden kurullar. Nasıl ki, bir kanun çıkartılır, o bir hak ihdas eder, bu şekilde hareket ediyorlar. O bakımdan Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunumuzun 516 ıncı ve müteakip maddelerinde bahsi geçen hakemlik müessesesi ile ilgisi yok. Eğer bu yol açılır ise o takdirde üyelerden ikisinin noksanı ile kurul toplanabilecektir. Yüksek hakemde Çalışma Bakanlığı genel müdürü veya 1 inci hukuk müşaviri yerine mahkemece bir üye seçilebilecek gibi bir garipliğin doğmasından endişe edilir. Ama kararın bugün bir boşluğu tatbikatta doldurmuş olmasında da ben de hemfikirim. Karar niteliği bakımından bana, bu çözüm yolu kanundaki sisteme uygun gibi gelmiyor.

Hak ihtilâflarında ikinci bir değineceğim husus; hakem kurullarının hak uyuşmazlıklarındaki yeri meselesidir. Nazariyatta kanuni hakemlerin hak uyuşmazlıklarına bakıp bakamayacağı tartışma konusu olmuş, bir kısım hukuk otoriteleri hak uyuşmazlıklarının kanuni hakemle çözümlenebileceğini, bir kısmı da çözümlenemeyeceğini savunmuşlardır. Bu savunma halen de devam etmektedir. Konunun teferruatına inmeden çözümlenebileceğini savunanların dayandıkları noktaları şöyle özetleyebiliriz: 275 sayılı Kanun hak uyuşmazlıklarında özel hakeme gitme veya mahkemeye başvurma imkanlarının yanında grev

hakem kurulları gibi hareket ediyorlar. Kararını veriyor, çağınıyor tarafları, kabul ettin mi, etmedin mi diyor, zabtını tutuyor, benim görevim bitti, diyor. Ama iyi yetişmiş ve hakikaten işinin ehli bulunan uzlaştırma kurulları bunu böyle yapmıyor. Ya tarafların kabul edebilecekleri bir karar veriyor, daha evvelden danışarak, veya vermiş olduğu kararı taraflara empoze edebiliyor. Bizim uzlaştırma kurullarından aradığımız bu. Bunu yapamadığı müddetçe uzlaştırma kurulları başarılı olamamaktadır.

Kanaatımızca Kanunumuzdaki en büyük boşluk uzlaştırma kurulu kararının taraflarca veya bir tarafça kabul edilmediğine dair tutanağın tanziminden sonra taraflar arasındaki irtibatın kesilmesidir. Bir taraf, muayyen prosedüre uyarak grev kararı, bir taraf lokavt kararı alabiliyor ve artık taraflar arasında bir irtibat kalmıyor. İlanı harp edildi, elçiler çekildi, harp hali..Ve iki taraf birbirine yaklaştırmaya; her nedense verecek tavizi varmış gibi bir hava yaratır: endişesi ile baş vurmamaktadır. Tatbikat tamamen bu merkezde. İki taraf tamamen iki kutup halinde ayrılıyor, irtibat kayboluyor. Uzlaştırma kurulu iki tarafı dinledi, söyledi ve bir karar verdi, artık onun tutumu belli oldu. İki tarafı birbirine yaklaştıracak bir mekanizmanın -hiç bir zaman tarafları bağlayıcı değil bu, gayri resmi de olabilir- gayri resmi bir mekanizmanın ihdasına şiddetle zaruret olduğu kanaatındayım arkadaşlar.

Hak uyuşmazlıklarına gelince; bir tarafa kanun ve toplu sözleşmelerle verilmiş bulunan hakların ihlâl edildiği veya ihlâl edildiği iddiası ile doğan uyuşmazlıklar diye tanımlanan hak uyuşmazlıklarından biz tatbikatçı olarak pek zorluk çekmiyoruz. Sebebi şu: Toplu sözleşmelerimizin yüzde yüzüne yakın bir kısmında o toplu sözleşmeden çıkabilecek ihtilâfların toplu sözleşme içinde tesbit etmiş bulunduğumuz prosedürde çözümlenmesini teminat altına alıyoruz. Bunlar muhtelif olabilir işletmenin küçüklüğüne veya büyüklüğüne göre. Kademeler koyarız; birinci kademe, ikinci kademe, üçüncü kademe, dördüncü kademe; ondan sonra da deriz ki, uyuşmazlıkları çözüm kurulu sözleşmenin tatbik ve tefsirinden çıkan uyuşmazlıklar, sözleşmenin tatbik ve tefsiri konusundan çıkan görüş ayrılıkları yukarıdaki adi şikâyetler maddelerindeki yollarla giderilemezse, uyuşmazlıkların çözüm kuruluna intikal ettirilir. Kurul taraflarca seçilecek ikişer temsilciden teşekkül eder. kurul lüzumlu hallerde toplanır, toplantı için davetler taraf sendika yetkililerince yapılır. Taraflar kurula girecek üyelerini kurulun toplantı tarihinden en geç üç iş günü önce karşı tarafa bildirirler. Kurula taraf temsilcilerinden her biri sıra ile başkanlık eder. Kurul yazılı müracaatın alındığı tarihten itibaren üç iş günü içinde çoğunlukla karar verir.

Bu kurulda da halledemezse, biz, özel hakeme gitmekteyiz. Ve bu prosedür içinde hak ihtilâflarını halletmekteyiz. Özel hakem benim konum dışında olduğu için burada üzerinde durmayacağım.

Şimdi bir çok toplu sözleşmede özel hakem kabul edilmiş ve toplu sözleşmenin süresi içinde taraflar sulh ve sükun içinde çalışmayı ve aralarında çıkabilecek bütün ihtilâfları barışçı yollarla çözümlemeyi kabul etmiş duruma girmiş oluyorlar. Ama pek az da osa bazı toplu sözleşmelerde uyuşmazlıkların bu kademelerde; uyuşmazlık çözüm kurulları da dahil, halledilemediği takdirde 275 sayılı Kanun hükümleri uygulanır, diye hükümler de var. Bu sebeple böyle sözleşmeler hükümleri dolayısıyla karşılaşılan güçlüklerle, sathi de olsa, bir nebze değinmeyi faydalı buluyorum. Tabiatıyla diğer kıymetli ilim adamlarının, diğer arkadaşların konularına da mümkün olduğu kadar girmeye gayret sarfedeceğim.

Kanunumuzun 19 uncu maddesine göre menfaat uyuşmazlıklarında takip edilen yol hak ihtilâflarında da özel hakeme kadar aynen tatbik edilmektedir. Hiç değişiklik yok onda da. Şu farkla ki, burada iş yeri ve iş kolu ayırımı yapılmadan bir hakkın ihlâl edildiği karşı tarafa ve Çalışma Bakanlığına bildirilmektedir. Bundan sonra tatbik edilecek yolda karşımıza 19 uncu maddenin 4 üncü fıkrasındaki; bir hakkın ihlâl edildiğini ileri süren işçi teşekkülü yahut işveren veya işveren teşekkülünce karşı tarafa özel hakeme baş vurmak için uyuşmazlığın herhangi bir safhasında yapılmış olan teklifin altı iş günü içinde kabul edilmemesi gereklidir, hükmü çıkmaktadır. İşte karşılaştığımız konu: Hak ihtilâflarında grev veya lokavta karar verilebilmesi için özel hakeme gitme teklifinin karşı tarafa yapılması şart mıdır? Böyle bir teklif yapılmadan, grev veya lokavta gidildiği zaman bu kanunsuz bir grev veya lokavt olabilir mi meselesi karşımıza çıkıyor. Bir kısım hukukçular bu şarttır, der, bir kısmı da, şart değildir, der. İki tezi de savunanlar var. Bu konuda Yargıtay'ın tutumu belli oldu. Ama mahkemeler halâ bazı kararlarında direnmekteler. Benim muttali olduğum kadarı ile, Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesi İstanbul İş Mahkemesince Petrol-İş kolunda verilen özel hakeme gitme teklifinin yapılması şart değildir, tarzındaki kararını onaylamıştır. Diğer taraftan İzmir İş Mahkemesi Tumpane Şirketi ile Harp-İş arasında zannediyorum, bir hak uyuşmazlığında hak ihtilâflarında özel hakeme gitmek şarttır, diye karar vermiş bulunmaktadır. Temyiz 9 uncu Dairesi bunu bozdu. Alt mahkeme de şarttır görüşünde direndi. Ben neticeyi henüz alamadım, herhalde Hukuk Genel Kurulu bu işi kat'i bir neticeye bağlayacak, biz de ona göre şarttır, şart değildir görüşlerinden birine kat'i olarak tabi olacağız.

Bu husustaki şahsi kanaatimi de ilave etmek isterim. Henüz Hukuk Genel Kurulundan kesin bir netice alınmadı demiştim. Benim şahsi kanaatım; Kanunumuz 19 uncu maddesinin 2 nci fıkrasıyla istisnai bir hüküm getirmiştir. Hak uyuşmazlıklarında grev müessesesi. Ve bunun esbabı mucibesini de ben pek yeterli görmüyorum. Meclis müzakerelerindeki esbabı mucibe: iş mahkemelerinde işler çok uzamaktadır, bu yüzden işçi hakkını istihsalde gecikmektedir, binaenaleyh grev

yapsın tezine inhisar etmektedir. Başkaca bir sebep yoktur bunun konulmasında. Biz bir taraftan da iş mahkemeleri için özel bir kanun çıkarmışız. İş mahkemeleri kurmuşuz. O bakımdan eğer bunlarda işler çok uzamakta ise yeni bir müessese ihdası değil, ancak bunların adetlerini ihtiyaca kafi gelecek seviyeye çıkartmak icap eder.

Ben temyizın görüşüne katılamıyorum. Bunu da şuna istinat ettiriyorum; bu istisnai halde de uyuşmazlığın halli, yani hak uyuşmazlığının halli için araya uzunca bir soğutma müddeti koymuş, bu iş hallölur diye. Yine bu ihtilâflarda uzlaştırma toplantısının tertibini Çalışma Bakanlığına vererek özel bir itina göstermiş. Burada bir iddia vardır, bizim şu husustaki hakkımız var, tatbik edilmiyor denmektedir. Çalışma Bakanlığı toplu sözleşmeyi açıp baktığı zaman, bir hak uyuşmazlığı görmeyebilir. Vazıı kanunun bunu, bölge çalışma müdürlüklerinden alıp da Çalışma Bakanlığına vermesinde bir maksadı, bir gayesi olması lazım. Benim kanaatım buna istinat ediyor. Özel bir itina göstermiş. 2 nci bendin 4 üncü fıkrasında özel hakeme müracaat teklifinin gerekli görüldüğü yazılıyor, gereklidir, diyor. Ve maddenin diğer 2 nci bendinin 5 inci fıkrasında ise, hakemlerin seçilmesi halini tesbit etmiş bulunması muvacehesinde hak ihtilâflarında özel hakeme gitme teklifinin yapılmasının şart olduğu kanaatını taşımaktayım ben-deniz. Tabii Yargıtay'ın kararlarına büyük hürmetimiz var, onun yanında da düşünce özgürlüğümüz var.

Hakem yönünden de bir tatbikatçı olarak rastladığımız başlıca güçlüklerden bahsetmek isterim. Bu güçlük il hakem kurulunun teşkilinde karşılaşılan güçlüktür. Bütün tatbikatçı arkadaşlarımız bunu gayet iyi bilmektedirler.

Kanunumuzun 35 inci maddesi "İl hakem kurulu o ildeki iş mahkemesi başkanının iş mahkemesi kurulmamış olan yerlerde de iş davalarına bakmak üzere görevlendirilmiş hakimin başkanlığında bölge çalışma müdürü veya görevlendireceği yardımcısı veya bir iş müfettişi, il hukuk işleri müdürü işçiler adına seçilecek iki hakemle, işverenler adına seçilecek iki hakemden kurulur." der.

Kanunumuzda işçiler adına seçilecek iki hakemi, uyuşmazlıkta taraf olan işçi teşekkülü, işveren adına kurula katılacak iki hakemi de işveren teşekkülü veya işveren seçmektedir. 35 inci maddenin 2 nci bendinin 3 üncü fıkrasına göre: "Kurul, üyelerinin tamamı ile toplanır. Ancak üyelerden birinin gelmemesi toplantıya engel olmaz." denmektedir. Yani burada vazıı kanun işçiyi ve işveren tarafından seçilen kurul üyelerinin mutlaka birisinin hiç olmazsa bulunmasını istemiş. Bir tarafın üyelerinin olmamasını istememiş. Şimdi birden fazla üye eksik olursa kurul toplanamıyor. Bir taraf ki; işçi veya işveren veya işveren teşekkülü, işçi teşekkülü olabiliyor bu seçimlerde, seçtiği iki kişiyi kurula göndermezse kurulun toplanması fiilen imkânsız hale

gelmekte. Bu bir vakıa olarak da bir çok hadiselerde tezahür etmiş bulunmakta. Bu husus böyle devam ederken, pek kısa bir zaman önce İstanbul İş Mahkemesi kendisine hakemini seçmeyen veya seçip de göndermeyen taraf adına hakemlerin seçilmesi hakkındaki karşı taraf talebini kabul etmiş ve iki hakemi seçmiştir. Hadisemizde zannediyorum Galatasaray Lisesi idi, iş yeri olarak, bütün özel okullar da bu hal vardı, göndermiyorlardı; işverenin göndermediği hakemlerin yerine iş mahkemesi hakemleri seçip gönderdi ve kurul toplandı. Bu bizde yeni bir tatbikat. Bu kararın Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesi tarafından tasdik edilmiş olduğunu işittim. Ama henüz karar elimize geçmedi, ancak Yüksek Hakem Kurulu bu şekilde toplanmış bulunan İstanbul İl Hakem Kurulu kararını muteber bir kurul kararı addederek bunun üzerinde müzakerede bulunduğuna göre, bu karar var anlaşılan. Çünkü bunları Yüksek Hakem Kurulu karara bağlamaya başladı. Şimdi bu karar hakikaten tatbikatta büyük bir problemi halletmiş durumda. Kanundaki bir boşluğu doldurmuş durumda. Ama bu kararın Kanunun lâfzına ve ruhuna, sistemine uygun olmadığı da düşünülebilir ve karar bu yönüyle tenkit konusu yapılabilir. Çünkü 275 sayılı Kanunun 39 ve 40 ıncı maddeleri işçiler ve işverenler adına hakem seçme hakkının kime ait olduğunu betahsis getirmiş. İşçi teşekkülü seçecek... Başka bir makam değil. İşveren veya işveren teşekkülü seçecek. O da gösterilmiş. İl Hakem kurulları özel olarak teşekkül ettirilmiş ve Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununda gösterilenden apayrı bir hakem kurulu kurmuş. Bunu da kabul etmek lazım. Kararları nitelik bakımından belirsiz süreli bir toplu iş sözleşmesi oluyor. Yani bunlar bir hak ihdas eden kurullar, görevleri hakemden tamamen ayrı olup adeta kanun vazıı gibi hareket eden kurullar. Nasıl ki, bir kanun çıkartılır, o bir hak ihdas eder, bu şekilde hareket ediyorlar. O bakımdan Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanunumuzun 516 ıncı ve müteakip maddelerinde bahsi geçen hakemlik müessesesi ile ilgisi yok. Eğer bu yol açılır ise o takdirde üyelere ikisinin noksanı ile kurul toplanabilecektir. Yüksek hakemde Çalışma Bakanlığı genel müdürü veya 1 inci hukuk müşaviri yerine mahkemece bir üye seçilebilecek gibi bir garipliğin doğmasından endişe edilir. Ama kararın bugün bir boşluğu tatbikatta doldurmuş olmasında da ben de hemfikirim. Karar niteliği bakımından bana, bu çözüm yolu kanundaki sisteme uygun gibi gelmiyor.

Hak ihtilâflarında ikinci bir değineceğim husus; hakem kurullarının hak uyuşmazlıklarındaki yeri meselesidir. Nazariyatta kanuni hakemlerin hak uyuşmazlıklarına bakıp bakamayacağı tartışma konusu olmuş, bir kısım hukuk otoriteleri hak uyuşmazlıklarının kanuni hakemle çözümlenebileceğini, bir kısmı da çözümlenemeyeceğini savunmuşlardır. Bu savunma halen de devam etmektedir. Konunun teferruatına inmeden çözümlenebileceğini savunanların dayandıkları noktaları şöylece özetleyebiliriz: 275 sayılı Kanun hak uyuşmazlıklarında özel hakeme gitme veya mahkemeye başvurma imkanlarının yanında grev

veya lokavta başvurarak uyuşmazlığı çözme imkanı kabul etmiştir. Fakat kanunda öngörüldüğü üzere grev veya lokavt kararı almanın yasak olduğu istisnai hallerde kanuni hakeme başvurma imkanı grev veya lokavtın yerini tutmaktadır. Ve bu 19 uncu maddenin 3 üncü bendinin 2 nci fıkrasına istinat etmektedir. Ne özel hakemin ve ne de yargı yolunun grev veya lokavtın yerini tutması kanunun sisteminde mümkün değildir, derler. Zira özel hakem tarafların anlaşması ile işleyecek bir yoldur, mahkemeye başvurma ise grev veya lokavtın yerini tutmaz. Çünkü hak uyuşmazlıklarında grev ve lokavtın prensip olarak kabulünün gerekçesi, mahkemelerde davaların uzamasıdır. Binaenaleyh 275 sayılı Kanunun bugünkü sistemi içinde grev ve lokavt kararı almanın yasak olduğu hallerde bir tarafın umumi hakeme başvuracağının kabulü zaruridir, derler.

Menfaat uyuşmazlıklarından farklı olarak hak uyuşmazlıklarında hakem kararı, toplu iş sözleşmesi niteliğinde değil, bir mahkeme ilâmı niteliğini taşır, diye iddia ederler. Bu hak ihtilâflarının kanuni hakemle görülebileceğini savunanların özetle tezidir. Bunların başında da sayın Hocamız Tunçomağ gelmektedir. Diğer bir kısım, yani bu hak ihtilâflarının özel hakemde çözümlenemeyeceğini savunanlar şu noktalara istinat etmektedirler; maddenin 3 üncü bendi hak ihtilâflarını düzenleyen 2 nci bend metne gelmeden düzenlenmiş ve yalnızca menfaat ihtilâflarını hedef tutarak düzenlenmiştir. Daha sonra maddeye 2 nci bend ilave edilmiş, fakat buna paralel diğer değişiklikler yapılmamıştır. Hak uyuşmazlıklarında grev ve lokavta gitmek milletlerarası tatbikata uymaz, sistemimizin de bir istisnasını teşkil eder. Özel hakemin kararlarının hukuki niteliği, tanzim edilirken menfaat uyuşmazlıkları ile hak ihtilâflarındaki durum kanun vazıı tarafından ayrı ayrı göz önüne alındığı halde kanuni hakem kararları için böyle bir ayırım yapılmamıştır. Bunun nedenin de 19/2'ye getirilen istisnai hükmün diğer neticelerinin düşünülmediği veya hiç değilse bu hususta genel prensiplerin uygulanması imkânının verilmesi maksadı olduğu söylenebilir, der. Ve devam ederler: "Kanuni hakem kurulları kararları hak uyuşmazlıklarında da menfaat uyuşmazlıklarında da kanunun açık ve sarıh hükmü gereğince toplu iş sözleşmesi niteliğindedir, derler. En büyük ayrıldıkları nokta burada oluyor. Birisi bu nevi kararlar ilam niteliğindedir, diyor, birisi toplu iş sözleşmesi niteliğindedir, diyor." Buna başka bir nitelik izafe etmeye imkan yoktur. Kanunun Meclis görüşmelerinde de açıkca belirtildiği gibi, kanuni hakem kurulları hak ihdas eder ve yetkisine gelen meseleler hak izharına taalluk edemez." der. Diğer bir, esas dayandıkları nokta da; hak uyuşmazlıklarının kanuni hakemde çözümlenmesi Anayasa hükümlerine de aykırıdır, derler. Ortada bir hak uyuşmazlığı olduğuna göre dava konusu olabilecek uyuşmazlığın ya adli veya idari kaza mercii tarafından çözümlenmesi gerekir. Anayasanın 32 nci maddesine göre bir kimseyi tabii hakimi sayılamayacak bir organ önüne çıkarmak

veya böyle bir yetkiyi haiz organ kurmak mümkün değildir. Anayasanın cevaz vermediği neticeyi doğuracak şekilde kanuni kurullara hak izhar etme yetkisi verilemez. Esasen bir hak ihdas eden kurulun ilam niteliği taşıyacak ikinci bir karar vermesi ve infaz ve icrası kabil bir nitelik kazandırabilmesi de mümkün değildir, der, ikinci görüşü savunanlar. Yani hak uyuşmazlıklarında kanuni hakem görevli değildir, derler.

Ben bu akademik münakaşaların pek üzerinde durmayacağım. Benim tatbikatta gönlüm ikincisine yatıyor. Neden? Biraz da mantığıma ikincisi uyuyor. Tatbikatçı olarak da ikinciye meyyalim. İkisi ortada böyle kalsa da ben tatbikatçı olarak ikinciye doğru çekmeye gönüllüyüm. Şu bakımdan gönüllüyüm; çünkü kanuni hakeme gidilmeyip kazai mercilere müracaat imkanı da var. Ne oluyor? Bir taraf kanuni hakeme gidiyor, bir taraf kazai mercie gidebiliyor. Evvela bu bakımdan mahzur görüyorum ben. Sonra hakikaten Anayasanın 32 nci maddesinin muvacehesindeki durum; bence çok kuvvetli gözükmekte. Hak ihtilâflarında karar verebilecek merci tayin edilmiş. Ya idari kazaya gideceksiniz veya adli kazaya gideceksiniz. Bunun başka türlü olmasına imkan yok. Bu bakımdan ben hak uyuşmazlıklarında kanuni hakemin görevli olmadığı kanısındayım. Ve Yüksek Hakem Kurulunun da hak uyuşmazlıklarında kanuni hakeme gidilemeyeceği hakkında kararları mevcut bulunmaktadır.

Şurasını da arzetmeden geçemeyeceğim. Bütün hukukçular bir noktada birleşiyorlar; diyorlar ki, hak uyuşmazlıklarında kanuni hakem olmaz, ama bizde konmuş. Sırf iş mahkemelerinde işlerin iyi yürümemesi dolayısıyla, o esbabı mucibe ile konmuş bir şey, bu kaldırılmalıdır. Kanun değişikliğinde zannediyorum, bu husus da göz önüne alınmalıdır.

**275 SAYILI YASA
İLE
İLGİLİ DEĞİŞİKLİK TASARISININ
UZLAŞTIRMA, ARABULUCULUK
VE
TAHKİME İLİŞKİN
HÜKÜMLERİ**

Avukat Ümit Teoman
TÜRK-İŞ Hukuk Müşaviri

275 sayılı Yasanın tadil tasarısında öngörülen değişiklikleri, nitelik ve gerekçeleriyle birlikte izah etmeye çalışacağım.

İlk nazarda hareket saham dar bir çerçeve içerisine sıkıştırılmış gibi görünüyorsa da Türk toplum hayatında büyük değişiklikler yaratan toplu sözleşme ve grev müessesesinin tadilini öngören tasarıdaki hedeflerin çalışma hayatımıza uygunluk dereceleri nedir? bunu tesbit etmek, münakaşasını yapmak etraflıca bir incelemeyi gerektirir. Bu sebeple konuşmamda sadece tasarıda yer alan hükümleri anlatmakla yetinmeyip, aynı zamanda geçmiş tatbikatı gözönünde tutarak anılan değişikliklerin milli bünyemize uygunluk derecesini de tesbite çalışacağım.

Grev ve toplu sözleşmenin işçilere mutlak bir hak olarak tanındığı ülkemizde uzlaştırma, bu hakları en ufak bir şekilde dahi olsa zedelemekten tarafları barışçı çözüm yollarına götürmek amacını taşıyan bir müessesedir. İsimlerinden de anlaşılacağı üzere bu kurullar grev veya lokavt prosedürünün tamamlanması için öngörülmüş değildirler. Tam tersine, tarafları anlaşabilecekleri bir noktaya getirecek formülü bulmakla görevlidirler. Ama bu, işçinin sömürülmesine veya işyerinin kapanmasına sebep olacak bir formül olmayacaktır. Hatta, taraflarca kabul edilmese dahi verilecek karar toplumun benimseyeceği yönde olmalıdır. Uzlaştırma kurullarının görevleri memleket ekonomisi açısından da hayati ehemmiyeti haizdir. Memleketimizde mevcut tek müessesenin uzlaştırma olması belki ilk nazarda yadırganabilir. Ancak toplu sözleşme ve grev müessesesinin yurdumuzda çok yeni oluşu bu

yadırganışı azaltır kanaatındayız. Konuya eğilmemizin tek nedeni de milli bünyemize uygun sistemi bulmaya matuftur.

Tadil Tasarısında uzlaştırmaya ilişkin bazı faydalı fakat yetersiz tedbirler yer almıştır. Öncelikle bunlara değinmek istemekteyiz.

Bizde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde Uzlaştırma kurulları istenildiği gibi başarılı olamamaktadırlar. Bunun sebebini mevcut sistemde aramak gerekir. Zira, bizde Uzlaştırma Kurulunda vazife görenler ve hele üçüncü tarafsız kişi aynı zamanda arabuluculuk görevini de bir ölçüde yürütmektedir. Bu sebeple öncelikle üçüncü tarafsız aracının seçim tarz ve usulünü tayin etmek, ondan sonra vasıflarını incelemek gerekir. Gerek mer'i metinde gerekse Tadil Tasarısında üçüncü tarafsız aracının seçimi aynen muhafaza edilmekte ve tarafların anlaşamamaları halinde işyeri seviyesinde mahalli mahkemece, işkolu seviyesinde ise Yargıtay Birinci Başkanınca seçilmeleri öngörülmektedir. Yani üç kişiden müteşekkil uzlaştırma kurulunun ilk ikisi taraf tutacak, üçüncüsü ise tarafsız kalacak. Buna mukabil İsviçre'de arabulucuları seçiminin taraflara bırakılmadığını öğrenmiş bulunuyoruz. Keza işçilerin uzun senelerden beri destekledikleri, güvendikleri bir hükümetin iş başında bulunduğu İsveçte 8 memurun bu işi yürüttüğü bilinmektedir. Görüleceği üzere örnekler arttırıldıkça sistemler değişmektedir.

Benden önceki konuşmacıların tebliğlerini dikkatle dinledim. Hepsinde bizdeki sistemin yetersizliğinden söz edildi. Ben de kendilerine katılıyorum, ama Türkiye'nin milli bünyesine yarayacak sistem nedir? Bunun üzerinde ortaya bir formül atıldığına şahit olamadım. Öte yandan Tadil Tasarısında öngörülen değişiklikler ile uyuşmazlıkların çözümlenmesi sağlanabilecek midir? Bütün bu hususlara kısaca değinmenin faydalı olacağı kanaatındayım.

Görülmektedir ki, mevcut sistemlerin pek çoğunda arabulucuk görevi ya resmi mercilerce, veya ihtisas sahibi kişiler tarafından yürütülmektedir. Bizdeki sisteme yöneltilen itirazlar ve yapılan tebliğleri şu noktalarda toplayabiliriz.

İş mahkemeleri veya Yargıtay Birinci Başkanı üçüncü tarafsız aracıyı seçerken, bu kişide arabuluculuk ve uzlaştırıcılık vasfı olup olmadığını araştırmamakta ve namusuna güvendiği, kabiliyetli gördüğü kişiyi seçmektedir. Halbuki arabuluculuk bilgi ve ihtisas isteyen bir iştir, ihtisas sahibi olmayan kişinin muvaffak olması düşünülemez.

Devletin önderliğinde kurulacak özel bürolar bu işi yürütürlerse daha faydalı olur.

Önceden üçüncü tarafsız aracılara ait bir liste hazırlanmalı ve muayyen bir devre için sadece bu şahıslar arabuluculuk görevini deruhte etmelidirler. (Yani profesyonel arabuluculuk.)

Görüleceği üzere henüz yurdumuzda tam bir fikir birliği mevcut değildir. Öte yadan mevcut sisteme göre yapılan itirazlar çoğunlukla haklı olmakla beraber, milli bünyemize uygun olanın hangisi olacağı suali de cevapsız bırakılmaktadır. Zira hareket noktamız isabetsizdir. Biz hep diğer sistemlerin faydalı taraflarını anlatarak bu problemi çözümleyemeyiz. Kanaatımca konuyu ters bir açıdan ele alıp, bünyeye uygun olmayan sistemler hangisidir, bunu tesbit etmemiz gerekir. Bu suretle bünyemize uygun olmayan sistemleri temizlemek ve daha rahat sonuca varmak imkanı doğar. O halde müsaade ederseniz ben bu konuyu ters açıdan ele alarak incelemeye çalışayım.

Acaba Türkiye'de profesyonel arabuluculuk müessesesinin ihdası faydalı mıdır? Profesyonel arabulucudan şunu kastediyorum; Arabuluculara ait bir liste hazırlanacak ve muayyen bir devre için uyuşmazlıklarda bu şahıslar rol oynayacaktır.

İlave edelim ki, bu şahısların tarafları zorlama imkânı ve kararlarına uymayan tarafı efkârı umumiye ilân etme hakları bulunacaktır. Zira, bu vasıfları haiz olmayan profesyonel arabulucudan fayda beklemek imkansızdır.

Ben böyle bir sisteme katılamıyorum. Halbuki yönden değil. Zira, güzel bir şekilde formüle eder kanuna dercedersiniz olur biter. Tamamen Türkiye'nin iktisadi zorunluluklarından, işçimizin mevcut durumundan ve sendikalarımızın karşılaşacakları zorluklar açısından katılamıyorum.

Kanaatımca bir Uzlaştırma Kurulunda sadece tarafsız aracının ehliyetli olması yeterli değildir. Ayrıca taraf aracılarının da iyi yetiştirilmiş, bilgili ve konuları takip eden kişiler arasından seçilmeleri gerekir. O halde problemin ilk kademesinde taraf aracıları üzerinde duralım. Türkiye'de İşçi ve İşveren Konfederasyonları, işçi ve işveren örgütleri bence işin başında taraf aracıları listesi hazırlamalıdır. Bunlar ihtisas sahibi kişiler olmalıdırlar. Muayyen bir devre için taraf aracıları listesini kastediyorum. Bir ihtilâf çıktığı zaman o Konfederasyon veya sendika ihtilâfta kendi aracısını liste içerisinden seçip, seçtiği kişiye sen taraf aracısı olarak Uzlaştırma Kuruluna gideceksin diyebilmelidir. Ancak, taraf aracılarının listesini hazırlamak ta kafi değildir. Ayrıca işçi ve işveren örgütlerinin kendi bünyelerinde Uzlaştırma müessesesine yardımcı olacak bürolar kurması da lazımdır. Türkiye çapında faaliyette bulunan büyük bürolar. Bu bürolarda çalışanlar uyuşmazlıkları mahallinde takip etmeli, iktisadi durumu inceleyip bütün dökümanları kendi örgütlerine vermeli-

dirler. Bir işçi veya işveren teşekkülü daha uyuşmazlık çıkmadan çıkabilecekmış gibi hazırlanmalı. Örneğin, Likat-İş ile, Tahmil tahliye Denizcilik Bankası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin bitiminden önceki devrede; daha önce hazırlanan sendika taraf aracılığı listesinde yer alan bir şahsa vazife verilmeli, sen şimdiden altı ay sonra çıkması muhtemel bir uyuşmazlığın dökümanlarını toplayacaksın, özel büromuzla temas edeceksin, sendika yetkilileri ile görüşeceksin ve altı ay sonra bir uyuşmazlık çıktığı zaman taraf aracısı olarak bütün meselelere vukuf kesbetmiş, bütün meselelerde bilgisi olan bir kişi sıfatı ile sendika ve işçinin hakkını Uzlaştırma Kurulunda taraf aracısı olarak müdafaa edeceksin denilebilmelidir. Bu suretle önceden hazırlanan taraf aracısı kurula gittiği zaman meseleleri açık dille anlatacak ve bütün konuya hakim olacaktır. Benim teklif ettiğim sistemin ilk kademesinde bu var.

Zannediyorum ki, sendikalar büyük çapta birleştikleri takdirde işçi sendikaları yönünden bu iş çok daha kolaylaşacaktır.

Şimdi geliyorum tarafsız aracının seçimine: İş mahkemesi veya Yargıtay Birinci Başkanı tarafından yapılan seçimin mahzurlarına ben de katılıyorum. Kanaatımca kurul başkanının tesbiti içinde ayrı bir komisyonun kurulması zorunludur. Bu kurul veya komisyon üyeleri Yargıtay, Danıştay, Sayıştay, Askeri Yargıtay, özellikle Üniversite, Yüksek Hâkimler Kurulu, gibi teşekküllerden seçimle tayin olunmalıdır. Üçüncü tarafsız aracının ismi üzerinde anlaşılabilmesi halinde tarafsız aracıyı bu kurul kendi arasından seçebileceği gibi, dışardan ağırlığı olan veya özel ihtisas sahibi şahısları da görevlendirebilmelidirler. Şüphesiz ki anılan üst kurulda işçi ve işveren Konfederasyonlarından birer temsilci de bulunmalıdır. Bu suretle tarafsız aracının seçimine ait endişelerin önleneyeceği kanaatındayım. Ancak bu kurul sadece tarafsız aracıyı seçmekle kalmamalıdır. Kurulun yanında bir büyük büro kurmak lazımdır. Bu büroda bütün dökümanlar toplanmalı, büronun araştırmacıları bütün Türkiye'de iş ihtilaflarını günü gününe takip etmeli ve bir ihtilâf çıktığında Kurula geniş bilgi verebilmelidir. Yukarıda belirttiğim gibi tarafların üçüncü tarafsız aracıda anlaşamadıkları hallerde, bu Kurul'a müracaat şart kılınmalı ve bu kurul kendi arasından veya dışından bir şahsı üçüncü tarafsız aracı olarak seçebilmelidir. Ayrıca Çalışma Bakanlığında da özel bir büro kurulması ve bütün yurttaki iş uyuşmazlıklarının günü gününe takip edilip bu Kurula bilgi vermesi de gereklidir.

Uzlaştırma Kurulunun teşekkülüne ilişkin görüşlerimi ve teklifimi yukarıda özet olarak belirttikten sonra Tadil Tasarısına bu konuda yer alan hükümlere değinmek isterim.

Tasarının 15 inci maddesinin ilk bendinde Uzlaştırma Kurulunun toplanma tarihi açıklığa kavuşturulmuş ve toplantı yer, gün ve saatının

tarafllara tebliğini tarip eden üç iş günü hitamında kurulun toplanacağı ön görülmüştür. Maddede yer alan en mühim değışikliklerin başında işkolu seviyesindeki toplu iş sözleşmelerinde işveren aracısının yetki almış bulunan İşveren Federasyonu, Sendikası veya işverence seçileceğı hususu gelmektedir. Gerçekten Tasarının 9 uncu maddesinde yapılacak görüşmelerde işvereni; Federasyon, sendika veya işverenlerden bünyesinde ençok işçiyi toplamış bulunanın temsil edeceği gösterilmekte ve temsil yönünden çıkacak uyuşmazlıkların çözümü anlatılmaktadır. Bu suretle temsil etme niteliğini kazanan İşveren teşekkülü Uzlaştırmaya aracı göndermek hakkına sahip olacaktır. Keza, Tasarıda eski metinden farklı olarak tarafsız aracı değimi, sadece üçüncü tarafsız aracı için kullanılmış ve işçi işveren kanadını temsil edenlerin taraf aracısı oldukları gösterilmiştir. Zannediyorum ki, doğru olan da budur. Zira belli bir teşekkülü temsil eden kişinin tarafsız kalamayacağı aşikârdır.

Tarafsız aracının seçiminde takip edilen prosedürün milletvekillerince hazırlanan tasarıdaki şeklinin mer'i metin ile aynı olduğunu tebarüz ettirmiştim. Çalışma Bakanlığı tasarısında ise farklı bir düzenlemeye geçilmiştir. Buna göre, tarafların seçimde anlaşılamamaları halinde müracaat üzerine ilgisine göre Çalışma Bakanlığı veya Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafsız aracıyı merkez teşkilatında Genel Müdür Yardımcısı, kontrolör veya şube müdürü veya muavinleri, merkez teşkilatı dışında ise Bölge Çalışma Müdürü, Muavinleri, İş Müfettişi veya Muavinleri, arasından seçecektir. Mucip sebep lâyihasında bu husus, mütehassıs kişilere anılan görevlerin verilmesinin daha faydalı olacağı gerekçesi ile izah olmaktadır. Biz de bu gerekçenin ilk kısmına iştirak ediyoruz. Bu kişiler gerçekten ihtisas sahibi kişilerdir, uzun zamandan beri Çalışma Bakanlığı teşkilatında vazife görmüşlerdir. Ne var ki, memur olan bu kişilerin her türlü töhmet ve itham dışında tutulmaları gerekir.

Zira kendi kanatına göre hareket eden bir memurun bitarafllılığından söz edilmesi veya mücerret hakkında beyanlarda bulunulması memurun haiz olduğu prestij ile bağdaşmaz. Bunun sonucu olarak da vazifelerin ifasında büyük problemlerle karşılaşmaları mukadderdir. Nitekim, Çalışma Bakanlığına bu şahıslara karşı itiraz hakkını tanıyarak, böyle bir halde seçimin Mahkemece yapılacağını bir alt fıkrada kabul etmektedir. Yani bu şahıslara karşı itiraz hakkı tanınmaktadır. Mahkemeye gideceksiniz bu şahıslara itiraz edeceksiniz. Hakim reddi sebepleri vardır, bunların en mühimi bitarafllılığın şüpheye düşölmesidir. Niçin gidecek taraflar ve ne diyecekler? Bu şahıslar ehliyetsizdir diyemiyecek, çünkü, uzun senelerden beri meslekleri icabı ehliyetleri tam. O halde bu şahıs bitaraf değildir diye gidilecek. Memurun bitarafllığı bahis konusu edilerek yapılacak itirazın kabulü halinde yukarıda izah ettiğim mahzurların dile gelmesine yol açılacak ve sadece memur değil, idare de töhmet altında

birakılacaktır. Bu sebeple tarafsız aracının Bakanlık mensubu arasından seçilemeyeceği, seçilmesinin mahzurlu olacağı görüşündeyim.

Aynı maddede açıklığa kavuşturulan diğer bir husus da, Uzlaştırma Kurulu toplantısının tarafsız aracıya yapılacak tebligatı takip eden altı işgünü içerisinde başlayacağıdır. Bizim sistemimizde şimdi bu yok, ne zaman başlayacağı hususu meşuk bırakılmıştır. Keza, daha önceki maddelere ve Yargıtay Ceza Genel Kurulunun 31/5/1965 tarihli kararına uygun olarak, kurula yalnız tarafların anlaşılmadıkları konuların bir bütün halinde ve bir defada getirileceği ve talep halinde istenilen bilgilerin yazılı olarak verilmesinin mecburi kılındığı sarahate kavuşturulmaktadır. Ancak maddede, tanıklık ve bilirkişiliğe ait usulleri tatbik eder, delilleri toplar denilmektedir. İstenilen bilgiler gönderilmediği takdirde müeyyidesinin ne olacağı hususu cevapsız bırakılmaktadır. Benim üzerinde durduğum önemli bir nokta, Uzlaştırma Kurulunun bütün mercilerden ve hatta Maliye Bakanlığından dahi gerekli bilgi ve belgeyi isteyebilmesi halidir. Keza, bilgi ve belgelerin Kurula sunulmaması halinde müeyyidesi gösterilmelidir. Uygulamada çoğu zaman taraflar bu usule uygun hareket etmemektedirler. Tadil Tasarısında bu konudaki boşlukların sür'atle doldurulması gerekmektedir.

Şimdi 15 inci maddede öngörülen bir başka yenilikten söz etmek istiyorum. Buna göre taraf aracılarının mücbir bir sebep yüzünden Kurula katılamayacak durumda olmaları, örneğin, ağır hastalık hali veya istifa etmeleri halinde istifanın Uzlaştırma Kuruluna verildiği tarihten itibaren tarafların üç işgünü içerisinde yeni aracılarını seçmek imkanına sahip kılınmalarıdır. Dikkat olunursa burda sendikanın aracıyı azletme yetkisi mevcut değildir. Zira meselenin başında aracısını seçerken gereken dikkat ve ihtimamı göstermek zorundadır. Ama aracı mücbir bir sebep yüzünden katılamıyorsa veya işveren yahut sendikanın her arzusunu yerine getiremiyor ve baskı altında tutuluyorsa ona istifa hakkı tanınmış, fakat sendikaya da yenisini seçme yetkisi verilmiştir. Ancak bu halin sık sık tekerrürüne mani olmak için üç defa seçilen aracının istifası halinde ilgili tarafın aracı göndermemiş sayılacağı gösterilmektedir. Aksini kabul edersek Uzlaştırma Kurullarının aylarca karar verememe hali ile karşılaşmak mukadder olur. Çünkü bu halde uzlaştırma süresinin işlemeyeceği peşinen kabul edilmiştir.

Tasarıda aynı imkân tarafsız aracıya da tanınmıştır. Tarafsız aracı da mücbir bir sebep yüzünden Kurul toplantılarına katılamıyor ise veya istifa etmişse üç işgünü içerisinde yenisinin seçileceği ve bu müddet içerisinde uzlaştırma süresinin işlemeyeceği açıklığa kavuşturulmuştur.

Gene tasarıda vuzuha kavuşturulan bir diğer husus, uzlaştırma kurulu kararlarının taraflara üç gün içinde tebliğ edileceği ve tarafların kurul

kararımı kabul edip etmediklerini tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde kurul başkanlığına bildirmek mecburiyetinde olduklarıdır. Mad-
denin diğer yönleri mer'i metinden farklılık arzetmemektedir.

Tadil Tasarısının 15 inci maddesinde taraf aracılardan birinin top-
lantıya gelmemesi halinde keyfiyetin bir tutanakla tesbit edileceği ön-
görölmektedir. Diğer taraftan tasarıda bu hallerde aracı göndermeyen
tarafın grev veya lokavt hakkının doğup doğmayacağına dair en ufak
bir açıklama mevcut değildir. Bilineceği üzere Yargıtay Ceza Genel
Kurulunun 31/5/1965 tarihli kararında, bu halde grev veya lokavta
başvurulamayacağı, yapıldığı takdirde kanun dışı sayılacağı gösteril-
mektedir. Tasarıda bu hususa açıkca yer verilmesinin faydalı olacağı
kanaatındayım.

275 sayılı Yasanın 19 uncu maddesi Hak ve Menfaat İhtilâflarından do-
layı greve gitmeye imkân tanımaktadır. Aynı imkanın her iki tadil
tasarısında da muhafaza edildiği görmekteyiz. Tadil Tasarısının genel
esprisi şu: Bir hakkın ihlâli halinde greve gidilebilecek fakat grev
kaza uzvunun üzerinde bir müessese olarak kabul edilmeyecektir. Yani
 tarafların müracaatları halinde kaza uzvuna müdahale hakkı tanınacak,
 mahkeme grevi durdurabilecektir. Geçmiş beş yıllık uygulamada hak
 ihtilâfından dolayı greve gidilemeyeceği, zira ortada ihlâl edilmiş bir
 hak varsa bunun önlenmesinin mahkemeden talep edilebileceği ileri
 sürülmüştür. Buna mukabil meclis müzakerelerinde, memleketimizde
 adli mekanizmanın işleyişinin yavaş olduğu, bir hakkı ihlâl eden iş-
 verenin açılacak davanın iki üç sene sürmesini düşünerek daima bu
 yoldaki davranışlarına devam edebileceği gerekçesi ile hak ihtilâ-
 fından dolayı greve gitme hakkı savunulmuştur. Hal böyle iken son bir
 yıldır bazı işverenlerimizin tutum ve davranışları, bu hükmün kanuna
 konuşundaki isabeti açıkca ortaya sermiştir. Gerçekten bazı işveren-
 lerimiz mahkeme kararı olmasına rağmen sözleşme ile getirilen hak-
 ları ihlalden kaçınmamıştır. En son ayın bir hadisesi Orman Genel
 Müdürlüğünde patlak vermiştir. İşveren sözleşme ile sağlanan hakları,
 taraf sendikanın muvafakatı olmaksızın, aynı işyerinde kurulu rakip
 sendika üyelerine uygulamaya karar vermiş, sendika İş Mahkemisine
 müracaatla ihtiyati tedbir kararı almış ve buna rağmen işveren söz-
leşme hükmünü ve mahkeme kararını ihlal ederek sözleşmeyle geti-
 rilen hakları teşmil etmiştir. Türkiye'de bugün içinde bulunduğumuz
 ortam bu. O işyerinde sendika greve gidiyorsa ki gidecektir bunun
 sebebi tamamen hatalı tutumdur.

Uygulamada hak ihtilafından dolayı grev hakkının tanınması hala ten-
 kitlere uğramaktadır. Halbuki hukukun genel prensibi, hakkın suisti-
 malinin kanunen himayeye mazhar olamayacağıdır. Kaldı ki grev ka-
 rarı alınmasına kadar esaslı bir prosedür takip olunmaktadır. Buna
 göre uyuşmazlık devamınca sendikanın işverene özel hakem teklifinde
 bulunması zorunludur. Bu teklif kabul edildiği takdirde hakem uyuş-

mazlığı esastan karara bağlanabilecek ve problem sonuçlanacaktır. Uygulamada işverenlerimizin bu teklife uyduklarını nadiren görmekteyiz. Misalini verdiğimiz Orman Genel Müdürlüğü de hakem teklifini reddetmiştir. Ote yandan bir uzlaştırma kurulu toplanacak ve karar verecektir. Bu dahi kifâyet etmediği takdirde, greve karar verilmesi halinde tarafların mahkemeye müracaat etmesi hakları sağlanmıştır. Yani kazai organa tam bir üstünlük tanınarak grevi durdurabileceği kabul olunmuştur. Hatta tarafların mahkemeye gidip durdurma talebinde bulunmayıp uyuşmazlığı sürdürme ihtimali düşünülerek Çalışma Bakanlığına dahi mahkemeye müracaat hakkı tanınmıştır. Görüleceği üzere bu keyfi olarak düzenlenmiş bir müessese değildir. Şimdi bir soru sormak isterim? Maddede sadece işçiye grev değil, işverene de lokavt hakkı tanınmıştır. Yani hak işçi teşekkülü tarafından ihlâl edilirse o zaman işverenin de lokavt hakkı mevcuttur. Lokavt, işçiler ve sendikacılar tarafından alkışlanacak bir müessese değil, ama ben şimdiye kadar hiçbir işçi sendikasının, hiçbir işçinin 275 sayılı Yasanın 19 uncu maddesindeki Lokavttan endişe ettiklerini görmemişimdir. İşçi Sendikaları bu maddeden şikayetçi değildirler. Çünkü sendikaların temel felsefesinde Türkiye'de toplu sözleşmeleri ihlâl etmeme fikri mevcuttur. İşçilerimiz de bu maddede düzenlenen lokavttan korkmamaktadır. Bu sebeple işverenlerimizin telaşlarını anlamak kolay değildir. Yalnız bir noktayı açıklığa kavuşturmak isterim. Meclisteki tadil tasarısı hakkında işverenin hazırladığı ufak bir kitapçıkta bu müesseseyi onların da kabul ettiklerini görmekteyiz. Türkiye'nin en büyük işveren örgütü olan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu anılan kitapçıkta hak ihlâlinden dolayı grevi kabul etmektedir. Kendilerini görüşlerimizi paylaşır görmenin sevincini taşıyoruz.

Bu hususu kısaca belirttikten sonra 19 uncu maddeye olan bir ufak ilâveyi de hatırlatmak isterim. Uygulamada menfaat uyuşmazlıklarından dolayı grev uygulamalarında mahkemelerin grevleri çoğu zaman durdurduğu bilindiğinden, tasarıya menfaat ihlâlinden dolayı başvuru grevin hiçbir suretle durdurulamıyacağına dair ufak bir fıkra ilâve edilmiştir.

275 sayılı Kanunun 48 inci maddesinde Hükümetin arabuluculuğu başlığını taşıyan bir hüküm mevcuttur ve tadil tasarısında aynı muhafaza edilmiştir. Şahsen faydalı bir müessese olarak göremiyorum. Zira geçmiş tatbikatta pek işlediğine şahit olamamışım. Görevlendirilen Bakanın uyuşmazlığa ayıracak zamanı bulması bir yana başvuracağı sağlam dökümanlar dahi mevcut değildir.

Tadil tasarısının 48 inci maddesinde bir başka müessesenin ihdas edildiğini görmekteyiz. Bu da arabuluculuktur. Fakat profesyonel anlamda olmadığı gibi başvurulması da mecburi kılınmamıştır. Maddeye göre taraflara, sözleşmenin aktedildiği ana kadar tavsiyelerde

bulunacak bir arabulucuyu anlaşarak seşmeleri öngörülmüştür. Bu arabulucu, 15 inci maddeden, yani uzlaştırmadan farklı olarak faaliyetlerine devam edecek, sözleşmenin akdi işin her safhada faaliyet gösterecektir. Fakat arzettiğim gibi seçilmesi tamamen taraflara bırakılmış olup, kararlarının zorlama gücü yoktur. Tatbikatta sağlayacağı fayda oranını da kestirmek mümkün değildir. Fakat bu madde ile te Türk hukukuna uzlaştırma kurulu dışında bir arabuluculuk müessesesi sokulmuş olmaktadır.

Son olarak belirtmek isterim ki Türkiye'de uyuşmazlıkların sayısı artmamışsa, grevler birbirini takip etmemiş ise Türk sendika liderlerinin basiretli politikalarının rolü bunda çok büyük olmuştur. Bu tezin arkasında bir hakikat gizlidir. Yani Türkiye'nin iktisadi durumunun bozuk olmasına ve işçinin emeğinin karşılığını alamamasına rağmen, Türk işçileri bu düzeni yaşatabilmişlerdir. Uyuşmazlık, arabuluculuk, tahkim bunlar hepsi temelde yatan iktisadi nedenlere dayanmaktadır. Bu sebeple Uzlaştırmadan, arabuluculuktan maksimum seviyede faydayı iktisaden kalkındığımız ortamda göreceğimiz kanaatındayım. 274 ve 275 sayılı Yasalarla alışma hayatımızda bir düzen değişikliği yapılmıştır. şimdi tadil tasarısı ile yeni bir değişikliğe gidilmektedir. Bunun kısa adı gcl ve kuvvetli sendika esprisi şeklinde konulabilir. Bu arada da milli bünyemize uygun bir uzlaştırma, arabuluculuk sistemi bulunur ve kanuna dercedilirse zannedirim ki Türk toplumu bundan büyük fayda görecektir.

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMLENMESİNDE BARIŞÇI YOLLAR VE BU KONUDA BATI ÜLKELERİNDEN BAZI ÖRNEKLER

Doçent Dr. Metin Kutsal
İstanbul İktisat Fakültesi

Giriş

Toplu iş mücadelesi denilen grev ve lokavtın demokratik bir siyasi düzende varlığı nasıl şüphe ile karşılanamazsa, bunların sosyal ve ekonomik hayat üzerinde, zaman zaman, az veya çok ölçüde etkili oldukları da inkar edilemez. Gerçekten bir topluluk tarafından veya bir topluluğa karşı girişilen bu mücadele hareketleri sonucunda işçi ve işverenin bir takım zararlara uğraması, memleket ekonomisinin tehlikelerle karşılaşması, hatta siyasi düzenin sarsıntılar geçirmesi muhtemeldir. Bu durum karşısında grev veya lokavt haklarını reddetmek bizzat demokratik rejime ve bunun dayandığı prensiplere aykırı olacağından, yapılacak iş bu hakları ortadan kaldırmak yerine, tarafarı uzlaştırma yoluna sevk etmek, daha açık bir ifade ile etkili bir barışçı çözüm yolu bulabilmektir.

Memleketimiz bakımından da bu meselenin hayati bir önem taşıdığına şüphe yoktur. Gerçekten 1963 yılından beri yürürlükte olan ve barışçı çözüm yollarını gösteren iş mevzuatımız tatbikatta beklenen sonuçları verememiştir. İşçi ve işverenleri yakından ilgilendiren bu husus, memleketimizde büyük ümitler bağladığımız ve şimdiden olumlu sonuçlarını almaya başladığımız hür sendikacılığa ve hür çalışma müna-sebetleri düzenine karşı güveni sarsabileceği gibi, milli ekonomimizi ve sosyal barışı da tehdit edebilecektir. Bu sebeplerle halen yürürlükte bulunan uzlaştırma ve tahkim yollarını temel haklara dokunmadan daha etkili bir hale getirmek, memleketimizin sosyal bünyesine daha iyi uyabilecek bir model bulmak gerekmektedir. Bu amaçla düzenlenen bu toplantıda bizim ele alacağımız konu barışçı yolların yerini ve önemini belirtmek, çeşitleri üzerinde durmak ve özellikle batı

büyük özelliği müşterek bir menfaatle ilgili olmasıdır. İş uyuşmazlık-
ülkelerinden birkaç örnek vermektir. Memleketimizdeki sistemin ak-
sayan yönlerine ve bu hususta alınması gereken tedbirlere bu konfe-
ransımızda değinmiyeceğiz.

1. Toplu Münasebetler Düzeni İçinde Barışçı Yolların Yeri ve Önemi

Bilindiği gibi toplu münasebetler düzenine işçilerin işverenler karşı-
sında giriştikleri uzun bir mücadelenin sonunda ulaşılmıştır. İşveren
karşısında iktisaden zayıf olan işçilerin pazarlık güçlerini artırabil-
mek kendi aralarında dayanışmayı sağlayabilmek için kurdukları
sendikalar ancak toplu pazarlık sayesinde üyeleri lehine önemli hak-
lar ve menfaatlar elde edebilmişlerdir. Toplu sözleşmenin yapılması
ise geniş ölçüde toplu mücadele silâhının (grev hakkının) işçilere
tanınmasına bağlı kalmıştır. Nitekim zamanımızda bir çok ülkede
anayasa garantisi altında grev hakkının sosyal barışın bir aracı ol-
duğu kabul edilmekte, ancak toplu mücadele hareketlerinin barışçı
yolları da gösterilmektedir. Görülüyor ki toplu münasebetler düzeni
hür sendikacılıkla başlamakta, toplu sözleşme, grev ve lokavt hakları
ile bunların barışçı çözüm yollarını içine almaktadır. Toplu mücadele
haklarını kabul eden her ülkenin barışçı çözüm yollarına da yer ver-
mesinin sebebi budur.

Bununla beraber barışçı çözüm yolları sadece grev ve lokavt haklarının
tanındığı ülkelerde değil, devlet müdahalesinin her alanda ortaya
çıktığı otoriter rejimlerde de mevcut bulunmaktadır. Zira siyasi
veya felsefi gerekçesi ne olursa olsun, çalışma hayatında bir takım
uyuşmazlıklar ortaya çıkmakta, bunların çözülmemesi ise zararlı
sonuçlar doğurmaktadır. Şu halde ister kapitalist, ister sosyalist
bir ekonomik düzen bahis konusu olsun; ister demokratik, ister tota-
liter bir siyasi rejim hâkim bulunsun iş uyuşmazlıkları değişik şe-
killerde de olsa, kendini göstermektedir.

Diğer taraftan bütün ülkelerde barışçı çözüm yolları ile ulaşılacak
istenen amaç aşağı yukarı aynı olduğu halde, birbirinden çok farklı
sistemlerin mevcut olduğu görülmekte, hatta birbirine tamamen ben-
zeyen iki ülke tespit etmek imkânsız bulunmaktadır. Değişik felsefi,
iktisadi ve siyasi esaslara dayanan komünist veya faşist ülkeler bir
yana bırakılsa dahi, klâsik demokrasinin hakim olduğu iki komşu ül-
ke arasında, bu hususta çok farklı usullerden faydalanıldığı göze
çarpmaktadır. Bu durumun nedenini o ülkeye has ekonomik, sosyal,
kültürel ve siyasi şartların bütününde aramak gerekmektedir.

Barışçı bir çözüm yoluna ihtiyaç duyulabilmesi için toplu bir iş uyuş-
mazlığının doğmuş olması gerekmektedir. Tek bir işçi ile işveren
arasında ortaya çıkan ferdi iş uyuşmazlıklarının aksine bir grup
işçiye işverenle karşı karşıya getiren toplu iş uyuşmazlıklarının en

larının bu şekildeki tasnifi gün geçtikçe önemini kaybetmekte, buna karşılık hak uyuşmazlığı-menfaat uyuşmazlığı ayırımı daha fazla kullanılmaktadır. Şöyle ki iş uyuşmazlığı daha önce doğmuş bir hakkın korunması ile ilgili ise buna hak uyuşmazlığı denilmekte ve bu hususta adli yargı organları yetkili sayılmaktadır. İş uyuşmazlığı farklı menfaat gruplarının içinde bulundukları ekonomik ve sosyal şartları değiştirmek veya muhafaza edebilmek amacı ile giriştikleri bir hareket ise ortada bir menfaat uyuşmazlığı var demektir. Birincisinde hakim, mevcut kanuni hükümleri tatbik ederek uyuşmazlığı çözümleyecek, ikincisinde ise bir hakem kendiliğinden kaideler koyarak uyuşmazlığa bir çözüm yolu bulacaktır. Nitekim bazı müellifler hak uyuşmazlığı- menfaat uyuşmazlığı ayırımını hukuki uyuşmazlıklar- iktisadi uyuşmazlıklar şeklinde ifade etmektedirler.

Bu iki çeşit iş uyuşmazlığından ikincisi şüphe yok ki sosyal ve iktisadi yönleri ile daha büyük bir önem taşımaktadır. Gerçekten bir yandan çok sayıda kimseyi ilgilendirmesi, öte yandan bir grev veya lokavtın patlak verebilmesi toplu iş uyuşmazlıklarının önemini açıkça göstermektedir. Bazı müelliflerin haklı olarak belirttikleri gibi menfaat uyuşmazlıklarında tarafların ihkakı hak yoluna gitmeleri, yani karşı tarafı kendi isteklerine boyun eğdirebilmek için greve veya lokavta başvurabilmeleri mümkündür. İşte barışçı çözüm yolları bu sonuca varılmasını önleyebilmek, sosyal ve ekonomik bünyeyi toplu mücadelenin zararlarından koruyabilmek amacını taşımaktadır.

Diğer taraftan bir çok ülkedeki tatbikat grev veya lokavtların azalmasında, diğer faktörler yanında, başarılı barışçı yolların da etkili olduğunu göstermiştir. Mesela İsveçte 1950'den 1962'ye kadar her seneye ortalama olarak 45 grev düştüğü halde, 1961'de 12 grev, 1962'de ise sadece 10 grev olayı patlak vermiştir. Keza ileride görüleceği gibi Federal Almanya ve İsviçre'de de grevlere pek seyrek rastlanmakta ve bu konuda başarılı bir uzlaştırma sisteminin rol oynadığı kabul edilmektedir. Ancak şu hususun şimdiden belirtilmesi gerekir ki en ideal sistemin dahi bir ülkede başarı kazanabilmesi ilgili tarafların buna inanmaları ve güvenmeleri ile mümkündür.

II. Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Çözüm Yolları

İşçilerle işverenler arasında çıkan toplu iş uyuşmazlıklarının grev veya lokavta yol açmaması için üç çeşit barışçı yoldan faydalanmak mümkündür. Bunlar:

- A. Uzlaştırma,
- B. Arabulma,
- C. Tahkim

yollarıdır. Bunlar hakkında kısa bilgiler vermeden önce bazı açıklamalar yapmak faydalı olacaktır.

1. Genellikle bu üçlü sistem bütünüyle bir ülkenin mevzuatına girmektedir. Yani sadece uzlaştırma veya sadece tahkim yerine uzlaştırma (arabulma) ve tahkim olarak kabul edilmekte, böylece toplu iş uyuşmazlıklarının çözülmesinde daha teferruatlı hükümlerle tarafların toplu mücadeleye girişmeleri önlenmeye çalışılmaktadır.
2. Yukarıda belirtilen üçlü ayırımı her ülkede rastlanmamaktadır. Özellikle uzlaştırma ile arabulma bazan iç içe geçmiş durumda bulunmaktadır. Diğer taraftan bu üç yoldan herhangi birisinin tatbikatta daha fazla önem kazandığı, uyuşmazlıkların daha ziyade bu usulle çözümlendiği görülmektedir.
3. Uzlaştırma ve arabulma terimlerine verilen anlam da ülkeden ülkeye değişebilmektedir. Bazı ülkelerde uzlaştırma kurulu tamamiyle arabuluculuk yapmakta, bazılarında ise uzlaştırmadan tarafların kendi aralarında uzlaşmaları anlaşılmaktadır.
4. Barışçı yollara başvurma usulleri ve yetkili organların verecekleri kararların hukuki niteliği de ülkeden ülkeye değişmektedir. Genellikle grev ve lokavt haklarının tanındığı ülkelerde uzlaştırmaya, arabulmaya veya her ikisine başvurmak mecburi olduğu halde, bu safhalarda verilen kararlara tarafların uyma mecburiyeti yoktur. Keza bu ülkelerde tahkim de tarafların rızaları ile başvurabilecekleri bir yol mahiyetindedir. Bu görevleri yapacak olan şahıslar veya kurulların seçimi ve çalışma şekilleri de oldukça değişmektedir. Bazı ülkelerde resmi makamların bu sistemin işleyişinde önemli müdahale imkanları olduğu halde, bazılarında bu müdahale asgari sınırlar içinde sıkıştırılmış ve esas itibariyle ilgili taraflar barışçı yolların işleyişine hakim kılınmışlardır.

Görülüyor ki tatbikatta uzlaştırma, arabulma ve tahkim terimleri bütün ülkelerde aynı anlama gelmemektedir. Bununla beraber doktrinde barışçı çözüm yollarının anlaşılmasını kolaylaştırabilmek için her birine has özelliklerden bahsedilmektedir. Biz de bunlara kısaca değineceğiz:

A. Uzlaştırma

Uyuşmazlık halinde olan tarafların görüşlerini birbirine yaklaştırmak suretiyle ihtilâfa son verme faaliyetine uzlaştırma denilmektedir. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözülmesinde tarafları en az şekilde zorlamak ve netice itibariyle çözüm yollarını tarafların kendilerinin bulmalarına yardım etmekten ibarettir. Uzlaştırma kurulu kararlarının tarafları bağlayıcı gücü genellikle yoktur. Buna karşılık ekseri ülkelerde işçilerle işverenler arasında grev veya lokavt gibi toplu bir mücadelenin başlayabilmesi hiç olmazsa bu safhanın geçirilmesine bağlı tutulmuştur.

Uyuşmazlığın giderilmesi için taraflara belirli bir çözüm formülü teklif etmek genellikle uzlaştırıcıların yetkisini aşmaktadır. Bu yüzden uzlaştırma müessesesi ekseriye yetersiz kalmakta ve biraz sonra görüleceği gibi arabulmaya doğru bir gelişme bir çok ülkede göze çarpmaktadır.

B. Arabulma

Uzlaştırmaya nazaran daha güçlü bir çözüm yoludur. Gerçekten arabulma görevini yapanlar uyuşmazlığı gidermek için taraflara bir çözüm formülü teklif etmek ve bunu kabul etmeyen taraf üzerinde mânevi baskı yollarına başvurmak imkanına sahiptirler. Yeni bir hukuki durum yaratma bakımından arabulucunun durumu hakeme benzemektedir. Ancak arabulucunun tavsiyesine ve ortaya attığı çözüm formülüne tarafların uyması mecburi değildir. Bununla beraber arabulucuların ehliyeti, tarafsızlığı ve hakkaniyetten şaşmayacağı inancı halk efkârınca kabul edilmişse, taraflar kolay kolay arabulucunun teklifini reddetmek cihetine gidememektedirler. Öte yandan arabulma kararının ciddi yayın organları vasıtasıyla yayınlanması arabulma müessesesine nisbi bir güç kazandırmaktadır.

Uzlaştırmamanın aksine arabulucular kararlarını vermeden önce uyuşmazlıkla ilgili her türlü araştırmayı yapma yetkisine sahiptirler. Meselâ işletmenin ödeme gücü hakkında bilgi edinme, gerekli evrak ve defterleri tetkik etme, bilirkişi dinleme yollarına başvurabilecekleri gibi, sendikanın ibraz edeceği her türlü belgeyi de inceleyebilirler.

Arabulma, uzlaştırma ile tahkim arasında ortalama bir çözüm yoludur, Nitekim bazı ülkelerde uzlaştırma yolu arzu edilen sonucu veremeyince, yani toplu mücadeleleri önleme hususunda etkili olamayınca, arabulma yolunun denemesine girişilmiş ve genellikle iyi sonuçlar alınmıştır.

C. Tahkim

Burada üzerinde durmak istediğimiz tahkim, tarafların anlaşmak suretiyle uyuşmazlığı bir şahsa (hakem) veya kurula (hakem kurulu) götürmeleridir. Şu halde bu yolun işleyebilmesi için öncelikle taraflar arasında hakeme başvurma hususunda bir anlaşmanın mevcut olması gerekmektedir. Kısaca ihtiyari tahkim denilen bu yola karşılık bir de mecburi tahkim vardır. Tarafların toplu iş mücadelesine girişmelerinin yasaklandığı ülkelerde ekseriye mecburi tahkim sistemi yürürlükte. Şu halde tahkimin ihtiyari oluşu, tarafların verilen karara uyup uymama serbistisini ifade etmemektedir. Şayet taraflar tahkime gitmeye karar vermişlerse verilen karara uymak zorundadırlar.

Tahkim yoluna tarafların başvurmamasını sağlamak, böylece uyuşmazlığı mücadeleye vardırırmamak için çeşitli usuller mevcuttur. En fazla rast-

lanan şekil toplu iş sözleşmesine buna dair hüküm konulmasıdır. Bu takdirde hakem, tıpkı bir hak uyuşmazlığını çözümleyen hakim gibi mevcut bir hukuki kaideyi hadiseye tatbik ederek kararını verecektir. Toplu iş sözleşmesi haricinde de taraflar hakeme başvurmak hususunda anlaşabilirler. Genellikle menfaat uyuşmazlıklarında henüz toplu sözleşme imzalanmadığından tahkim yolundan faydalanmak isteyen tarafların bu yola gitmelerinde hiç bir engel yoktur.

III. Batı Ülkelerinden Bazı Örnekler

Toplu münasebetler düzenini demokratik bir sistem içinde senelerden beri uygulayan bazı ülkelerden bahsetmek memleketimiz için faydalı olacaktır. Tabii şu veya bu ülkedeki modeli aynen benimsemek ve Türkiye'ye uygulamak gibi bir amaç taşımadığımızı belirtmek isteriz. Zira daha önce değindiğimiz gibi bir ülkede başarı ile uygulanan bir sistem başka bir ülkede aynı sonucu verememektedir. Bununla beraber memleketimizin sosyal ve ekonomik bünyesine en uygun modeli arama ve bulma amacı ile ilgili çalışmalarda batı ülkelerindeki sistemlerin çok iyi bilinmesi gerektiği kanısındayız.

A. İsviçre'de Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözülmesi

Toplu iş uyuşmazlıklarının pek az sayıda ve pek kısa süreli cereyan ettiği İsviçre, bir çok müellifler tarafından sosyal barış ülkesi olarak vasıflandırılmaktadır. Nitekim 1961'den beri patlak veren toplu mücadelelerden hiçbirinin süresi bir günü dahi bulmamıştır.

Bu barışlı sonuç İsviçre'ye has bir takım özel sosyal, kültürel ve ekonomik şartlarla ilgili olmakla beraber, etkili bir uzlaştırma ve tahkim sisteminin de mahsulü olduğuna şüphe yoktur. Gerçekten bu küçük ülkede uzlaştırma genel hukuk kurallarına terk edilmiyerek 12 Şubat 1949 tarihli özel bir kanunla düzenlenmiş ve bu amaçla Federal Uzlaştırma Bürosu kurulmuştur.

Bu kanuna göre bir kantonun sınırlarını aşan toplu iş uyuşmazlıklarını çözümlmek için Ekonomi Başkanlığı, Federal Uzlaştırma Bürosunu görevlendirebilmektedir. Adı geçen büro ancak taraflar arasında uzlaşma veya tahkim hususunda bir anlaşma bulunmadığı takdirde harekete geçebilmektedir. Arabulucuların seçimi de taraflara bırakılmamıştır. Uyuşmazlık resmi makam tarafından tespit edildikten sonra uzlaştırma kurulunun teşkili aşağıdaki şekilde ve resmi büro tarafından yerine getirilmektedir:

Beş kişilik uzlaştırma kurulunun başkan ve üyeleri Federal Konsey tarafından kabul ve ilân edilen bir liste üzerinden uyuşmazlığa el koyan resmi büroca seçilmektedir. Bu listede başkanlık görevi için 5, üyelikler için 12 kişi olmak üzere 17 arabulucunun isimleri bulunmaktadır.

Uzlaştırma kurullarına başkanlık yapacak kimseler doğrudan doğruya Bakanlar Kurulu tarafından tayin edilmektedir. Diğer üyelere gelince Bakanlar Kurulu bunlardan 6'sı için merkezi işçi teşekküllerinin, diğer altısı için de merkezi işveren teşekküllerinin tekliflerini aldıktan sonra harekete geçmekte ve 17 kişilik listeyi hazırlamaktadır.

Görülüyor ki İsviçre'de arabulucuların seçimi daha başlangıçta ciddi bir sisteme bağlanmıştır. Bu ülkede 1949 kanununun yürürlüğe girmesinden sonra ilân edilen resmi listelerdeki zevatin, meslek veya sanatlarında manevi otoriteleriyle isim yapmış, geniş bilgi ve tecrübeye sahip kimseler arasından seçildikleri görülmektedir.

Taraflar uzlaştırma kurulu huzuruna çıkmaya, gerekli bilgi ve dökümanları vermeye mecburdurlar. Uzlaştırma kurulu önce tarafların kendi aralarında uzlaşmalarını sağlamaya çalışmakta, buna muvafak olamazsa taraflara bir çözüm formülü teklif etmektedir. Taraflar bu teklifi açıkça kabul veya red imkanına sahiptirler. Kısmi kabul kanuna göre red sayılmaktadır (Mad. 4/1).

Şayet uzlaştırma akamete uğrarsa taraflar anlaşarak hakeme gidebilirler. Taraflar bu yola da gitmemekte ısrar ederlerse uzlaştırma kurulu durumu halk efkârına açıklamak yetkisine sahiptir. Hakeme başvurmayı kabul ederlerse Ekonomi Bakanlığı bir hakem kurulu teşkil ederek uyuşmazlığı buna havale etmektedir. Hakem kurulunun kararı uyuşmazlığı kesin şekilde sona erdirmektedir. Şayet taraflar arasında özel tahkim şartı varsa, kanuni tahkime ilişkin hükümler işlememektedir.

İsviçre mevzuatının bir özelliği de uzlaştırma ve tahkim faaliyetinin devam ettiği sırada işçi ve işverenlerin her türlü toplu mücadele yoluna başvurmadan çekinmek mecburiyetinde olmalarıdır. Şu halde barışçı yolların işlediği sıralarda grev veya lokavta başvurmak kanunla yasaklanmıştır.

İsviçre'de başarı ile uygulanan sistemi şöyle özetleyebiliriz: Bir yandan uzlaştırma kurullarının seçiminde resmi makamların rol oynamasına imkan verilmiş, öte yandan da uzlaştırma ismi altında tam manasıyla arabulma müessesesi düzenlenmiştir. Zira uzlaştırma ile harekete geçen kurul sonradan taraflara bir çözüm şekli teklif etmekte ve gerektiğinde durumu halk efkârına açıklayabilmektedir.

B. İsveç'te Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözülmesi

İsveç'te bir yanda uzlaştırma ile ilgili mevzuat, öte yanda da konfederasyonlar arası sözleşmelerle başarılı bir sistem uygulanmaktadır.

a. Kanuni Hükümler

Toplu iş uyuşmazlıklarını çözümlemekle görevli sekiz memur İsveç'in sekiz bölgesinde faaliyet göstermektedir. Her birinin çalışmalarına yardımcı olan resmi bir dairesi vardır. Bütün uyuşmazlıklar hakkında araştırma yapmak ve tarafları müzakereye ve uzlaşmaya teşvik etmek bu kimselerin başlıca görevini teşkil etmektedir. Ayrıca Stockholm'da bulunan bir büro mahalli dairelerin faaliyetini koordine etmektedir. En üst kademede ise Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı bulunmaktadır. Görevi sistemin bütününün yolunda işlemini kontrol etmektir.

Resmi makamların görevi sadece bir uzlaştırmadan ibaret olduğu halde tatbikatta bu faaliyetin çok başarılı sonuçlar verdiği görülmektedir. Mesela 1966 senesinde resmi uzlaştırmacıların çabaları sonunda önemli bir uyuşmazlık çözümlenmiş, üç yıllık yeni bir sözleşme imzalanmış, haftalık çalışma süresi 45 saatten 42,5 saate indirilmiştir.

b. Sözleşme İle Kabul edilen Barışçı Çözüm Sistemi

İsveç'te toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde kanuni hükümlerden daha fazla toplu iş sözleşmeleri, yani tarafların rızası ile kabul edilen sistem, önem taşımaktadır. Bu hususta 1938 senesinde İşçi Sendikaları Konfederasyonu (L.O.) ile İşverenler Konfederasyonu (S.A.F.) arasında milli seviyede yapılan temel sözleşme büyük bir önem taşımaktadır. Zira bu sözleşme sayesinde amme hizmetlerini tehdit eden iş uyuşmazlıkları (Mesleki Münasebetler Konseyi) nin hakemliğine tevdi edilmektedir. Bu tedbir sayesinde grev hareketlerinde önemli azalmalar müşahade edilmiştir. Mesela 1951'den 1958'e kadar bütün grevlerin işçi başına senede sadece 32 dakikalık bir zaman kaybına yol açtığı resmi istatistiklerden anlaşılmaktadır. İsveç'te ulaşılan bu başarılı sonuç üzerinde halen uygulanmakta olan uzlaştırma ve tahkim sisteminin rolü olduğuna şüphe yoktur. Ancak buna yol açan siyasi ve mesleki faktörlerin bulunduğu da unutulmamalıdır. Gerçekten bir yandan işçilerin destekledikleri ve güvendikleri bir hükümetin senelerden beri işbaşında olması, öte yandan da işçilerin ileri derecede sendikalaşması (yüzde 80) sosyal barışın sağlanmasında geniş ölçüde müessir olmuşlardır. İsveç misalinde şu husus bir kere daha ıspat edilmiştir ki, bir ülkede işçilerin sendikalaşma oranı ne kadar yüksek ise ve güçlü sendikalar işçi işveren münasebetlerinde ne kadar hakim ise, o ülkede sosyal barışın sağlanması o derece kolay olmaktadır.

c. Federal Almanyada Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözülmesi

Federal Almanya'da toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm yollarını gösteren genel bir kanun mevcut değildir. İşgal sırasında kabul edilen

bir kanun (20 Ağustos 1946, No: 35) halen bir çok eyalette yürürlükte bulunmakla beraber, adı geçen ülkede kanuni uzlaştırma yolları büyük bir önem taşımamakta ve taraflar genellikle akdi uzlaştırma yollarından faydalanmaktadırlar. Bunlara kısaca temas edeceğiz:

a. Kanuni Uzlaştırma Yolları

Yukarıda bahsi geçen 35 sayılı Kanun da taraflar arasında çıkacak iş uyuşmazlıklarının esas itibariyle toplu iş sözleşmelerinde konulacak hükümlerle çözümleneceğini kabul etmiştir. Bu hususa dair taraflar arasında bir anlaşma olmazsa bu takdirde işçi ve işverenlerin eşit sayıda temsil edildikleri bir komisyona başvurulacaktır. Eyaletlerdeki çalışma teşkilatı bu komisyonun başkanını bizzat tayin etmekte, işçi ve işveren temsilcilerini de mesleki teşekküller tarafından verilen listeler üzerinden seçmektedir. Başkanın da rey hakkına sahip olduğu bu komisyonda kararlar çoğunlukla verilmektedir. Şayet taraflar bu komisyonun kararına uyacaklarını önceden kabul etmişlerse veya sonradan verilen kararı benimsemişlerse toplu sözleşme yapılmış olmaktadır. Tarafların komisyon kararını kabul etmemeleri halinde toplu mücadele hakkı doğmaktadır.

Federal Almanya henüz kurulmadan kabul edilen bu kanun 1949 senesinde iki eyalette ilga edilmiş ve buralarda mecburi tahkimi mümkün kılan kanunlar yürürlüğe konulmuştur. Bununla beraber biraz sonra görüleceği gibi, akdi tahkim Federal Almanya'da çok geniş bir uygulama alanına kavuştuğundan mecburi tahkimi öngören bu iki kanunun tatbikatta bir önemi kalmamıştır.

b. Akdi Uzlaştırma ve Tahkim Yolu

Federal Almanyada işçi ve işveren mesleki kuruluşları arasında 7 Eylül 1954 tarihinde imzalanan ve uyuşmazlıkların çözümlenmesinde tip-sözleşme teşkil eden bir vesika tatbikatta büyük önem taşımaktadır. Nitekim bu örneğe uyularak bir çok işkolunda toplu sözleşmeler imzalanmış bulunmaktadır. Bahis konusu uzlaştırma sisteminin kuruluşu ve işleyişi şöyledir:

Uzlaştırma komisyonuna akit taraflar eşit sayıda ve eşit yetkilerle üye seçmektedirler. Taraflar üyelerden birini başkan vekili olarak göstermekte ve bu kimseler sıra ile komisyona başkanlık etmektedirler. Taraflar isterlerse üçüncü bir şahsı da başkan seçebilmektedirler. Komisyonda yapılan görüşmeler gizli olup, kararlar çoğunlukla alınmakta, çekimser kalmak ise mümkün bulunmamaktadır.

Toplu sözleşme müzakerelerinde uyuşmazlık çıkması halinde ise komisyon önce tarafların kendi aralarında uzlaşmalarını teşvik et-

mehtedir. Şayet bu mümkün olmazsa onlara uzlaşma hususunda bir teklifte bulunmaktadır. Taraflar belirli bir süre içinde bu teklif hakkında kararlarını bildirmek zorundadır. Teklif taraflarca kabul edilirse toplu sözleşme hükmüne geçmekte, bir tarafın kabul etmemesi halinde ise uzlaştırmanın akamete uğradığı tespit edilmektedir. Toplu mücadele yolu ancak bundan sonra açılabilir.

D. Fransa'da Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözüm- lenmesi

Bundan önce incelediğimiz ülkelerin aksine Fransa'da toplu iş mücadelelerinde önemli bir azalma görülmemekte, bu yüzden adı geçen ülkede çeşitli sosyal, iktisadi hatta siyasi problemler ortaya çıkmış bulunmaktadır. Özellikle politik amaçlarla girişilen genel grevler ülkenin iktisadi hayatında önemli güçlüklerin doğmasına yol açmakla kalmamakta, komşu ülkelerin iktisat politikaları üzerinde dahi müessir olmaktadır.

Çeşitli siyasi ve felsefi inançların etkisi ile parçalanmış bir manzara arzeden Fransız sendikacılığının sık sık grev silahına başvurmaları karşısında amme organları zaman zaman bazı tedbirler almak, grev hakkını kanun çerçevesi içinde kullanılabilir bir hale getirmek istemişlerdir. 1892'den günümüze kadar devam eden bu teşebbüsler henüz kesin bir sonuca ulaşamamıştır. Gerçekten Fransa'da greve başvurabilmek anayasa hürriyetleri arasında yer almakta, fakat bunun nasıl kullanılacağını gösteren bir kanun bulunmamaktadır.

Tarafların grev veya lokavta başvurmalarını önleyecek barışçı çözüm yolları üzerinde de ciddi teşebbüsler yapılmış olmakla beraber işçi ve işverenlerin isteklerine uygun ve güvenlerine lâyık başarılı bir sistem henüz kurulamamıştır. Toplu iş mücadelelerinin barışçı yollarla ve etkili bir şekilde çözümlenebildiği yegane devre 1936'yı takip eden bir kaç yıla inhisar etmektedir. Ancak bu yılların, Fransız sosyal tarihinde kendine has özelliklere sahip olduğu bilinmektedir. Hatırlanacağı gibi 1936'da fabrika işgalleri ile gelişen büyük bir grev hareketi sonucunda sosyalist bir hükümet iktidara gelmiştir. En büyük işçi kuruluşu olan sol eğilimli C.G.T.'nin teklifi ile toplu iş uyuşmazlıklarında mecburi tahkim sistemi kabul edilmiş (31 Aralık 1936 tarihli kanun) ve bu sayede grev ve lokavtlarda önemli bir azalma görülmüştür. Nitekim iki sene içinde 12939 uyuşmazlıktan 12477'si başarı ile çözümlenmiştir. Fransız işçilerinin hassasiyetle bağlı oldukları grev hakkından kendi istekleri ile vazgeçmeleri o devredeki siyasi iktidara güvenmeleri sayesinde mümkün olmuştur. Nitekim aynı siyasi şartların gerçekleşmediği harp sonu Fransa'sında işçiler mecburi tahkim rejimine bir kere daha dönmek istememişlerdir. Uzun tartışmalardan sonra 11 Şubat 1950 kanunu kabul edilmiş ve böylece mecburi uzlaştırma fakat ihtiyari tahkim esası benimsenmiştir.

Bu sistem uyuşmazlıkların çözümlenmesinde etkili olamayınca 1955 ve 1957 senelerinde arabuluculuk müessesesi ile takviye edilmeye çalışılmıştır. Bu şekilde taraflara bir çözüm yolu teklif etme, kabul etmeyen tarafı halk efkârına resmen açıklama imkânı kanuna sokulmuştur. Arabuluculuk müessesesi ilk yıllarda iyi sonuçlar vermeye başlamış ve mesela bu usul sayesinde 1955'te 37 uyuşmazlıktan 20'sinde tam bir başarı elde edilmiştir. Bundan cesaret alan kanun koyucu 1957'de bu sistemi daha geniş bir alana teşmil etmişse de tahmin ve arzu edilen gelişme meydana gelememiştir.

Mevcut kanuni hükümler uyuşmazlıkların çözümlenmesinde yeterli olamayınca iki yönlü bir gelişme kendini göstermiştir: Bir yandan önemli grev hareketlerinde tarafların itimadını kazanmış, ehliyet ve şahsiyetleriyle isim yapmış kimselerin aracılığından faydalanılmakta, öte yandan da kamu iktisadi teşebbüslerinde yeni bir uzlaştırma sistemine yer verilmek istenmektedir. Nitekim 1963 mart ayında patlak veren maden işçileri grevinde plânlama teşkilâtı başkanının katılması ile kurulan üç kişilik bir komisyon (Commision de Sages) tarafından başarıyla çözümlenmiştir. İktisadi devlet teşebbüslerinde uygulanması düşünülen yeni bir sistem ise (Toutee Raporu) sendika çevrelerinin sert tepkisi ile karşılanmış, hatta buna karşı grev hareketlerine girişilmiştir. Bununla beraber Fransa'da da Anglosakson ülkelerinde uygulanan ve iş uyuşmazlıklarının çözümünde resmi makamlara daha fazla müdahale imkânı veren sisteme doğru bir eğilim belirdiği görülmektedir.

Sonuç

Batı ülkelerinden seçtiğimiz dört ülkenin toplu iş uyuşmazlıklarını çözümleyebilmek amacıyla uyguladıkları sistemleri anahatları ile özetlemiş bulunuyoruz. Her ülkenin kendine has özelliği bir tarafa bırakılacak olursa aşağıdaki sonuçlara varmak mümkün olacağı kanısındayız:

a. Sendikacılığa Hakim Olan Temel Görüşlerin Önemi

Barışçı yollar, yürürlükte olan toplu iş münasebetleri düzeninin bir parçası olduğundan bir ülkenin sendikacılığına hakim olan temel görüşlerden geniş ölçüde etkilenmektedir. Şayet bir ülkedeki sendikacılık mesleki plânda kalmaya kararlı ise, barışçı yolların tespitinde ve başarı ile uygulanmasında ilgililere yardımcı olmaktadır. İhtilâlcî amaçlarla kurulan veya faaliyet gösteren sendikalar ise sınıf bilincini zayıflatacağı gerekçesiyle barışçı yollara fazla iltifat etmemektedirler. Bu tutumun kanun koyucuları olduğu kadar, mevcut kanunları tatbik edenleri de yakından ilgilendirdiğine şüphe yoktur.

b. Kuvvetli Sendikacılık Barışçı Çözüm Yollarının Gücünü artırmaktadır.

İşçilerin ve işverenlerin ileri derecede teşkilâtlanmış olmaları barışçı çözüm yollarının şansını artırmaktadır. Kuvvetli teşkilâtlanma, hem sendikalı sayısının toplam işçiler içindeki yüksek nispetini, hem de mümkün olduğu kadar merkezi bir sendikacılığı ifade etmektedir. İsveç misâlinin aksine Fransa'da görüldüğü gibi işçilerin farklı eğilimler sebebiyle aşırı derecede parçalanmaları mesleki planda bir zaaf kaynağı olmakta, barışçı çözüm yolları bakımından da önemli bir engel teşkil etmektedir.

c. Tarafların Güvenini Sağlamak Gerekmemektedir

Uyuşmazlık halindeki menfaat grupları arasında barışçı bir çözüm yolu bulabilmek ancak tarafların güvenini kazanmış bir sistemle mümkündür. Bağımsızlığına, ehliyetine ve hakkaniyetle hareket edeceğine inanılan arabulucuların hemen bütün ülkelerde başarı sağladıkları görülmektedir. Bu üç nitelikten herhangi birinin mevcut olmadığı hususunda taraflarda belirecek bir inanç, sistemi bütünüyle tehlikeye sokmakta ve hukuki tedbirler bu alanda ekseriya yetersiz kalmaktadır.

d. Resmi Organların Müdahalesinin Ölçüsü ve Önemi

Grev hakkını red ve inkâr demek olan mecburi tahkim belki kısa vadede meseleyi çözümlemeye yetmektedir. Ancak bu sistem çeşitli mahzurları da beraberinde getirmekte, esasen demokratik düzenin prensiplerine de aykırı düşmektedir. Şu halde menfaat grupları arasındaki uyuşmazlıklarda da tarafların kendi aralarında anlaşmaları esastır. Ancak bu hususta uyuşmazlık halinde olan taraflara yardımca olmak, ortalama çözüm yollarını bulmak ekseriya çok faydalı sonuçlar vermektedir. Bu hususta resmi organların müdahalesinin de gün geçtikçe önem kazandığı görülmektedir. Ancak bu müdahalenin amacı taraflarca hareket serbestisini ortadan kaldırmak olmayıp, onlara yardımcı olmaktır. Şu cihetin de unutulmaması lazımdır ki yukarıda belirtilen üç nitelik resmi organlar hakkında da aynen bahis konusu olmakta ve ancak bu şartlarla başarı kazanmak mümkün bulunmaktadır.

AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİNDE İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜNE İLİŞKİN GENEL İLKELER

William Meagher

Yapmak istediğim konuşmanın konusunu Amerika'da İşçi-İşveren ilişkileri ve özellikle iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları teşkil edecektir. Hemen şunu ilâve edeyim, Amerika'da İşçi-İşveren ilişkilerini düzenleyen usul ve metodlar Amerikan toplumunun sosyal ve iktisadi yapısına bağlı olarak geliştirilmişlerdir. Benden önce söz alan konuşmacıların her vesile ile belirtmiş oldukları üzere, bir toplumda uygulanması mümkün usul ve metodların doğrudan doğruya ve aynen topluma aktarılması imkansızdır. Onemini dikkate alarak bu hususa şahsen bende katıldığımı belirtmek isterim.

İşçi-İşveren ilişkilerini düzenleyen usul ve metodlar Amerika'da geçen yüz yıl içinde ve herhangi kanuni bir statüye bağlı olmadan geliştirilmişlerdir. Bir başka deyişle taraflar, sınaî ilişkilerini tanzime yarayan usul ve metodları müştereken ve tecrübe ile geliştirmişler, bilâhare bu usul ve metodlar bazı kanunlarla düzenlenmiştir.

Yapıları büyük farklılıklar arzeden işçi ve işveren teşekkülleri arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklar da çok kere büyük farklılıklar arz etmiş, bu uyuşmazlıkların çözümlenmesi için değişik metodlar uygulanmıştır. Dolayısıyla, bugün herhangi bir iş uyuşmazlığı hal sisteme, Amerikan sistemi adını vermek doğru olmaz. Bu sebeple de bugünkü konuşmamda sizlere Amerika'daki işçi-işveren ilişkileri hakkında sadece bazı örnekler vermek istiyorum.

Bu arada hemen ifade edeyim, bugün Amerika'da mevcut sistemin en büyük özelliği ve başarısının sırrı, ihtiyari bir sistem olmasındadır. Mevcut sistemin muvaffak olmasının başlıca sebeplerinden bir ikinci-

sini sistemin, herhangi bir iş uyuşmazlığı halinde, taraflara kendi görüş ve düşüncelerini ifade ve tatbik etmek hususunda geniş serbesti tanımış olmasına bağlayabiliriz. Kanunların getirmiş olduğu usul ve metodlardaki iş ihtilâflarının halli hususunda taraflara bu serbestiyi tanımakta, uyuşmazlığa taraf olan işçi ve işveren teşekküllerini konuya en fazla aşına merciler olarak kabul etmekte ve neticede işçi için grev ve işveren için lokavt hakkını kat'i surette yasaklamamaktadır. Halen Amerika'da mevcut ihtilâfları hal mekanizmasının başarılı olabilmesi hususunda ilgili işçi ve işveren teşekküllerinin en üst kademe yöneticilerinin de büyük dahli olduğunu kaydetmem lazım. Bir iş ihtilâfı halinde tarafların bir araya gelip uyuşmazlığa aralarında bir çözüm yolu bulmasında genellikle Hükümetin de büyük rol oynadığını belirtmek gerekir. Ancak hükümet her zaman için bir aracıdır. İşçi-İşveren ilişkileri konusunda Hükümet müdahalesinin bahis konusu olabileceği yegâne hal, bir grev hareketinin memleket ekonomisi üzerinde büyük zarar yaratabileceğinin kat'i olarak tesbit edilmiş olduğu haldir. Hükümet, kesinlikle, toplu sözleşmenin herhangi bir maddesini taraflara dikte ettirecek nitelikte bir müdahalede bulunmaz.

Az evvel bir takım niteliklerini izaha çalıştığım sistemin hangi tip iş uyuşmazlıkları için uygulandığını ve bu uyuşmazlıkların ne gibi usullerle çözümlendiğini açıklamadan önce, Amerikan sınai ilişkiler sisteminde ne çeşit ihtilâflarla karşılaşıldığını belirtmek isterim. Amerika'da iş uyuşmazlıkları üç ayrı kategoride toplanabilir.

1. Toplu sözleşme görüşmelerinden evvel doğan ihtilâflar

Amerika'da toplu sözleşme yapma hakkı kanuni bir haktır, dolayısıyla bu çeşit ihtilaflar işçi ve işveren teşkilatlarının toplu sözleşme masasına oturmadan önce bir takım kanuni mecburiyetlere uymaları yüzünden meydana gelir. Ve bu çeşit ihtilafların çözüm mercileri mahkemelerdir. Ancak, bu çeşit bir ihtilafların mahkemece karara bağlanması uzun bir zaman alabileceğinden Amerika'da bu çeşit ihtilaflarla uğraşacak ayrı bir idari mekanizma meydana getirilmiştir. Tarafların bu mekanizmaya rağbet etmelerinin birinci sebebi, bu mekanizmanın çokluk tarafların kabul edebileceği bitaraf bir karar verebilmesi, ikincisi bu karara ulaşmaktaki çabukluktur.

2. Menfaat ihtilâfları

Bu çeşit ihtilaflar, toplu sözleşme görüşmeleri esnasında çıkan ihtilaflardır.

3. Hak ihtilâfları

Bu çeşit ihtilâflar, taraflar arasında mevcut ve yürürlükte olan bir toplu sözleşmenin uygulanması sırasında meydana gelen uyuşmazlıklardır.

Konuşmamızın asıl konusunu teşkil eden ikinci ve üçüncü tip ihtilâfların çözüm yolları hakkında sizlere bilgi vermezden önce, sizleri bir parça da Amerika'daki toplu sözleşme sistemine ilişkin bazı özellikleri belirtmek te isterim.

Toplu sözleşme görüşmelerinin olumlu bir yöne tevcih edilebilmesi için tarafların başvuracakları usul ve metodların hepsi, bir bakıma o toplu sözleşmeye taraf olan işçi ve işveren teşkilatlarının kendi yaratmış oldukları bir nevi toplu sözleşme düzenidir. Bu düzenin esas amacı ise sözleşme esnasında taraflar arasında çıkacak anlaşmazlıklarda, tarafları ortak bir anlaşma noktasına doğru itecek formüllerin icad ve bu suretle taraflar arasında bir nevi kuvvet dengesi hasıl edilmesini sağlamaktır.

Bir toplu iş sözleşmesi esnasında husule gelecek anlaşmazlık daha ziyade ücretler, çalışma şartları ve sosyal yardım konularına taallük edecek ve işyerinin kâr, zarar durumu ve hayat pahalılığı konusunda tarafların birbirine verebileceği mucip sebepler çerçevesinde uyuşmazlığa bir hal çaresi bulunulması mümkün olabilecektir. Şurası muhakkaktır ki, bir iş uyuşmazlığında bir tarafın fikirlerinin karşı tarafca benimsenmesi her zaman için mümkün değildir, dolayısıyla ihtilâflı olunan konularda işçinin kendi fikirlerini karşı tarafa kabul ettirmek için başvuracağı iktisadi baskı hareketi işveren için lokavt, işçi içinde grev tehditleridir. Diğer yandan, bir sendikanın grev hakkını kullanmak hususunda göstereceği kuvvetli arzu ve kararlılık ile, bir işverenin muhtemel bir grev hareketi karşısında göstereceği mukavemetin kuvveti hakkında karşı tarafta uyandırabileceği fikir ve kanaat tarafların anlaşması için gerekli zemini teşkil edecektir. Hemen ilâve etmem lâzım, tarafların grev veya lokavt haklarını kullanmak hususunda izhar edecekleri arzu, birbirlerine zarar vermek değil daha ziyade noktai nazarlarını birbirlerine kabul ettirebilmek gayesi etrafında dönmektedir. Daha evvel ihtiyari bir niteliği olduğunu belirtmiş olduğum Amerikan sınai ilişkileri sistemi muhakkak ki, bir takım grev hareketlerine de sahne olacaktır. Bu grevleri Amerikan ekonomisi zaten nazarı dikkate almıştır. Nitekim, Amerikan Sınai İlişkileri düzenleme sisteminin temel gayesi muhtemel grev ve lokavt hareketlerini mutlak surette bertaraf etmek değil, sayılarını asgari hadde indirmektir.

Amerika'da, işçi-işveren ilişkilerine ilişkin mevzuatın çok çeşitli olması da, çok kere işçi-işveren ilişkilerinin çıkmaza girmesine sebep olabilir. Belirtilmesi gereken bir başka önemli gerçekte, uyuşmazlıklarda uyuşmazlık nedenlerinin sadece ücretler, sosyal yardımlar ve çalışma şartları değil ve fakat -taraflarca açık bir şekilde ortaya konulmamasına rağmen- politik ve idari olduğudur. İşin en kötü tarafı da uzunca süren bir uyuşmazlığın her geçen gün tarafların toplu sözleşmenin tümü hakkındaki görüşlerine olumsuz yönde tesir etmesidir.

Böyle bir durum ortaya çıktığında, bir başka deyişle taraflar arasındaki uyuşmazlığın had bir safhaya girdiği ve anlaşma imkânlarının adeta mevcut olmadığı sanılan bir noktaya gelindiğinde, ihtilâfın mecburi tahkime götürülmesi düşünülemez mi? Hemen söyleyelim ki, bu şartlar tahtında dahi mecburi tahkime gidilmesi çeşitli yönlerden son derece mahzurludur. Bu sebepleri aşağıda sıralıyalım:

1. Bir toplu sözleşme görüşmelerinde ortaya çıkan ihtilâfların esas nedenleri, ve hatta tarafların birbirlerini ikna için serdettikleri mucip sebepler de çok kere pek açık değildir. Buna meselenin intikal ettirildiği üçüncü tarafın konuya olan yabancılığını da eklersek ortaya çıkacak durum, verilecek kararın pek adilâne olmayacağı hakikatidir.
2. Mecburi tahkim tarafların gereken fedekarlığı yapmak suretiyle meseleye kendi aralarında bir çözüm yolu arama imkanlarını ortadan kaldırır.
3. Mecburi tahkimin bilhassa kötü olan yönü, tarafların hür toplu sözleşme, grev ve lokavt haklarını ortadan kaldırmasıdır. Yukarıda serdetmiş olduğumuz sebeplerden, Amerikan sınai ilişkiler sisteminde mecburi tahkime nadiren ve fevkalâde istisnai hallerde gidilir. Bundan altı yıl evvel vukua gelen meşhur Demiryolları iş uyuşmazlığı mecburi tahkimin uygulandığı ender durumlardan birisini teşkil etmektedir. Konuyu özetlersek mecburi tahkim, tarafların karşılıklı fedakârlıklarla müselelerine müşterek bir çözüm yolu bulmak ananelerini yıkacağı, grev ve toplu sözleşme müessesesini önemli şekilde örseleyeceği için mahzurludur.

Evvelce de belirtmiş olduğu üzere konumuz sadece menfaat ve hak ihtilaflarıdır. Şimdi bu ihtilâfların Amerika'da nasıl halledileceğine bu iki ayrı tip uyuşmazlık açısından, eğilelim.

Menfaat İhtilâfları:

Amerika'da menfaat ihtilâflarını halletmek hususunda en fazla yararlanan, arabuluculuk müessesesidir. İhtilâf konusu olan meselede, arabulucunun bir karar istihsal yetkisi olmadığından buna uzlaştırıcı-arabuluculuk müessesesi de denilebilir.

Bir arabulucunun çalışmalarının temel gayesi tarafların anlaşabileceği bir zemin yaratmaktır.

Bir arabulucunun çalışmalarında başarılı olması daha ziyade ihtilâfın çeşidine ve tarafların tutum ve davranışlarına bağlı olduğundan arabulucunun nasıl bir teknik ve taktik uygulayacağını kesin olarak ifade etmek mümkün değildir. Bu sebeple, bir arabulucunun vasıfları hakkında

fikir verebilmek için arabulucunun ne yaptığını değil neleri yapmaması gerektiğini izah etmek daha yerinde olur kanısındayım.

1. Bir arabulucu hiç bir zaman bir karar istihsal edemez.
2. Bir arabulucu hiç bir zaman bir grev veya lokavt hareketini er-teleyemez.
3. Bir arabulucu hiç bir zaman tarafları kendisinin de hazır bulunacağı bir toplantıya çelbederek fikir ve kanaatlarını ifade etmelerini isteyemez.

Nitelikleri hakkında yukarıda bir fikir vermeğe çalıştığımız arabulucu ile ilgili işçi ve işveren teşekküllerinin yakın bir işbirliğinde bulunmalarının, kendisine mümkün mertebe muzahir olmalarının başlıca iki önemli sebebi vardır. Bunlardan birincisi, muhtemel bir grev veya lokavt hareketinin memleket sanayii, memleket ekonomisi üzerinde icra edeceği kötü tesirleri bertaraf etmek arzusu, ikincisi ise, kindileri içinde bir takım zararlı sonuçlar getireceği muhakkak olan grev veya lokavt hareketlerini bertaraf etmek için her çareye başvurmak mecburiyetidir.

Az evvel bir arabulucunun niteliklerini belirtirken bir arabulucunun hiç bir zaman bir karar verme yetkisine sahip olmadığını ifade etmiş-tik. Bir arabulucunun en mühim vasıflarından birisi de kendisini ilgili işçi ve işveren çevrelerine tarafsız bir kişi olarak kabul ettirebilme-sidir. Kendisini işçi ve işverene tarafsız bir kişi olarak kabul ettire-bilen ve yapmaması gereken işlerin ne olduğunu iyi bilen bir arabulucu tarafların müşterek meselelerine yine müşterek bir çözüm yolu bulmalarına yardımcı olmak hususunda diğer her türlü çalışmayı yapabi-lir. Bir arabulucu mevcut ihtilâf muvacehesinde kendi çalışma strate-jisini kendisi tesbit edecektir.

Bu müessesenin başarısı diğer yandan, Türkiye'da dahil, ihtiyari uz-laştırma ve arabuluculuk sistemlerinin mevcut olduğu bütün memle-ketlerde, ihtilâfa taraf olan işçi ve işveren teşkilatlarının meselede kendilerinin de suçlu olabileceklerini evvelden kabul etmelerine, uz-laştırma ve arabuluculuk hizmetlerinin daima istifadeye amade tutul-masına, ve nihayet arabulucuların kullanacağı stratejinin uyumsuzluğun çeşidine, tarafların tutum ve davranışına, meselenin vehametine uya-bilecek bir seyyaliyette olmasına bağlıdır.

Önemli kaydedilmesi gereken bir diğer husus da, uzlaştırma ve ara-buluculuk hizmetlerinin taraflara genellikle muzahir olabilmesinin, bu hizmetleri sağlayacak merkezi bir teşkilatın mevcut olmasına da bağlı olduğudur. Böyle bir merkezi teşkilata aşağıda sıralayacağımız sebep-ler dolayısıyla lüzum vardır:

1. Uzlaştırma ve arabuluculuk hizmetlerinin bir merkezden koordine edilmesi zorunluğu,

2. Uzlaştırma ve arabuluculuk hizmetlerini deruhte edecek kimselere gerekli nitelikleri kazandırılabilmesi lüzumu,
3. Uzlaştırma ve arabuluculuk hizmetlerini deruhte edecek kimselerin derhal sağlanabilmesi zorunluğu.

Takdir edeceğiniz üzere, bir toplu iş sözleşmesine giren taraflardan hiç biri ileride, toplu sözleşme görüşmelerini sekteye uğratacak vahim bir uyuşmazlıkla karşılaşacağını evvelden kestiremez. Dolayısıyla da, hiç bir tarafın toplu sözleşme görüşmelerine beraberinde bir arabulucu olduğu halde gelmesi ve kendisine, "Arkadaş sen şöyle bir kenarda otur. İhtiyacımız olduğunda bize yardımcı olursun" demesi beklenilemez. Uyuşmazlığın ne zaman, hangi konuda ortaya çıkacağı evvelden kestirilemeyeceğine göre, böyle bir merkezi teşkilât, ihtiyaç vukuunda taraflara yardımcı olacak bir uzlaştırıcı-arabulucuyu sür'atle temin edecektir.

Hak İhtilâfları:

Farzedelim ki, taraflar arasında bir toplu sözleşme imzalandı. Bu toplu sözleşme işçi-işveren ilişkilerine müteallik bütün konuları muhtevi bir toplu sözleşme olacaktır. Zaten Amerikan kanunları da bu hususu amirdir.

Bununla beraber, ne kadar hassas davranılırsa davranılsın işçi ile işveren ilişkilerinin ortaya çıkaracağı bütün meselelerin evvelden tesbit edilmesi ve bu meselelerin ne şekilde halledileceğine dair toplu sözleşmeye gerekli maddelerin konulması imkânsızdır. Dolayısıyla da, bir toplu sözleşme yürürlüğe konulduktan sonrada bir takım anlaşmazlıkların, bir takım pürüzlerin ortaya çıkabileceğini her zaman için beklemek lazımdır. İşte biz bu tip uyuşmazlıklara, yani yürürlükteki bir toplu sözleşmenin uygulanmasında ortaya çıkan uyuşmazlıklara, hak uyuşmazlıkları adını veriyoruz.

Yalnız hemen şunu ilâve edeyim Türk kanunları gibi Amerikan kanunları da, menfaat ihtilaflarında olduğu gibi hak ihtilâflarında da, işçi için grev ve işveren için lokavt haklarını tanımıştır. Bununla beraber taraflar bütün gayret ve iyi niyetlerine rağmen müşterek bir çözüm yolu bulamadıkları ciddi bir hak ihtilâfı mevcut olduğu hallerden yüzde yüzde doksan beşinde, grev veya lokavta gitme yerine meseleyi tarafsız bir hakeme intikâl ettirmeyi tercih ederler. Bunu yapabilmeleri içinde daha evvel toplu sözleşmelerine (non-suitable clause) ilerde kendilerine bu imkânı sağlayacak bir madde koymaları gerekir. Biz bu maddedeki şarta grev ve lokavt yapmama şartı "non-strike clause" deriz. Bu madde, toplu sözleşmenin tatbiki sırasında ortaya çıkacak uyuşmazlıkların nihai safhada tarafsız bir hakeme intikâl ettirilmesi ve tarafların hakemin vereceği karara uyacaklarını, böyle

bir hak ihtilâfı dolayısıyla katiyen grev veya lokavta gitmeyeceklerini peşinen kabul etmelerini amir olacaktır. Tarafların genel olarak, böyle bir davranışı benimsemelerinin ise çeşitli sebepleri vardır. Birincisi, taraflar bazı hakların verilmesi hususunda daha evvel mutabakata varmışlar ve mutabık kalınan hususları bir toplu sözleşmeye dercetmek suretiyle samimi ve iyi niyetli olduklarını ayrıca tevsik etmişlerdir. Bütün problem bu hakların bilahare verilmemesinden değil, toplu sözleşmedeki maddelerin yanlış tefsir veya tatbik edilmesinden doğacaktır. Binaenaleyh, sırf bu sebeplere müstenit anlaşmazlıkların grev veya lokavt yolu ile halledilmeğe çalışılması meseleye bir bakıma politik bir veçhe verecek, işverenin zaten vermediği kabul ettiği hakların adeta zor kullanılmak suretiyle alındığı intibainı yaratacaktır.

Toplu sözleşmenin tatbiki esnasında ortaya çıkan ihtilâflara konu olan sebepler zaten taraflarca açık bir şekilde görülemeyecek neviden sebepler olacaktır. Bunu taraflar peşinen kabul ederler. Binaenaleyh taraflar için nedeni tam manasıyla aşikar olmayan uyuşmazlıklar için greve gidilmesi bir toplu sözleşmeye imza atmak suretiyle izhar edilen hüsnüniyetle kabili telif değildir.

Şurası muhakkaktır ki, bu nevi ihtilâflara, taraflar önce kendi aralarında ve birtakım ihtilâf kademeleri vasıtasıyla çözüm yolu bulmağa çalışırlar. İhtilâfa, muhtelif kademelerde ayrı ayrı yapılan görüşmelere rağmen bir hal çaresi bulunamazsa, son bir çare olmak üzere ihtilâf tarafsız bir hakeme intikal ettirilir. Evvelce de belirtmiş olduğumuz üzere, hakemin vereceği karara uyacaklarını taraflar peşinen kabul etmişlerdir. Ancak belirtmek isteriz ki burada hakemin vereceği karara mutlaka uymak zorunluğu bir nevi mecburi tahkim değildir. Zira, taraflar hakemin vereceği karara uyacaklarını toplu sözleşme ile ve peşinen kabul etmişlerdir, ve hiç kimse onları toplu sözleşmeye böyle bir madde koymağa icbar etmemiştir. Bu ihtiyari davranışa bir nevi mecburi tahkim nazarı ile bakmak hatalıdır.

