

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI
VE
BARIŞÇI YOLLARLA ÇÖZÜMLENMESİ

Doç. Dr. Metin KUTAL
İst. Üniversitesi İktisat Fakültesi

Toplu iş mücadelelerini kabul eden her kanunî rejim beraberinde barışçı çözüm yollarını da getirmek zorundadır. Grev ve lokavt haklarının tanınmadığı veya tanınmakla beraber kanunla düzenlenmediği ülkelerde dahi barışçı yollarla ilgili mevzuata rastlanmaktadır. Kanun koyucular tarafından meselenin bu derece önemle ele alınmasında haklı bir takım sebeplerin mevcut olduğuna şüphe yoktur.

Gerçekten her toplu mücadelenin sosyal ve ekonomik bünyede az çok bir tehlike yarattığı bilinmektedir. Nitekim toplu mücadeleler sonucunda bir taraftan maddî zararlar meydana gelirken, öte taraftan da bazen devletin siyasî otoritesini sarsmak suretiyle mevcut hukukî düzeni tehlikeye düşürebilecek bir takım olaylar cereyan etmektedir. Kanunlara uygun şekilde yapılan grev ve lokavtlardan dahi işçi ve işverenler zaman zaman ağır kayıplarla çıkmakta, bu arada geniş vatandaş kütleleri de bu gibi hareketlerden zarar görmektedir.

Grev ve lokavt silâhlarının bu gibi tehlikelerini bahane eden otoriter rejimler, sosyal sınıf gerçeğini sistematik şekilde reddederek, toplu iş mücadelelerine yer vermek istememişlerdir. Fakat tatbikat şunu göstermiştir ki yasaklar koymakla işçi-işveren münasebetlerinde sosyal barış kendiliğinden hâkim olamamakta, menfaatleri bakımından farklı gruplara mensup olanlar arasında çekişmeler devam edip gitmektedir.

Toplu iş mücadelesi haklarını demokratik düzenin tabii bir sonucu olarak tanıma zorunluğu ortaya çıkınca, toplu iş mücadelelerini mümkün olan en kısa zamanda çözümlenmek kaçınılmaz bir hale gelmektedir. Zira

ancak bu sayede ilgili tarafları ve ekonomik - sosyal bünyeyi korumak mümkün olmaktadır.

Biz bu konferansımızın birinci kısmında toplu iş uyuşmazlıkları kavramını tayin etmeğe ve çeşitli ülkelerdeki kanunlardan örnekler vermeğe çalışacağız.

İkinci kısımda ise bu müessesenin memleketimizdeki hukukî esaslarından ve tatbikatta ortaya çıkan başlıca problemlerden bahsedeceğiz.

KISIM I

GENEL KAVRAMLAR VE ÇEŞİTLİ ÜLKELERDE UYGULANAN SİSTEMLER

I — TOPLU İŞ MÜCADELESİ KAVRAMI

Emek sahibi işçi ile sermaye sahibi işveren arasında menfaat çekişmesi olduğuna göre, bunlar arasında bir takım uyuşmazlıkların doğması kaçınılmaz bir olaydır. İşçilerle işverenler arasındaki bu uyuşmazlıklar çeşitli tasniflere tabi tutulmakta beraber, üzerinde en fazla durulan tasnif ferdî iş uyuşmazlıkları, toplu iş uyuşmazlıkları ayırımıdır.

Ferdî iş uyuşmazlıklarında tek bir işçi, işverenle bu mücadeleyi yürütmekte ve bahis konusu uyuşmazlık sadece bu iki tarafı ilgilendirmektedir.

Toplu iş uyuşmazlıklarında ise, durum değişiktir. Burada uyuşmazlıkta taraf olan tek işçi değil, bir grup işçidir. Ayrıca uyuşmazlık konusu da toplu bir menfaatle ilgilidir. Uyuşmazlıkta taraf olan işçi topluluğu hukukî bir statüye sahip olabileceği gibi (sendika), fiilî bir topluluk ta olabilir¹.

Çalışma hayatında işçilerle işverenler arasında meydana gelen bu iki çeşit uyuşmazlık, bazı ülkelerin mevzuatında açıkça ifade edilmiş ve farklı bir takım hükümlerle düzenlenmiştir. Diğer bazı ülkelerde ise bu ayırımı büyük bir önem verilmemektedir².

1) Gerçi ilerde görüleceği üzere Türk hukukunda toplu iş mücadelesi ve uyuşmazlık çıkarma hakkı sadece sendikalara tanınmıştır. Fakat genellikle teoride bu şart aranmamaktadır.

2) Federal Almanyada ve İtalyada bu ayırım büyük önem taşımamaktadır. Fransada da bu ayırımın gün geçtikçe önemini kaybettiği anlaşılmaktadır.

Nitekim işçi-işveren arasındaki uyuşmazlıkların ferdî ve toplu uyuşmazlıklar şeklindeki ayırımı müellifler tarafından müphem görülmekte ve ister ferdî, ister toplu olsun uyuşmazlıklar hak uyuşmazlığı ve menfaat uyuşmazlığı şeklinde tasnife tabi tutulmaktadır³. Böylece uyuşmazlık daha önce doğmuş bir hakkın korunması ile ilgili ise bu hukukî bir uyuşmazlık kabul edilmekte ve bu konuda adli kaza mercileri yetkili sayılmaktadır. Aksine uyuşmazlık, farklı menfaat gruplarının ekonomik ve sosyal şartlarını değiştirmek için giriştikleri bir mücadele ise, ortada ekonomik bir menfaat ihtilâfı var demektir. Bunu halledecek merci ise, yeni haklar yaratabilme yetkisine sahip bir kimse (meselâ hakem) veya bir kuruldur. Bu ayırımı esas olan hak ve menfaat uyuşmazlığı mefhumlarını bazı müellifler hukukî uyuşmazlıklar ve iktisadî uyuşmazlıklar terimleriyle ifade etmişlerdir. Zira birincisinde bir hâkim, mevcut bir kanunu uygulamak suretiyle uyuşmazlığı çözümlenmekte, ikincisinde ise hakem yeni bir kaide yaratarak uyuşmazlığa son vermektedir.

Biz bu konferansımızda hak uyuşmazlıklarını bir tarafa bırakarak menfaat uyuşmazlıklarından ve özellikle bunların barışçı yollarla çözümlenmesinden bahsedeceğiz.

Barışçı yolların başarısızlığa uğradığı durumlarda tarafların kuvvete başvurmak imkân ve ihtimali belirlemek ve bazı müelliflerin haklı olarak belirttikleri gibi toplu iş uyuşmazlıklarında zor kullanma (ihkakı hak) tamamiyle ortadan kaldırılmış olmamaktadır. Bu durum karşısında sonu grev ve lokavta varabilecek olan bir uyuşmazlıkta tarafların hemen mücadeleye girişmesine engel olacak veya mücadele başlamışsa bunun bir an önce sona ermesine yardımcı olacak barışçı yolları bulmak gerekmektedir.

II — BARIŞÇI YOLLARIN BELLİBAŞLI ÇEŞİTLERİ

Toplu iş uyuşmazlıklarını barışçı yollarla çözümlenmek için çeşitli yollardan faydalanılmaktadır. Bu yollara başvurma mecburiyeti ve neticede varılan sonuçların tarafları ne dereceye kadar bağliyacağı hususu ülkeden ülkeye değişmektedir. Genellikle otoriter rejimlerde toplu mücadele yasak edildiğinden barışçı yolların esasını, mecburî tahkim teşkil etmektedir. İşçi işveren münasebetlerinin ilgili taraflar arasında hür pazarlık sonucunda serbestçe tesbitini kabul eden ülkelerde ise, tahkim yolundan geniş ölçüde faydalanılmakla beraber, tarafların bu yola başvurmaları

3) F. H. Saymen, Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954, sh. 322-324; A. Brun- - H. Galland, Droit du Travail, Paris, 1958, p. 954.

mecburî değildir. Ayrıca bu ülkelerde uzlaştırma ve arabulma diye isimlendirilen iki yoldan daha faydalanılmaktadır.

Uzlaştırma, arabulma ve tahkim yolları toplu iş uyuşmazlıkların çözümlenmeye yaramakla beraber birbirlerinden farklı özelliklere sahiptirler. Bunlardan ayrı ayrı kısaca bahsetmeyi uygun bulmaktayız.

1 — Uzlaştırma

Uzlaştırma yolunun bütün ülkelerin tatbikatını aksettiren bir tarifini vermek hemen hemen imkânsızdır. Bazı ülkeler mevzuatında uzlaştırmadan tarafların kendi kendilerine uzlaşmaları anlaşılmakta, bazı ülkelerde ise uzlaştırıcı rolünü oynayan bir şahıs veya kurul araya girmektedir. Bu son şekliyle uzlaştırma, bir dereceye kadar arabulmaya benzemektedir.

Bununla beraber uzlaştırmannın amacı tarafların farklı görüşlerini birbirine yaklaştırmaktan ibarettir. Genellikle uzlaştırıcının fonksiyonu taraflara belirli bir çözüm yolu teklif etmek olmayıp, tarafların kendi kendilerine, yeni bir formül bularak uyuşmalarını sağlamaya çalışmaktır.

2 — Arabulma

Arabulucunun fonksiyonu bazı bakımlardan uzlaştırıcıya benzemektedir. Ancak uzlaştırma safhasında anlaşamıyan tarafların tahkim yoluna gitmek hususunda mutabakata varmaları ihtimali pek kuvvetli olmadığından bir tek ihtimal karşımıza çıkmaktadır: toplu mücadele. Halbuki barışçı yolların hepsinin amacı toplu mücadeleyi mümkün olduğu kadar geciktirmektir. Bu sebeple uzlaştırmadan daha kuvvetli bir başka barışçı yoldan, arabulmadan faydalanılmaktadır.

Esasen arabulma müessesinin ortaya çıkışı da bu zaruretle ilgilidir. Nitekim bazı ülkelerde uzlaştırma yolunun arzu edilen sonucu verememesi, yani toplu mücadeleleri önleme bakımından yetersiz kalmasından sonra arabulma yolu kanunlarla düzenlenmiş ve tatbikatta uzlaştırmaya nazaran daha etkili olmuştur.

Uzlaştırma hakkında yukarıda belirttiğimiz husus arabulma için de geçerlidir. Yani çeşitli ülkelerin mevzuat ve tatbikatı arabulma müessesesini farklı şekillerde tanzim etmişler, arabuluculara farklı yetkiler tanımışlardır. Bununla beraber genellikle arabulma faaliyetinin şu özelliklerinden bahsedilmektedir:

Arabulucu uyuşmazlığı çözümlenme yetkisine sahip olmamakla beraber, taraflara üzerinde anlaşabilecekleri bir formülü teklif etme hakkına

sahiptir. Bu bakımdan arabuluculuk hem tahkimden hem de uzlaştırmadan ayrılmaktadır. Biraz sonra görülebileceği gibi, tahkimde uyuşmazlığı çözümlenmekle görevli olan hakem, nihai kararı verme, uyuşmazlığı halletme yetkisine sahiptir. Arabulucunun yetkisi ise bu derece ileriye varmamaktadır. Bununla beraber uzlaştırmacıdan farklı olarak arabulucunun, tarafların üzerinde uyusabilecekleri bir hal çaresini teklif etme yetkisi vardır.

Gerçi bu teklif taraflara yapılmış bir tavsiyeden ibarettir ve bunun taraflarca kabul edilmesi mecburiyeti yoktur. Fakat genellikle arabulucuların ehliyet ve tarafsız şahsiyetleri ile tarafları ve halk efkârını etkiledikleri inkâr edilemez. Nitekim bazı ülkelerde arabulucunun tavsiyelerini kabul etmeyen tarafın halk efkârına duyurulması bu müesseseye ekseriya manevî bir müeyyide sağlamaktadır.

Diğer taraftan uzlaştırmamın aksine, arabulucular tavsiyelerini yapmadan önce gerekli her türlü inceleme ve araştırma hakkına sahiptirler. İşletmenin ödeme gücü hakkında bilgi almak, gerekli evrak ve defterleri tetkik etmek, bilirkişi dinlemek, sendikanın istek ve iddialarıyla ilgili her türlü vesikayı incelemek arabulucuların yetkisi içine girmektedir. Bu kadar geniş yetkilere karşılık arabulucuların meslekî sırları muhafaza etme mükellefiyetleri de vardır.

Uzlaştırma ve arabulma yollarının bazı ülkelerde tek bir müessese halinde organize edildiği resmî makamların desteğinden faydalandırıldıkları ilerde çeşitli ülkelere bahsederken açıklanacaktır.

3 — Tahkim

Toplu uyuşmazlıkların çözümlenmesinde tahkim yolunun mecburî hâle getirilmesi, toplu iş mücadelesi yollarının red ve inkâr edilmesi demektir. Gerçi bazı otoriter rejimlerde grev ve lokavt hakları kabul edilmemekle kalmamakta, taraflar arasında çıkması muhtemel uyuşmazlıkların ne suretle çözümleneceğinden de bahsedilmemektedir (İspanya). Buna karşılık diğer bazı ülkelerde grev ve lokavt hakları otoriter şekilde yasaklanırken ortaya çıkacak iş uyuşmazlıklarının ne suretle çözümleneceği önceden inceye gösterilmiştir (Sosyet Rusya, Polonya, 1963 ten önce Türkiye).

Şu halde tahkim yoluna hür ücret ve çalışma şartlarının pazarlığının yapılamadığı ülkelerde de başvurulmaktadır. Ancak şu hususu gözden kaçırmamak gerekir ki bu ülkelerde bahis konusu edilen tahkim, mecburî tahkimdir.

Hür ülkelerde carf olan sistem ise ihtiyarî tahkimdir. Yani tarafların anlaşması ile işlemeye başlayan bir sistemdir. Başlangıçta kendi istekleriyle tahkime gitmeyi kabul eden tarafların neticede verilen hakem kararına uymaları sistemin mecburî tahkim niteliği taşınmasına yol açmamaktadır. Şu halde ihtiyarî tahkim, başvurulması ihtiyarî olan bir yol manasına gelmektedir.

III — MUKAYESELİ HUKUKTA BELLİBAŞLI BARIŞÇI YOLLAR VE BUNLARIN UYGULANMASI

Toplu iş uyuşmazlıklarının, grev veya lokavta varmadan barışçı yollarla çözümlenmesi şüphe yok ki bütün ülkelerin mevzuatının asıl amacını teşkil etmektedir. Ne var ki bu sonuca varılmasını sağlayacak yollar, usuller ülkeden ülkeye değişmektedir. Birkaç ülkede uygulanan sistemden söz açmak suretiyle bu gerçeği açıklamaya çalışacağız.

Çeşitli ülkelerde değişik sistemlerin yürürlükte olmasını tabii karşılamak gerekir. Gerçekten her ülkenin sosyal, ekonomik ve hukukî bünyesi kendine has bir takım özellikler taşımaktadır. Tarihî ve sosyolojik sebeplerle bir ülkede hâkim olan işçi-işveren ilişkileri başka bir ülkede tamamiyle değişik bir şekilde karşımıza çıkmakta, bu şartlar altında bir ülkede başarıyla uygulanan bir çözüm yolu başka bir ülkede kesin bir başarısızlığa uğramaktadır.

Memleketimizde uygulanan sistemi incelemeğe başlamadan önce önemli bir kaç ülkedeki barışçı yollardan bahsetmeyi konumuza ışık tutması bakımından faydalı görmekteyiz.

1 — A.B.D. inde Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözülmesi

A.B.D. lerindeki sistemin en belirli özelliği uzlaştırma ve arabulma görevine sahip devamlı ve resmî bir büronun mevcudiyetidir. Federal Uzlaştırma ve Arabulma Servisi adı geçen ülkenin Çalışma Bakanlığı bünyesinde yer almakla beraber bağımsız bir müdürün başkanlığı altında faaliyet göstermektedir.

Bu bürodan başka uzlaştırmaya yardımcı olan ve 1935 tarihli Wagner Kanunu ile yeniden düzenlenmiş bulunan Çalışma Münasebetleri Millî Bürosu (National Labor Relations Board) mevcuttur. Wagner Kanunundan önce bu büro işçi ve işveren temsilcilerinden kurulu iken, 1935 ten sonra devlet memurları tarafından yürütülen ve kuvvetle merkezleştiril-

miş bir büro haline getirilmiştir. Gerçi bunun iş uyuşmazlıklarını çözümüleme fonksiyonu esas faaliyetini teşkil etmemektedir. Asıl görevi çalışma münasebetlerinde dürüstlüğe aykırı tatbikatı önlemek ve toplu iş sözleşmelerinde işçileri temsil edecek olan yetkili tarafı tayin eden seçimleri düzenlemektir. Maamafih bu büro, ikinci derecede olmakla beraber, toplu iş uyuşmazlıklarında arabulma görevine de sahip bulunmaktadır⁴. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde asıl görev yukarıda bahsi geçen Federal Uzlaştırma ve Arabulma Servisine düşmektedir. Merkezî bürosu Washington'da olan bu servisin 7 bölgevi ve 62 mahallî şubesi vardır.

Federal Uzlaştırma ve Arabulma Bürosu, tarafların kendi aralarında toplu sözleşmeyi yapmalarına veya bunu yenilemelerine imkân sağlamaya çalışır. Şayet taraflar anlaşamazlarsa, uzlaştırıcı tarafların farklı görüşlerini birbirine yaklaştırmaya gayret eder. Bununla beraber nihai çözüm yolunu tarafların bulması esastır. Arabulucu ise taraflara bir takım çözüm yolları göstermektedir. Maamafih A.B.D. de uzlaştırma ve arabulma arasında yapılan bu ayırım daha ziyade teorik bir nitelik taşımaktadır. Tatbikatta ise bu iki müessese birbirine tamamen karışmış bulunmaktadır. Bu sebeple bazı müellifler A.B.D. sisteminde uzlaştırma ve arabulma terimlerini aynı anlamda kullanmaktadırlar⁵.

Taft-Hartley Kanunu ismiyle tanınan ve çalışma münasebetleri hakkındaki 1947 tarihli kanuna göre, toplu sözleşme ile bağlı olan taraflar sürenin sona ermesinden en az 60 gün önce haber vermeden sözleşmeyi feshedemezler. Toplu sözleşmenin yenilenmesi hususunda taraflar anlaşamazlarsa sona erme tarihinden en az 30 gün önce durumu adı geçen büroya bildirme mecburiyetindedirler. Maamafih büro, kendisine intikal eden bütün uyuşmazlıklara bakmakla yükümlü değildir. Sadece federe devletler arasında ticarî mübadeleyi tehlikeye sokabilecek durumlarda bu müracaat kabul edilmektedir. Bu sebeple Federal Uzlaştırma ve Arabulma Bürosuna yapılan müracaatların bir çoğu daha başlangıçta usul bakımından reddedilmektedir⁶.

Sayet uzlaştırma bir sonuç vermezse Büro, tarafları toplu mücadele-ye başvurmamaya ikna etmeye çalışmaktadır. Meselâ bu arada işverenin

4) Grunebaum-Ballin, Les Conflits Collectifs et leur règlement dans le monde contemporain, p. 121.

5) J. W. Keltner, Le Service fédéral de médiation et de conciliation, catalyseur de la négociation collective aux Etats-Unis, Rev. Int. Trav. 1963, Vol. LXXX, No 5, p. 531.

6) J. E. Lawyer, Les relations de travail aux Etats-Unis: La Loi de 1947, Rev. Int. Trav. Vol. LXI, No. 2, p. 38-39.

son teklifi hakkında işçilerin oyuna başvurmak gibi yolları deneyebilir. Veya tarafları kendi istekleriyle (ihtiyarı) tahkime başvurmaya teşvik eder.

A.B.D. deki mer'i sistemin başarı derecesi hakkında farklı görüşleri sürülmektedir. Bazıları bu Büronun uyuşmazlıkları çözümlenmekten ziyade geciktirmeye yaradığını iddia etmektedirler. Bazıları ise, rakamlar vererek bu sistemin başarısını övmektedirler. Nitekim bu müelliflere göre sadece 1961 de 17.000 civarında uyuşmazlık uzlaştırma yoluyla çözümlenmiştir. Maamafih aynı yıl içinde 108.110 uyuşmazlığın bu Büroya bildirildiğini de gözden geçirmemak gerekmektedir⁷.

2 — İsviçrede Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözülmesi

Toplu iş uyuşmazlıklarının pek az sayıda ve pek kısa süreli cereyan ettiği İsviçre, bir çok müelliflerce sosyal barış ülkesi olarak vasıflandırılmıştır. Nitekim 1961 denberi patlak veren toplu mücadelelerden hiçbirinin süresi 1 günü dahi bulmamıştır.

Bu başarılı sonuç, İsviçreye 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 terkedilmiyerek 12 Şubat 1949 tarihli özel bir kanunla düzenlenmiş ve bu amaçla Federal Uzlaştırma Bürosu kurulmuştur⁸.

Bu kanuna göre bir kantonun sınırlarını aşan toplu iş uyuşmazlıklarını çözümlenmek için Ekonomi Bakanlığı, Federal Uzlaştırma Bürosunu görevlendirebilmektedir. Adı geçen Büro, ancak taraflar arasında uzlaşma veya tahkim hususunda bir anlaşma bulunmadığı takdirde harekete geçebilmektedir.

Büro tarafından teşkil edilen uzlaştırma kurulunda bir başkan ve iki üye bulunmaktadır. Kurul üyelerinin Federal Konsey tarafından tayin edilen 17 kişilik bir liste üzerinden seçilmesi gerekmektedir.

Büro tarafından teşkil edilen uzlaştırma kurulunda bir başkan ve iki üye bulunmaktadır. Kurul üyelerinin Federal Konsey tarafından tayin edilen 17 kişilik bir liste üzerinden seçilmesi gerekmektedir.

7) J. W. Keltner, op. cit. p. 541.

8) Loi fédérale concernant l'Office Fédéral de Conciliation en matière de conflits collectifs du travail du 12 Février 1949.

Taraflar uzlaştırma kurulu huzuruna çıkmaya, gerekli bilgi ve dökümanları vermeye mecburdurlar. Kurul bilirkişiye başvurmak hakkına da sahiptir.

Uzlaştırma Kurulu önce tarafların kendi aralarında uzlaşmalarını sağlamaya çalışır. Bu olmazsa taraflara bir çözüm şekli teklif eder. Taraflar bu teklifi açıkça kabul veya red imkânına sahiptirler. Kısmî 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 açıklama yetkisine sahiptir. Taraflar hakeme başvurmayı kabul ederlerse Ekonomi Bakanlığı bir tahkim kurulu teşkil ile uyuşmazlığı buna havale eder. Tahkim kurulunun kararı, uyuşmazlığı kesin şekilde sona erdirmektedir. Şayet taraflar arasında akitle kararlaştırılmış özel tahkim şartı varsa, kanunî tahkime ilişkin hükümler işlememektedir.

İsviçre mevzuatının bir özelliği de uzlaştırma ve tahkim faaliyetinin devam ettiği sırada ilgili işçi ve işverenler ve bunların meslek teşekkülleri her türlü mücadele yoluna başvurmadan çekinmek mecburiyetinde olmalarıdır. Şu halde barışçı yollar denenirken grev veya lokavta başvurmak kanunla yasaklanmıştır (mad. 6).

İsviçrede başarıyla uygulanan sistemi şöylece özetleyebiliriz: Bir yandan uzlaştırma kurullarının seçiminde resmî makamların rol oynamasına imkân verilmiş, öte yandan da uzlaştırma ismi altında tam mânâsıyla arabulma müessesesi düzenlenmiştir. Zira uzlaştırma ile harekete geçen kurul, sonradan taraflara bir hal şekli teklif etmekte ve gereğinde durumu halk efkârına açıklayabilmektedir.

3 — Fransada Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümlemesi

Fransada toplu mücadelelere engel olmak amacıyla kanun koyucunun oldukça uzun bir zamandan beri gayret gösterdiği göze çarpmaktadır. Filhakika İsviçrenin aksine toplu mücadelelerin çok yoğun olduğu Fransada 1892 den günümüze kadar devamlı şekilde etkili bir uzlaştırma ve arabulma sistemini bulma çabalarına şahit olmaktayız. Fakat hemen ilâve etmeliyiz ki bugün dahi Fransada arzu edilen hedefe ulaşılamamış, bir çok teşebbüs ve tecrübelere rağmen tarafları mücadeleden alıkoyacak barışçı bir çözüm yolu bulunamamıştır.

Toplu iş mücadelelerinin büyük bir azalma gösterdiği 1936 dan İkinci Dünya Harbine kadar geçen bir kaç yıl istisna edilirse, Fransada toplu

mücadelelerin daima şiddetini muhafaza ettiği söylenebilir. 1936 senesini takip eden birkaç yıllık devrenin Fransa sosyal tarihinde kendine has bir yeri olduğu bilinmektedir. Zira 1936 senesinde büyük grev hareketlerinin sonucunda iktidara gelen sosyalist hükümet zamanında çıkartılan bir kanunla (31 Aralık 1936 Kanunu) uzlaştırma ve tahkim mecburî hale getirilmiş ve bu sayede grev hareketlerinde önemli bir azalma müşahade edilmiştir. Netice itibarıyla grev hakkının reddi demek olan bu kanunun kabulünde çeşitli faktörler rol oynamıştır. Bir kerre o sırada solcu bir hükümetin iktidarda olması işçilere güven vermiş ve mecburi tahkim teklifi en büyük işçi teşekkülü olan C.G.T. den gelmiştir. İşverenler ise işçi-hükümet işbirliği karşısında hazırlıksız yakalanmışlar, ayrıca mecburî tahkimden kendilerinin de faydalanacaklarını ümit ettiklerinden fazla mukave-met etmemişlerdir.

Bu kanunun uygulanması fevkalâde olumlu sonuç vermiş ve iki sene içinde 12.939 uyuşmazlıktan 12.477 si başarı ile çözümlenmiştir.

İkinci Dünya Harbinden sonra Fransada gerek işçiler, gerek işverenler mecburî tahkim sistemine bir daha dönmeyi kabul etmemişlerdir. Uzun tartışmalardan sonra 11 Şubat 1950 Kanunu ile mecburî uzlaştırma, fakat ihtiyarî tahkim esası benimsenmiştir.

Daha ilk yıllardan itibaren bu kanunun iş uyuşmazlıklarına barışçı bir çözüm şekli getiremeyeceği anlaşılmış ve 1955, 1957 de arabulma müessesesi ile mevcut sistem işler hale getirmeye çalışılmıştır. Böylece arabulma müessesesinin uzlaştırma sistemine ilâve edilmesi suretiyle taraflara bazı tavsiyelerde bulunmak imkânı hâsıl olmuştur.

Halen mer'î olan sisteme göre arabulucunun tavsiyeleri kabul edilip uyuşmazlığa son verilmediği takdirde arabulucunun durumu, resmî kanaldan açıklama yetkisi vardır. Böylece taraflar üzerinde manevî bir taz-yik yapmak suretiyle sonuç alınmaya çalışılmaktadır. Maamafih manevî taziyik haricinde arabulmanın zorlayıcı hiç bir gücü yoktur.

Fransada 1955 te kabul edilen arabuluculuk ilk yıllarda ilgililere cesaret verecek bir gelişme göstermiştir. Nitekim ilk sene 37 uyuşmazlıktan 20 sinde tam başarı, 9 unda ise kısmî başarı sağlanmıştır. Bundan cesaret alan kanun koyucu 1957 de bu sistemi daha geniş bir alana teşmil etmişse de zamanla tarafların arabulmaya karşı ilgi'eri azalmış ve bu yola daha nadir olarak başvurdukları görülmüştür. Nitekim 1955 ten 1964 e kadar sadece 168 arabulma faaliyeti cereyan edebilmiştir.

Mevcut uzlaştırma, arabulma ve tahkim yollarının yeterli olmadığı ortaya çıkınca Fransada önemli bazı iş uyuşmazlıklarında veya grev ha-

reketlerinde ehliyet ve şahsiyetleriyle herkesin itimadını kazanmış kimselerden faydalanmak cihetine gidilmiştir. Özellikle devlete ait ve âmme hizmeti gören önemli bazı işletmelerde uyuşmazlığı çözümlemek için bu usul kullanılmaya başlanmıştır. Nitekim 1963 Mart ayında patlak veren maden işçileri grevini halletmek üzere plânlama teşkilâtı başkanının riyasetinde üç kişilik bir komisyon (Commission de Sages) kurulmuştur. Bunların tayinini hükümet yaptığından, bu bir hakem kurulu niteliğini taşımakta idi. Ayrıca bu kimseler arabulucuları gösteren resmî listeden de seçilmemişlerdi. Bütün bunlara rağmen komisyonun çalışmaları başarılı olmuş, hazırlanan rapor hükümet ve sendikalar tarafından kabul edilmiş ve grev sona ermiştir.

Bu olayın özelliği bilhassa şurada ortaya çıkmaktadır: Mevcut kanunî sistemin çalışmaması yüzünden özel bir komisyonun kurulması zorunluğu doğmuş, bu komisyon da uyuşmazlığı çözümlemeyi başarmıştır.

Diğer taraftan Fransız hükümetini 1963 ten beri yeni bir uzlaştırma sistemi bulma çabası içinde görmekteyiz. İktisadî devlet teşekküllerinde uygulanması düşünülen bu sistem, üç safhalı bir usulden faydalanmayı öngörmektedir. Toutée raporu ile açıklanan bu yeni sistem genellikle sendika çevrelerinde müsait karşılanmamış, hatta buna karşı grevler yapılmıştır⁹.

Sendika çevrelerinin muhalefetine rağmen Fransız sisteminin yavaş yavaş Anglo-Sakson ülkelerinde uygulanan ve resmî makamların müdahalesine yer veren çözüm yollarına doğru geliştiği müşahade edilmektedir.

Yabancı ülkelerde uygulanan barışçı yollarla ilgili misalleri çoğaltmak mümkündür. Konferansımızın sınırlarını daha fazla aşmamak için mukayeseli hukuktan üç örnek vermekle yetiniyoruz. Bunlardan ikisinde (A.B.D. ve İsviçre) uyuşmazlıkların çözümlemesinde devamlı ve resmî organlar faaliyet göstermekte ve bu alanda bir dereceye kadar âmme müdahalesi kendini hissettirmektedir. Ayrıca bu iki ülkede barışçı yollar uygulanırken tarafların toplu mücadeleye girişemeyecekleri kabul edilmektedir.

Fransada ise tarafların iyi niyetine ve serbest iradelerine tabi bir sisteme yer verilmiştir. Ayrıca toplu mücadele hakkıyla, barışçı yollar arasında da bir irtibat kurulamamıştır.

9) 26-27 Ocak 1965, Mayıs 1966 Grevleri Toutée Raporunun uygulanmasına karşı yapılmıştır. Bu raporda öngörülen usul hakkında daha fazla bilgi için bk.

Hélène SİNAY, *Traité de Droit du Travail-Grève-Paris*, 1966, p. 443-447.

Her sistemin başarı şansını o ülkenin diğer sosyal şartlarıyla birlikte mütalâa etmek gerekmele beraber, A.B.D. ve İsviçredeki barışçı yolların sağladığı başarıda, bir dereceye kadar, müesseseseleşmiş ve tarafsızlığı ile ilgililerin itimadını kazanmış bir âmme mühadalesinin payı olduğu kanaatindeyiz. Diğer taraftan bugün dahi Fransada başarılı bir devre olarak kabul edilen 1936 yıllarının mecburî tahkim sisteminin işçi sendikalarının itimat ve desteği ile kurulduğunu da unutmamak gerekmektedir.

KISIM II

TÜRK HUKUKUNDA İŞ UYUŞMAZLIĞI VE BARIŞÇI YOLLARLA ÇÖZÜMLENMESİ

I — TARİHÇE

Türk hukukunda iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümünü gösteren hükümlere 1936 dan önce rastlanmamaktadır. Gerçi İkinci Meşrutiyetin ilânını takip eden aylarda imparatorluğun merkezinde ve belli başlı şehirlerinde bir çok grev olayları patlak vermiş ve bunlarla ilgili bir kanun kısa bir zamanda çıkarılmıştır. Fakat gerek Kanun-u Muvakkatte, gerek bir yıl sonra kabul edilen Tatil-i Eşgal Kanununda barışçı yollarla bahsedilmemekte, sadece işçileri tahrik ve teşvik edenlerin cezalandırılacaklarına ve âmme hizmetlerinde sendika kurulmasının yasaklanmasına dair hükümler yer almakta idi.

Cumhuriyetin ilânından sonra memleketimizde hâkim olan tek partili siyasî düzenin sınıfsız bir toplum yaratma sloganıyla hareket ettiği görülmektedir. Halbuki sendikalar ister istemez sosyal sınıf gerçeğini kabul zorunluğunu yaratacağından memleketimizde uzun seneler kanun koyucu sendikalardan hiç bahsetmemeyi tercih etmiştir. Nitekim işçi-işveren münasebetlerini ilk defa ve ciddi şekilde ele alan 1936 tarihli İş Kanununda sendikalarla ilgili tek bir hükme rastlanmamaktadır¹⁰.

10) Bilindiği gibi İkinci Dünya Harbinden sonra memleketimizde sendikalarla ilgili ilk kanun kabul edilmiş (1947) ve ancak bundan bir kaç sene sonra İş Kanununda da tadilat yapılarak sendikalara toplu iş uyuşmazlığı çıkarma yetkisi tanınmıştır (1950).

Buna karşılık toplu iş uyuşmazlığı kavramına İş Kanununda yer verilmişti. Şu halde Türk Kanun koyucusu bir taraftan toplu mücadele yollarını tıkamak için gerekli tedbirleri İş Kanununda öngörürken, öte taraftan da işçilerle işverenler arasında çalışma şartlarıyla ilgili bir takım uyuşmazlıkların çıkabileceğini kabul etmiş ve bunların barışçı yollarla çözülmesi için gerekli gördüğü tedbirleri almıştır.

Toplu sözleşmelerin nasıl yapılacağından, hükümlerinden hiç bahsetmeyen, grev ve lokavtı yasaklayan bir kanunun barışçı yollar konusunda da kendine has, otoriter görüşe uygun, bir takım usuller getirmesini tabii karşılamak gerekmektedir. Grev ve lokavtın yasak olduğu bir ülkede ihtiyari tahkim rejiminin mevcut olamayacağı aşikârdır. Keza sendikaların mevcudiyetinden tek kelimeyle olsun bahsetmeyen bir kanunun, toplu iş uyuşmazlıklarında sendikalara yer vermesine elbetteki imkân bulunmamakta idi.

Grev ve lokavt yasaklarının memleketimizde devam ettiği devrede mer'î olan barışçı yolları iki safhada inceleyeceğiz:

1 — 1936-1950 Devresi

İş Kanunu hazırlanırken devletin işçi-işveren münasebetlerini düzenleyeceği açıkça kabul edilmiş ve bu hususta çıkacak uyuşmazlıkların “devletin kuracağı telif vasıtalarının hakemliği ile halletmenin iktisadî bünyemize uygun bir yol” olacağı belirtilmiştir. Nitekim İş Kanunuyla ilgili T.B.M.M. Muvakkat Komisyon raporunda bu husus açıkça ifade edilmiştir.

Bu görüşten hareket eden 1936 kanun koyucusu çalışma hayatıyla ilgili olarak işçilerle işverenler arasında tek başlı (ferdî) iş uyuşmazlıkları ile toplulukla (toplu) iş uyuşmazlıklarının çıkabileceğini belirtmiş ve her iki uyuşmazlıkla ilgili bir takım hükümler getirmiştir (Mad. 77). Ferdî iş uyuşmazlıkları esas itibarile iş akdinden, işverenin işçiye akitle veya kanun, tüzük v.s. ile tanınmış hakları ihlâl etmesinden veya bu konudaki bir iddiadan doğmakta idi. Mamafih bu çeşit bir uyuşmazlıkta işveren karşısında birden fazla işçinin bulunması da mümkündür.

Toplu iş uyuşmazlıkları ise aynı maddede şöyle tarif edilmişti: “mer'î iş şartlarının hepsi, yahut bir veya birkaçı veya bunların tatbik tarz ve usulleri hakkında, herhangi bir işyerindeki umum işçi sayısının 10 kişiden az olmamak üzere beşte biri kadar işçiyle işveren arasında çıkan anlaşmazlıktır”. Şu halde hem o işyerindeki işçilerin en az beşte birinin bu uyuşmazlığa katılması, hem de bunların sayısının 10 dan az olmaması gerekmektedir idi.

Uyuşmazlıkların çözümlenmesinde kabul edilen sistem ise, mecburî uzlaştırma ve mecburi tahkim esasına dayanıyordu. Yani taraflar ilk kademede uzlaştırmaya başvurmaya, şayet anlaşamazlarsa tahkime gitmeye ve neticede verilen kararı kabule mecbur bulunuyorlardı.

Ferdî iş uyuşmazlıklarında işçi mümessillerinin aracılığı ile yapılan uzlaştırma sonuç vermeyince mahkemeye başvurulması gerekiyordu (md. 79). Toplu iş uyuşmazlıklarında ise iki kademeli bir uzlaştırma safhasında taraflar arasında anlaşma hasıl olmazsa, tahkim yoluna gidilirdi. Tahkim usulü, vilâyetlerde kurulan "İl Hakem Kurulu" ile, merkezde faaliyet gösteren "Yüksek Hakem Kurulu" ndan ibaretti. Her iki kurulun kimlerden teşekkül edeceği de aynı kanunda gösterilmişti (mad. 82/B, mad. 83/B). İl Hakem Kurulunun kararlarına karşı tebliğinden itibaren 12 işgünü içinde itiraz edilmesi halinde dosya Yüksek Hakem Kuruluna intikal etmekte idi. Yüksek Hakem Kurulunun kararına karşı herhangi bir itiraz yapılamazdı, karar kesindi.

2 — 1950-1963 Devresi

İş Kanununda 25/1/1950 tarih ve 5518 sayılı kanunla yapılan tadile kadar toplu iş uyuşmazlığı çıkarmak ve bunları ilgili mercilerin huzuruna getirebilmek yetkisi işçi sendikalarına tanınmamıştı. İşçiler ve bunların temsilcileri gerekli nisabı sağlamak şartıyla mer'î prosedürü harekete geçirebiliyorlardı.

25/1/1950 Tarihinden sonra bu yetki sendikalara da tanınmıştır. Bir işyerinde çoğunluğa sahip bir sendikanın mevcut işçilerin beşte birinin katılmasıyla toplu iş uyuşmazlığı çıkarması mümkün kılınmıştır. Şu halde işçi mümessillerinin toplu iş uyuşmazlığı çıkarma yetkisine ilâveten, 1950 den sonra çoğunluğu temsil eden işçi sendikasma da bu yetki sağlanmıştır.

Toplu iş uyuşmazlıkları prosedüründe yapılan bu değişikliğin tatbikatta önemli sonuçları ortaya çıkmıştır. Gerçekten pek sınırlı yetkilere sahip olan o zamanki sendikalar bu imkândan sık sık faydalanmak cihetine gitmişlerdir. Nitekim 1947 den 1950 ye kadar sadece 14 toplulukla iş ihtilâfı çıkmış iken, 1951 de 50, 1952 de 60 ve 1953 te 89 toplu iş uyuşmazlığı tesbit edilmiştir. Aradaki bu bariz farkın sendikalara tanınan yetkiyle ilgili olduğu açıktır. Esasen uyuşmazlıkların büyük çoğunluğunun sendikalar tarafından çıkartıldığı istatistiklerden anlaşılmaktadır¹¹.

11) Meselâ 1953 te çıkan 89 toplu iş uyuşmazlığının 72 si işçi sendikalarının teşebbüsü ile yapılmıştı.

Diğer taraftan bu kanundan sonra sendikaların üyelerine yeni bir takım hak ve menfaatler sağlamaları mümkün olduğundan, sendikalaşma hareketlerinde 1950 den sonra nisbî bir canlılık göze çarpmaktadır.

İş Kanununun 1950 deki tadili ve daha sonra hakem kurullarının şeklini değiştiren 6298 sayılı Kanunun memleketimizde 1936 dan beri uygulanan barışçı yollar sistemine büyük yenilikler getirmedikleri söylenebilir. Şekille ilgili bazı gelişmeler sağlanmış, fakat birbirini takip eden mecburî uzlaştırma ve mecburî tahkim esaslarından vazgeçilmemiştir. Esasen toplu mücadele yasağı İş Kanununda muhafaza edildiği müddetçe mecburî tahkim sisteminden vazgeçilmesine maddeten imkân kalmamıştır (İş. K. Mad. 72).

II — MER'İ TÜRK HUKUKUNDA TOPLU İŞ UYUŞMAZLIĞI KAVRAMI VE BUNUN TESBİTİ

Genellikle demokrasinin bütün müesseseleriyle henüz kurulmadığı ülkelerde veya otoriter rejimlerin hakim olduğu yerlerde, sosyal sınıf farkları reddedilmekte, bunlar arasında bir mücadeleye de tabiatıyla müsaade edilmemektedir. Nitekim yukarıda ana hatlarıyla açıklanan ve 1963 senesine kadar memleketimizde uygulanan sistemin esasında grev ve lokavt yasakları yer almakta ve bunun sonucu olarak mecburî tahkim müessesesi teferruathî şekilde düzenlenmiş bulunmaktaydı.

1960 İhtilâlinin bir yandan Türk demokrasisine yeni ve hür bir takım müesseseler kazandırırken, öte yandan da işçi-işveren münasebetlerinde yeni bir çığırın temellerini attığı tereddütsüz söylenebilir. Nitekim 1961 Anayasası ile sosyal haklar ve hürriyetler arasında senelerden beri yasak edilen grev hakkı işçiye tanınmış, böylece eski toplu iş uyuşmazlıkları düzeninin temel kurallarından biri ortadan kaldırılmıştır. Grev yasağı kalkınca toplu sözleşmelerle çalışma şartlarının serbestçe tartışılması mümkün olmuş, anlaşmaya varılamadığı takdirde de taraflar arasında mecburî tahkim yerine, icabında toplu mücadelenin cereyan edebilmesine imkân verilmiştir.

1 — 275 Sayılı Kanunda Toplu İş Uyuşmazlığı Kavramı

275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda İş Kanununun aksine toplu iş uyuşmazlığının tarifine yer verilmemiştir. Esasen yeni kanunumuzda uyuşmazlık toplu sözleşme ve toplu mücadele haklarıyla beraber ve bunlara bağlı şekilde ele alındığından, toplu iş uyuşmazlığının kimler tarafından çıkartılabileceği gibi konuların ayrıca düzenlen-

mesine ihtiyaç kalmamıştır. Buna mukabil grev ve lokavt yasakları kaldırıldığından uyuşmazlığın hangi andan itibaren toplu mücadeleye konu teşkil edebileceği adı geçen kanunda teferruatlı şekilde gösterilmiştir.

1963 te yürürlüğe giren yeni sistemimizin esası mecburî uzlaştırma ve ihtiyari tahkim esasına dayanmaktadır. Bu usulün demokratik ülkelerin çoğunda benimsendiği söylenebilir. Şu halde Türk kanun koyucusu toplu mücadele hakkını taraflara vermekle beraber, bu yola gitmeden önce işçi ve işverenlerin bir takım kanunî yollardan geçmelerini mecburî kılmıştır. Bu mecburiyetler arasında yer alan hükümlerden biri de tarafların mücadeleye girişmeden önce mecburî bir uzlaştırma safhasından geçmeleriyle ilgilidir. Buna mukabil tahkim, prensip itibarile ihtiyarîdir. Yani taraflar serbest iradeleriyle bu yola başvurabilirler. Tarafları hakem kurulları huzuruna çıkmaya mecbur eden ve toplu mücadeleden mahrum bırakan durumlar ise, ileride görüleceği gibi istisnaî hallere inhisar etmektedir.

2 — 275 Sayılı Kanunda Toplu İş Uyuşmazlığının Tesbiti

Mer'î mevzuatımızda toplu bir uyuşmazlığın çözümlenmesi ile ilgili hükümlerin tatbik edilebilmesi için öncelikle bu uyuşmazlığın tesbit edilmesi gerekmektedir. Yukarıda da belirtildiği gibi toplu iş uyuşmazlığı yeni kanunumuzda müstakil bir müessese olarak ele alınmamış, toplu sözleşme ve toplu mücadele ile birlikte düzenlenmiştir. Böylece hiç bir işçi topluluğu toplu iş sözleşmeleriyle ilgili teşebbüslere girişmeden uyuşmazlık çıkarmak yetkisine sahip değildir.

Toplu sözleşme ile toplu uyuşmazlık kavramları arasındaki bu zarurî ilişkiye temas ettikten sonra, uyuşmazlığı çıkarma yetkisinin de ancak kanuna göre toplu sözleşme yapmaya yetkili olan taraflara tanındığını belirtmek gerekmektedir. Bu konuda 275 sayılı kanunumuz genel yetkiyle ilgili hükümler vaz etmiş ve toplu sözleşme ister işyeri seviyesinde, ister işkolu seviyesinde olsun, bunu yapmak isteyen işçi sendikasının mutlaka bir çoğunluk sendikası olmasını şart koşturmuştur (Mad. 7). Toplu sözleşme yetkisinin tesbiti ileride uyuşmazlık ve gerektiğinde mücadele safhalarında da büyük önem taşıdığından, kanun koyucu bu hususu etraflıca tanzime gayret etmiştir.

Toplu sözleşmede yetkili olduğu anlaşılan tarafların toplu iş uyuşmazlığına gidebilmeleri Kanunumuza göre ancak iki ihtimale bağlı bulunmaktadır:

A — Toplu Görüşme Çağrısına, Karşı Tarafın Uymaması

Toplu sözleşmeyi müzakere ve imza yetkisine sahip olan taraf Kanunda gösterildiği şekilde karşı tarafı toplu görüşmeye çağırır ve normal olarak taraflar toplantının yer, gün ve saatini anlaşarak tesbit ederler (Mad. 10/I).

Bu hususta taraflar arasında bir anlaşmaya varılamazsa, ilgililerden birinin başvurması üzerine işyeri toplu sözleşmelerinde Bölge Çalışma Müdürlüğü, işkolu toplu sözleşmelerinde de Çalışma Bakanlığı toplantının yer, gün ve saatini tesbit ederek taraflara bildirir.

Taraflar arasında görüşmelerin başlamasına artık hiç bir engel kalmamıştır. Buna rağmen taraflardan biri toplu görüşmeye gelmezse, öbür taraf durumu ilgili idarî mercie (Bölge Çalışma Müdürlüğüne veya Çalışma Bakanlığına) yazılı şekilde bildirir. Böylece toplu görüşmeye katılmama uyuşmazlığın çıkması ve tesbiti için kâfi bir sebep teşkil eder (Mad. 14/1).

B — Toplu Pazarlıkta Tarafların Anlaşamamaları

Her toplu pazarlığın taraflarca sonuçlandırılması, uyuşmazlık ve mücadele yollarına başvurulmadan imzalanması temennî edilmekle beraber, tatbikatta zıt menfaat gruplarının kolayca anlaşamadıkları sık sık görülmektedir. Esasen bu amaçla taraflara yardımcı olmak ve muhtemel bir mücadeleden tarafları ve toplumu korumak zorunluğu hissedilmiş, uzlaştırma, arabulma ve tahkim gibi yollar kanun koyucular tarafından öngörülmüştür.

Pazarlıkta uyuşamayan taraflar arasında çıkan durumu, uyuşmazlığı, tesbit etmek gerekmektedir. Bu husus Kanunumuza göre “karşılıklı teklif ve itirazları kapsayan bir tutanakla tesbit edilir” (Madde 14/2).

Tatbikatta işçi sendikalarının toplu müzakerelere başlarken bütün isteklerini beyan etmedikleri, bir maddenin müzakeresi bitince müteakip maddeye ait taleplerini bildirdikleri görülmektedir. Sendikanın pazarlık stratejisi bakımından faydalı olan bu tatbikatın işverenler yönünden çeşitli sakıncalar taşıdığı inkâr edilemez. Esasen uyuşmazlık konularının açıkça ortaya çıkması bakımından da sendikanın bütün teklifleriyle pazarlığa oturması gerekmektedir. Aksi halde pazarlık sırasında sık sık müzakerelere ara verilerek uyuşmazlığa gidilmesi mümkün olacaktır. Şu halde yukarıda bahsedilen ve taraflar “anlaşmaya varamazlarsa, keyfiyet karşılıklı teklif ve itirazları kapsayan bir tutanakla tesbit” edileceğine dair hü-

küm toplu sözleşmenin bütününe dair teklif ve itirazları ifade etmektedir. Aynı görüş tatbikatta çeşitli tereddütlere yol açtıktan sonra Yargıtay tarafından da benimsenmiştir. Gerçekten Yüksek Mahkeme 31/5/1965 tarihli bir kararında¹² "toplu sözleşme çağırısında bulunan işçi sendikası yahut işverenin, karşı tarafa, toplu sözleşme taslağını tüm olarak vermek zorunda" olduğunu açıkça belirtmiştir.

Yukarıda bahsedilen iki sebepten biri ile taraflar anlaşmaya varamazlarsa, toplu müzakerelerin kesildiğine ve taraflar arasında uyumsuzluğun doğduğuna karar vermek gerekmektedir. Kanunumuz bu görevi idarî mercilere yüklemiştir. Toplu görüşmeler ister karşı tarafın gelmemesi yüzünden, ister tarafların pazarlıkta anlaşamamalarından doğsun, her iki halde de durum Bölge Çalışma Müdürlüklerine veya işkolu toplu sözleşmelerinde Çalışma Bakanlığına bildirilmek zorundadır.

Uyumsuzluğun resmî makamların bilgisine sunulmasıyla kanaatimizce uyumsuzluk resmî bir nitelik kazanmış, hukuken tesbit edilmiş olmaktadır.

III — TÜRK MEVZUATINDA BARIŞÇI ÇÖZÜM YOLLARI VE BUNLARIN UYGULANMASINDAN DOĞAN PROBLEMLER

Mer'î mevzuatımıza göre toplu iş uyumsuzluklarının çözümlenmesinde belli başlı iki yoldan faydalanmak mümkündür. Bunlardan birincisi mecburî uzlaştırma, ikincisi ise prensip itibarile ihtiyarî olan tahkimdir. Bunları sırasıyla incelemeye çalışalım.

1 — Uzlaştırma

Kendi aralarında toplu pazarlığı başarı ile sonuçlandıramayan tarafların hemen mücadeleye girişmelerine Kanunumuz müsaade etmemiştir. Birçok ülke mevzuatında rastlandığı gibi memleketimizde de uyumsuzluk konusunun mutlaka bir uzlaştırmadan geçirilmesi zorunluğu vardır. Bu sebeple mecburî uzlaştırma denilmektedir. Biraz sonra görüleceği gibi başvurulması bakımından mecburî olan bu safhada tarafların, verilen kararları kabul mecburiyeti yoktur.

275 Sayılı Kanun iki çeşit uzlaştırma kurulunu öngörmüştür: Birincisi uyumsuzluk tesbit edildikten sonra başvurulması mecburî olan normal uzlaştırma kuruludur. İkincisi ise özel bir takım şartlar altında başvuru-

12) Y.C.G.K. 31/5/1965 - E. 9/212-K. 221.

İlan Yüksek Uzlaştırma Kuruludur. Bunları sırasıyla aşağıda inceleyeceğiz. Şimdiden şu hususu belirtmeliyiz ki uzlaştırma prosedürü içinde bu iki çeşit kurul arasında herhangi bir alt-üst kademe durumu mevcut değildir. Herbirisi Kanunda gösterilen şartlarla harekete geçmekte ve müstakil olarak çalışmaktadır. Şu halde uyuşmazlık normal uzlaştırma kurulundan geçtikten sonra tarafların toplu mücadeleye başvurabilmeleri için Yüksek Uzlaştırma Kuruluna uyuşmazlığı götürmelerine lüzum yoktur.

A — Uzlaştırma Kurulunun Hukukî Esasları ve Uygulamasından Doğan Problemler

275 Sayılı Kanun taraflar arasında bir uyuşmazlığın çıktığını tesbit eden idarî makama (Bölge Çalışma Müdürlüğü veya Çalışma Bakanlığı) uzlaştırma hususunda ilk teşebbüslerde bulunma görevini yüklemiştir. Ancak hemen belirtmeliyiz ki Kanunumuzda idarî organlara tanınan yetkiler pek müphem bir ifade ile düzenlenmiştir. Kanaatimizce memleketimizde uzlaştırma müessesesinin ruh ve maksadından uzaklaşmasının bir sebebi de resmî makamlara bu konuda tanınan yetkilerin müphemiyeti ve yetersizliğidir.

Gerçekten Kanunumuza göre (Mad. 15) uyuşmazlığı bildiren tutanağı alan Çalışma Müdürlüğü veya Çalışma Bakanlığı 12 işgünü içinde bir uzlaştırma toplantısı tertipleyerek, bunun yer, gün ve saatini en az üç gün önce taraflara tebliğ etmekle mükelleftir. Bu toplantının amacının normal olarak tarafları uzlaştırma olduğu düşünülebilirse de Kanunda buna dair herhangi bir açıklama mevcut değildir. Bilâkis bu toplantıya gelmeye ve kendilerini temsil ettirmeye mecbur olan tarafların ayrıca seçtikleri tarafsız aracıları da bu toplantıya göndermek zorunda olduklarını Kanunumuz açıklamaktadır. Toplantıda resmi mercileri temsil eden bir memurun da bulunması öngörülmüştür.

Buna mukabil Kanunumuz bu toplantıda uzlaştırma teşebbüsleri yapılıcağından hiç bahsetmemekte, sadece iki tarafsız aracının üçüncü bir tarafsız aracıyı seçeceklerini zikretmektedir (Mad. 15/III). Bu konuda tarafsız iki aracının anlaşamaması halinde iş mahkemesine yahut işkolu toplu sözleşmelerinde Temyiz Mahkemesine üçüncü tarafsız aracıyı seçme yetkisi tanınmıştır.

Üçüncü tarafsız aracı seçildiği andan itibaren idarî makamların görevi fiilen ve hukuken sona ermektedir. Nitekim üçüncü tarafsız aracının başkanlığında toplanan uzlaştırma kurulu çoğunlukla karar vererek sonu-

cu taraflara ve resmî mercilere bildirmekte, şayet taraflar bu kararı kabul ederlerse, kurul kararı toplu sözleşme hükmüne girmektedir (Mad. 15/V).

Kanunumuzun uzlaştırma ile ilgili hükümlerinin bir çok bakımlardan tenkide müsait olduğunu söyleyebiliriz. İş uyuşmazlıklarında başvurulması mecburi olan yegâne safha olmasına rağmen uzlaştırmanın memleketimizde iyi düzenlenmiş bir müessese olmadığı kesinlikle söylenebilir:

a — 275 Sayılı Kanunda uzlaştırmadan bahsedildiği halde uyuşmazlığı çözümlenme görevini yapanlar arabuluculardır. Türk kanun koyucusu bazı ülkelerde görüldüğü üzere uzlaştırma ile arabulmayı birbirine karıştırmış, fakat bunlardan başarılı bir sentez yapamamıştır. Çalışma Bakanlığı memurunun da katıldığı ilk toplantı sadece tarafların ve aracılarn tesbiti ile değil, fakat hakiki manada bir uzlaştırma toplantısı niteliğini taşıyaydı kanaatimizce müesseseye daha fazla ciddiyet sağlanmış olacaktı.

b — Uzlaştırma Kuruluna katılan tarafsız aracılarn durumu da sistemin en önemli zaaf kaynaklarından birini teşkil etmektedir. Kanun koyucunun hiç bir resmî müdahale olmadan tarafların kendilerini temsil ettirmeleri esasını benimsediği ve bu sebeple prensip itibarile yerinde bir görüşten hareket ettiği söylenebilir. Ne var ki bu husustaki tatbikat çeşitli mahzurları da beraberinde getirmektedir, ve nitekim getirmiştir. Diğer taraftan işçi - işveren münasebetlerinde devlet müdahalesini asgariye indirmiş olan ileri ülkelerde dahi uzlaştırma konusunda, bir dereceye kadar idarî makamların müdahale ettikleri görülmektedir¹³.

Uzlaştırma yolunun başarıyla uygulandığı İsviçrede arabulucuların seçiminin taraflara bırakılmadığını görmekteyiz. Uyuşmazlık resmî makam tarafından tesbit edildikten sonra uzlaştırma kurulunun teşkili de aşağıdaki şekilde resmî büro tarafından yerine getirilmektedir¹⁴:

Beş kişilik uzlaştırma kurulunun başkan ve üyeleri Federal Konsey tarafından kabul ve ilân edilen bir liste üzerinden uyuşmazlığa el koyan resmî büroca seçilmektedir. Bu listede başkanlık görevi için 5, üyelikler için de 6 şar olmak üzere 17 arabulucunun isimleri bulunmaktadır. Uzlaştırma kurullarında başkanlık yapacak olanları doğrudan doğruya Bakanlar Kurulu tayin etmektedir. Diğer üyelere gelince Bakanlar Kurulu bunlardan 6 sı için merkezî işçi teşekküllerinin, diğer altısı için de merkezî işveren

13) Fransada ve İsviçrede arabuluculara ait liste Çalışma Bakanlığı tarafından yetkili sendikal teşekküllerle istişare edilmek suretiyle hazırlanmaktadır.

14) İsviçrede 12 Şubat 1949 tarihli kanun mad. 2.

teşekküllerinin tekliflerini aldıktan sonra harekete geçmekte ve 17 kişilik listeyi hazırlamaktadır.

Görülüyor ki İsviçrede arabulucuların seçimi daha başlangıçta ciddi bir sisteme bağlanmıştır. Adı geçen ülkede 1949 kanunun yürürlüğe girmesinden sonra ilân edilen resmî listelerdeki zevatın, meslek veya sanatlarında manevî otoriteleriyle isim yapmış, geniş bilgi ve tecrübeye sahip kişiler arasından seçildikleri görülmektedir. Genellikle başkanlığa seçilenler yüksek kademedeki vazife gören hukukçulardır. Merkezî işçi teşekküllerinin teklifi üzerine seçilen altı kişilik zevat arasında da istinaf mahkemesi başkanı, hâkim, avukat, gibi meslek sahipleri göze çarpmaktadır. Keza işveren teşekküllerinin teklifi üzerine arabulucu olarak seçilenler arasında da aynı derecede önemli şahsiyetler yer almaktadır.

Memleketimizde ise arabulucuların seçimi tamamiyle tarafların arzu ve iradelerine terk edildiğinden sistem kısa zamanda dejenere olmuş, Kanunun tarafsız aracı diye belirttiği kişilerin başlangıçtan beri, kendilerini seçen tarafın emir ve direktifleri altında hareket ettikleri görülmüştür. Bu durumda uzlaştırma faaliyetinin taraf temsilcileriyle üçüncü tarafsız şahıs arasında cereyan ettiği söylenebilir. Uzlaştırma Kurulunun taraflar üzerinde önemli bir manevî baskıya sahip olamamasının bir sebebi budur.

c — Arabulucuların nasıl çalışacaklarına dair hükümler de Kanunda yer almış değildir. 15 inci madde başlığında uzlaştırma denildiğine göre, kurul taraflara yeni formüller teklif edebilecek midir? Yoksa sadece tarafları yeni bir uzlaşma formülü bulmaya teşvik etmekle mi yetinecektir? Tatbikatta uzlaştırma kurulları yeni tekliflerde bulunmaktadırlar. Herhalde Kanunun ruhuna uygun olanı da budur. Fakat uzlaştırma kurullarının verecekleri kararlar bakımından da 275 sayılı Kanunun yetersiz olduğu kanaatindeyiz.

d — Uzlaştırma kurulunun kararı taraflarca kabul edilirse bunun toplu sözleşme hükmünde olacağını Kanunumuz kabul etmekle beraber (Mad. 15/V), kararın kısmen kabulü halinde durumun ne olacağından bahsetmemektedir. Meselâ toplu görüşmelerde 5 madde üzerinde uyuşmazlık çıkmış ve uzlaştırma kurulunun bu hususlarda verdiği kararlardan 4 ü kabul edilmiş, 1 i taraflarca veya taraflardan biri tarafından reddedilmişse durum ne olacaktır? Taraflarca kabul edilen maddeler toplu sözleşme hükmüne girecek midir? Yoksa uzlaştırma kurulu kararı bir bütün olarak kabul edilerek uyuşmazlık konuları taraflarca yeniden ele alınabilecek midir? Kanunumuz uzlaştırma kurulunun kararından bahsetmekle yetin-

miştir. Kanaatimizce bu ibareden her uyuşmazlık maddesi hakkındaki karar kastedilmektedir. Şu halde tarafların kabul ettikleri noktalar üzerinde artık uyuşmazlık sona ermiş sayılmak icabeder.

Buna mukabil kaydı ihtirazi ile kabul edilen uzlaştırma kurulu kararı reddedilmiş sayılmak gerekir. Nitekim bu husus İsviçre kanununda açıkça belirtilmiştir.

e — Tarafları uzlaştırma kurulu kararına uymaya zorlamak için 275 sayılı Kanunda herhangi bir tedbir öngörülmüş değildir. Daha başlangıçta manevî güçten mahrum bulunan uzlaştırma kurulu, verdiği kararları taraflara kabul ettirebilmek için hiç bir imkâna sahip bulunmamaktadır. Şüphe yok ki uzlaştırma kurulunun kararlarına tarafların uyma mecburiyeti Kanuna konulamazdı, aksi halde hür pazarlık sistemi bütünüyle reddedilmiş olurdu. Ancak manevî bir takım baskı yollarının uzlaştırma kuruluna tanınması mümkündür. Nitekim arabulma usulünü uygulayan belli başlı ülkelerde tarafların kurul kararını kabul etmemeleri ve tahkim yoluna başvurmayı da reddetmeleri halinde arabulma kurulu durumu resmî mercilere bildirmekte, resmî makamlar da bunu uygun gördükleri vasıtalarla halk efkârına duyurma yetkisine sahip bulunmaktadır¹⁵.

Grev uygulamasının başarı kazanmasında halk efkârının geniş ölçüde etkili olduğu bilindiğine göre resmî organların yapacağı bu kabil bir açıklamanın taraflar üzerinde manevî bir baskı yaratacağına şüphe yoktur.

f — Uzlaştırma kurulunu teşkil eden arabuluculara verilecek ücretler konusu da kanaatimizce memleketimizde bir yandan bu müessesenin gereği şekilde çalışmamasına yol açmış, öte yandan da bazı kimseler için önemli bir kazanç kaynağı haline gelmiştir. Arabuluculara ait resmî bir listenin bulunmayışı sebebiyle ehliyetsiz ve kazanç hırsına kapılmış bazı kimselerin kendilerini aracı seçtirme hususunda gayret sarfetmeleri sonucunu yaratmıştır. İşçi veya işverenler tarafından kendilerini aracı seçtirebilmek için devamlı gayret sarfeden bazı kimselerin memleketimizdeki tatbikata maalesef hâkim oldukları görülmektedir. Bu şartlar altında toplanan bir kurulun taraflar üzerinde manevî bir baskı yaratmasına tabiatıyla imkân yoktur.

Uzlaştırma kurulu üyelerine verilecek ücret, 275 sayılı kanunun ilk uygulamaya aylarından beri çeşitli suiistimallere yol açmıştır. Fâhiş ücret-

15) Fransada 26 Temmuz 1957 tarihli kanunun 16. maddesi, İsviçrede 12 Şubat 1949 tarihli kanunun 4/III. maddesi.

Merin tek taraflı şekilde kararlaştırılması kurul üyelerine karşı duyulan manevî bağları sarsmıştır. Halbuki bu toplantılara katılanlar bilgileriyle olduğu kadar, sosyal adalete inançlarıyla da temayüz etmiş kimseler arasından seçilmek icabetmektedir. Nitekim yabancı dillerde bu kabil hizmetleri gören mümtaz şahsiyetlere verilen ücrete "şeref ücreti" (honoraire) denilmesinin haklı bir anlamı vardır.

Hernekadar 15/1/1964 tarihli resmî gazete ile yayınlanan bir tüzük¹⁶ uzlaştırma ve hakem işlerinin nasıl yürütüleceği ve kurul üyelerine verilecek ücretler konusu düzenlenmiş ise de, biraz sonra görüleceği gibi, bu tüzük mevcut aksak tatbikata hiç bir yenilik getirememiştir.

Gerçekten adı geçen tüzük, İl Hakem Kurulları ile Yüksek Hakem Kurulu başkan ve üyelerine verilecek olan huzur hakkını kesin şekilde tayin ettiği halde, uzlaştırma kurullarına katılacak olan başkan ve üyelerin huzur haklarının alt kademesini tesbit etmiş, fakat üst kademesi hakkında herhangi bir kayıt koymamıştır.

Böylece uzlaştırma ile tahkim kurullarına katılanların ücretleri arasında önemli bir takım farklar ortaya çıkmaktadır. Tatbikatta oturum başına 25 veya 40 lira ile iktifa edilen uzlaştırma toplantılarının, eğer mevcutsa, pek az sayıda olduğunu sanıyoruz. Buna mukabil arabuluculara verilmek üzere onbinlerce liranın kararlaştırıldığı toplantıların mevcut olduğu bilinmektedir.

Manevî otoritesi bakımından uzlaştırma kurulundan herhalde aşağı olmayan Yüksek Hakem Kurulu Üyelerine azamî otuzar liranın verildiği bir ülkede arabuluculara verilen paraların ekseriya pek fahiş olduğuna şüphe yoktur. Yüksek Hakem Kurulu üyelerine ödenen huzur hakkının yeterli olup olmadığı ayrıca tartışılabilir. Ancak birbirinden çok farklı iki tatbikata yer verilmemesi¹⁷ ve uzlaştırma kurulu üyelerine verilebilecek ücretlerin de azamî hududunun tayin edilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

B — Yüksek Uzlaştırma Kurulu

Yukarıda da belirtildiği üzere mecburî uzlaştırma tabirinden normal uzlaştırma kurulları anlaşılmakta ve itiraz yoluyla Yüksek Uzlaştırma Kuruluna müracaat bahis konusu olmamaktadır.

16) Bakanlar Kurulunun 6/1/1964 Tarih ve 6/2554 sayılı kararı ile yayınlanan tüzük için bk. R.G. 15/1/1964, No: 11607.

17) Adı geçen tüzüğe göre İl Hakem ve Yüksek Hakem Kurulu başkanlarına her toplantı için 40, üyelere 40 T.L. huzur hakkı tayin edilmiş iken, uzlaştırma kurulu başkanlarına her toplantı için 40 ve üyelerine 25 T.L. dan aşağı olmamak üzere huzur hakkının taraflarca ödeneceği kabul edilmiştir.

Bununla beraber 275 sayılı Kanunda bazı özel hallere inhisar etmek üzere uyuşmazlığın Yüksek Uzlaştırma Kuruluna havale edilebileceği öngörülmüştür.

Yüksek Uzlaştırma Kurulu, hükûmetin bazı kayıt ve şartlarla grev veya lokavtları erteleyebilme yetkisiyle ilgili olarak kurulmuş bir müessesedir. Bilindiği gibi 275 sayılı kanun hazırlanırken bazı durumlarda grevleri geciktirme yetkisinin hükûmete verilmesi uygun görülmüş ve 1947 tarihli Taft-Hartley Kanunundan mülhem olarak icra organının önce 30 gün, daha sonra da 60 gün olmak üzere 90 güne kadar grevleri erteleyebilmesi kabul edilmiştir.

Hükûmetin işçi-işveren münasebetlerine yaptığı bu müdahalenin niteliği meselesi, bizim konumuzun dışında kalacağından, burada uzun uzadıya anlatılmayacaktır. Sadece hatırlatma bakımından diyebiliriz ki hükûmete bu yetki uyuşmazlığın oldukça ileri bir safhasında kullanılmak üzere verilmiştir. Zira Kanunumuza göre "karar verilmiş veya başlamış olan kanunî bir grev veya lokavt" ın mevcut olması lâzımdır. İkinci önemli nokta hükûmetin herhangi bir sebeple değil, fakat iki sebepten dolayı bu yola gidebileceği hususudur. Nitekim adı geçen kanunun 21. maddesine göre karar verilmiş veya başlamış olan bir grev veya lokavtın *memleket sağlığını veya millî güvenliğini* bozucu nitelikte olması halinde hükûmet bu yetkisini kullanabilecektir. Bakanlar Kurulunun ilk otuz günlük geciktirme kararından sonra Yüksek Hakem Kurulundan istişari mütalâa isteyeceği, hükûmetin geciktirme kararına karşı Danıştaya iptal davası açılabilmesi de aynı kanunda belirtilmiştir. Böylece icra organının yetkisini kötüye kullanamaması ve dolayısıyla Anayasa teminatı altındaki grev hakkının işlemez duruma getirilmemesi sağlanmaya çalışılmıştır.

Kanunumuz hükûmetin grevi erteledikten sonra uyuşmazlığı Yüksek Uzlaştırma Kuruluna havale edeceğini öngörmüştür. Şu halde Yüksek Uzlaştırma Kurulu hükûmet kararname ile ertelenen bir grev veya lokavttan sonra çalışmaya başlayan arızî bir kuruldur. Grev veya lokavtı erteleyen kararnamenin yürürlüğe girmesinden başlayarak altı işgünü içinde Başbakanlıkça uyuşmazlığın bu kurula havale edilmesi gerekmektedir. Böylece toplu mücadelenin geçici olarak durdurulduğu bu devrede barışçı bir çözüm yolundan sonuç alınmaya çalışılacaktır.

Yüksek Uzlaştırma Kurulunun tereküp tarzı Kanunda gösterilmiştir. Mahiyeti itibarile Yüksek Uzlaştırma Kurulu normal uzlaştırma kurullarından iki bakımdan ayrılmaktadır: Bir kere bu kurula işçi ve işveren ara-

calarından başka resmî sifata sahip üç kişi katılmaktadır. Bunlar Başkanın görevlendireceği bir bakan (kurul başkanı), Yargıtayın iş davalarına bakan dairesinin başkanı ile Danıştay Genel Kurulunca seçilecek dava dairesi başkanlarından biridir. İşçi ve işverenlerin tarafsız aracılığı ise en çok üyesi olan işçi ve işveren konfederasyonları tarafından seçileceklerdir. Şu halde normal uzlaştırma kurulundaki üç kişi yerine burada 5 kişilik bir kurul bulunmakta, ayrıca üçüncü tarafsız aracıya mukabil Yüksek Uzlaştırma Kurulunda üst kademedeki iki yargıyla bir bakan toplantılara katılmaktadırlar. Bunların seçiminde işçi ve işveren aracılığı rol oynamadığına göre, Yüksek Uzlaştırma Kurulunun daha fazla manevî otoriteye sahip olduğu söylenebilir.

Diğer taraftan işçi ve işveren aracılarının seçimi bakımından da durum oldukça değişiktir. Gerçekten burada uyuşmazlıkta taraf olanlar arabulucuyu tayin etmemekte, en üst kademedeki yer alan konfederasyonlara bu yetki tanınmış bulunmaktadır.

Yüksek Uzlaştırma Kurulunun geciktirme süresi sonuna kadar karar vermesi gerekmektedir. Bu kararın sadece bir tavsiye niteliği taşıdığı Kanunumuzdan açıkça anlaşılmaktadır. Üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar veren bu kurulun kararı taraflarca kabul edilirse, tıpkı normal uzlaştırma kurullarında olduğu gibi, toplu sözleşme hükmüne girmekte ve tarafları bağlamaktadır.

Taraflar Yüksek Uzlaştırma Kurulunun kararı üzerinde anlaşamamışlarsa ve geciktirme süresi de böylece sona ermişse, yetkili işçi veya işverenler grev veya lokavt kararını uygulamak veya başlamış olan mücadeleye devam etmek imkânına sahiptirler.

Gerçi 275 sayılı Kanunun 21. maddesinde Yüksek Uzlaştırma Kurulu kararını kabul etmeyen tarafların grev veya lokavta "karar verebileceklerinden" bahsedilmektedir. Bu ifadedeki grev kararı alınmasıyla ilgili formalitelerin yeniden yerine getirilmesi gerektiği anlaşılabilir. Hakikatte ise buna lüzum ve ihtiyaç bulunmadığı aşikârdır. Zira hükûmetin durdurma kararını vermesi ve uyuşmazlığı Yüksek Uzlaştırma Kuruluna sevk edebilmesi için esasen karar verilmiş, fakat henüz başlamamış veya fiilen başlamış kanunî bir grev veya lokavt mevcut olması gerekmektedir. Kanuna uygun şekilde alınmış bir grev kararı esasen mevcut olduğundan, Yüksek Uzlaştırma Kurulunun kararını kabul etmeyen bir sendikanın yeniden grev kararı almasına kanaatimizce lüzum yoktur.

Mücadelelerine ara vermiş olan tarafların bu süre içinde özel hakeme gitmelerine de tabiatıyla hiç bir engel yoktur. Kanun metninden çıkan

mânaya göre greve devam edebilmek için tarafların özel hakeme gitme hususunda anlaşamamalarının bir nevi şart olduğu anlaşılmaktadır. Kanaatimizce böyle bir şarta da ihtiyaç yoktur. Tahkim, biraz sonra görüleceği gibi tarafların serbestçe başvurabilecekleri bir yol olduğuna göre bu yola gitmeyeceklerine dair taraflara bir beyan külfeti yüklemeye imkân ve lüzum yoktur.

Şu halde 275 sayılı Kanununun 21. maddesini uzlaştırma süresi içinde veya bu sürenin sonunda taraflara toplu mücadeleye devam hususunda yeni mükellefiyetler yüklemeyecek şekilde tefsir etmek gerekmektedir. Bu süre içinde Yüksek Uzlaştırma Kurulunun kararı kabul edilir veya taraflar özel hakeme gitme hususunda anlaşılırsa, süre sona erdikten sonra artık mücadeleye devam edemezler. Kabul edilen karar toplu sözleşme hükmüne girerek tarafları bağlar.

C — Hükümetin Arabuluculuğu

Kanunumuz bir uyumsuzluğun herhangi bir safhasında Başbakana doğrudan doğruya arabulma teşebbüslerinde bulunma yetkisini vermiştir. Bu yetkiye dayanarak Başbakan veya görevlendireceği bir bakan, uyumsuzluk uzlaştırma, tahkim veya mücadele safhasında olsun, taraflara tavsiyelerde bulunabilir (md. 48).

Bu teşebbüs hukukî bakımdan sadece bir tavsiyeden ibarettir ve manevî gücünden başka tarafları herhangi bir şekilde bağlayıcı veya zorlayıcı niteliği yoktur.

Başbakan veya onun görevlendirdiği bir bakan tavsiyelerini taraflara ayrı ayrı yapabileceği gibi, onları bir arada toplamak suretiyle de yaparak uyumsuzluğun çözümlenmesine çalışır.

En yüksek kademede yapılan bu arabulma teşebbüsünün sonucunun yayınlanmasıyla ilgili bir hüküm Kanunumuzda yer almamıştır. Uzlaştırma Kurulları hakkında bu konuda ileri sürdüğümüz tenkit ve temenniler kanaatimizce burada da aynen geçerlidir.

2 — Tahkim

Uzlaştırmanın aksine Türk hukukunda tahkim prensip itibarıyla ihtiyarî bir yol olarak düzenlenmiştir. Yâni bunun ifade ettiği mâna, uyumsuzluk halindeki tarafların hakeme başvurma mecburiyetinde olmadıklarıdır. Buna karşılık, şayet taraflar hakeme gitme hususunda mutabakata varmışlarsa neticede verilecek olan kararı kabul edeceklerdir.

Memleketimizde tahkim müessesesinin uzun yıllar mecburî karaktere sahip olduğunu yukarıda belirtmiştik. Grev ve lokavt yasaklarının tabii bir sonucu olan bu husus 1963 ten beri terk edilmiştir. Yeni mevzuatımıza göre toplu mücadeleye girişebilmek için uzlaştırma safhasından geçmek şart ve yeterli olup, tahkim esas itibarile tarafların müşterek arzu ve iradeleriyle başvurabilecekleri bir yol mahiyetindedir.

Bu genel kaidenin bazı istisnalarına 275 sayılı kanunda yer verilmiş ve grev-lokavt yasaklarının bulunduğu hallerde, taraflardan birinin müracaatı üzerine, mecburi tahkim yolunun işleyeceği kabul edilmiştir.

İhtiyarî bir yol olarak kabul edilmesine rağmen 275 sayılı kanun, tahkimle ilgili teferruatlı hükümler getirmiş bulunmaktadır. Hatta tahkimin mecburî uzlaştırmadan daha etraflı şekilde tanzim edildiği söylenebilir. Nitekim bahsi geçen kanun, hakeme başvurma halinde teşkil edilecek kurullardan, bunların görevlerinden, verecekleri kararların ve hakemlerin niteliklerinden bahsetmiş, ayrıca özel hakeme başvurmaya da önemli bir yer ayırmıştır. Bununla beraber tahkimle ilgili hükümlerde tereddüt ve tartışmaya müsait bir çok cihet olduğunu da belirtmek lâzımdır.

A — İhtiyarî Tahkim (Özel Hakeme Başvurma)

Taraflar arasında tahkim yoluna gidileceğine dair yapılan bir anlaşma sonucu hakemin serbestçe tayini esasına dayanmaktadır. Taraflar bu anlaşmayı yaparlarken uyuşmazlığı kendi aralarında çözümlmek için ne gibi yolları uygun bulduklarını da serbestçe kararlaştırabilirler.

Akitle tayin edilen ihtiyarî tahkime, taraflar arasında uyuşmazlık çıkmadan önce veya uyuşmazlığın herhangi bir safhasında başvurulabilir.

a — Uyuşmazlık Çıkmadan Önce Tahkimin Taraflarca Kararlaştırılması

Tarafların toplu sözleşme sırasında veya uyuşmazlıktan önce herhangi bir safhada ihtiyarî tahkim yolunu kabul ederek sözleşme metnine geçirmelerine hiç bir engel yoktur. Aksine hüküm olmadıkça tahkim şartıyla ilgili madde toplu sözleşmenin sona ermesiyle birlikte artık hüküm ifade etmeyecektir. Şu halde toplu sözleşmelerdeki tahkim şartı genellikle bu sözleşmenin uygulanmasından doğan hak uyuşmazlıklarını çözümlmek amacıyla gütmektedir. Mer'î mevzuatımıza göre hak uyuşmazlıklarından da toplu iş mücadeleleri doğabileceğine göre (Mad. 19/2), sözleşmeye konulacak olan tahkim şartının tatbikatta büyük önem taşıyacağı aşikârdır. Nitekim memleketimizde de bu tatbikata rastlanmakta ve toplu sözleşmelerle tahkim şartının kararlaştırıldığı görülmektedir.

Şayet toplu sözleşmede tahkim şartı varsa taraflardan birinin hakeme başvurusu üzerine tahkim yolu çalışmaya başlayacaktır.

b — Uyuşmazlık Çıktıktan Sonra Tahkimin Taraflarca Kararlaştırılması

Taraflar uyuşmazlık çıktıktan sonra her safhada anlaşarak hakeme gidebilirler. 275 Sayılı Kanun bu alanda taraflara en geniş şekilde hareket serbestisi tanımıştır. Uyuşmazlığın tesbit edildiği andan itibaren taraflar ister uzlaştırma, ister kanunî tahkim, ister toplu mücadele safhasında olsunlar serbestçe bu yola başvurabilirler (Mad. 43/II).

Şayet yukarıda bahsedilen bu toplu sözleşmeye konulmuş olan tahkim şartı yoksa, hakeme başvurma ancak tarafların anlaşması ile mümkündür.

Diğer taraftan kanunumuzda akdî tahkim yolunun kanunî tahkim yollarına nazaran daha üstün olduğu kabul edilmiştir. Gerçekten uyuşmazlık kanunî hakemlik safhasına, yani İl Hakem Kuruluna veya Yüksek Hakem Kuruluna intikal etmiş olsa dahi, şayet taraflar anlaşarak özel hakeme gitmeyi kararlaşırlarsa “kanunî hakeme başvurusuyla ilgili hükümler uygulanmaz” (Mad. 43/II).

Özel hakeme başvurma ile ilgili bir anlaşma her çeşit toplu iş uyuşmazlıkları hakkında geçerlidir. Yani uyuşmazlık ister toplu pazarlık sırasında çıkan bir menfaat uyuşmazlığı olsun, ister toplu sözleşmenin uygulanmasıyla ilgili bir hak uyuşmazlığı bulunsun özel hakeme gitme hususunda tarafların anlaşması mümkündür.

Maamafih Kanunumuz bu iki çeşit uyuşmazlığın mahiyet farkını gözönüne alarak özel hakemin vereceği kararların da değişik niteliklere sahip olacağını kabul etmiştir. Şöyle ki şayet uyuşmazlık bir menfaat çekişmesinden doğmuşsa, yani toplu sözleşme henüz müzakere safhasında ise, özel hakemin vereceği karar belirsiz süreli bir toplu sözleşme hükmüne girmekte ve tarafları bağlamaktadır. Şayet uyuşmazlığın konusu “mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan hakların ihlâl edildiği iddiası” (hak uyuşmazlığı) ise özel hakemin vereceği karar, genel hükümlere tabi olmaktadır (mad. 37/II). Genel hükümlerden maksat özel hakemden bahsedilen Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunudur. Bu takdirde bazı kayıt ve şartlarla hakem kararlarının temyiz edilmesi ve iadei muhakeme yoluna başvurulması bahis konusu olabilecektir¹⁸.

18) İhan E. Postacıoğlu, Medenî Usul Hukuku Dersleri, İstanbul, 1962, sh. 515-523.

B — Mecburi Tahkim

275 Sayılı Kanunda mecburî tahkimle ilgili olarak öngörülen organlar İl Hakem Kurulları ile Yüksek Hakem Kuruludur.

Bu kurullara uyuşmazlık halinde bulunan taraflardan birinin başvurusu yeterlidir. Bununla beraber hangi hallerde mecburî tahkim yolunun işleyebileceği Kanunda gösterilmiştir. Buna göre “greve veya lokavta karar verilmesi kanunen caiz olmayan hallerde” taraflardan herbiri kanunî hakeme başvurma imkânına sahiptir. Grev veya lokavta karar verilmesine kanunun izin vermediği durumlar 275 sayılı kanunun 20. maddesinde gösterildiğine nazaran mecburî tahkim ancak bu hallerde bahis konusu olabilecektir.

Maamafih kanunumuza göre bu hallerde dahi kanunî hakem yegâne yol olarak düzenlenmiş değildir. Yukarıda kısaca temas edilen özel tahkim müessesesine burada da tarafların müşterek kararıyla başvurulabilir. Kanunî tahkimde ise taraflardan birinin müracaatı kâfidir.

Uzlaştırma kurullarından bahsederken bir noktaya dikkati çekmiş ve demiştik ki uzlaştırma kurullarıyla Yüksek Uzlaştırma Kurulu arasında herhangi bir kademe münasebeti mevcut değildir. Bunlar farklı durumlarda başvurulmuş, farklı niteliklere sahip iki ayrı müessesedir. Halbuki kanunî hakem kurullarında durum farklıdır. Yüksek hakem kurulu bazı uyuşmazlıklara doğrudan doğruya bakabildiği gibi, İl Hakem Kurullarının üstünde bir nevi itiraz mercii sıfatına da sahiptir.

Uyuşmazlığın mecburî tahkim usulüne tabi tutulması hakkındaki 35. madde müphem bir ifadeyle kaleme alındığından her türlü uyuşmazlıkta mecburî tahkim yolunun işleyebileceği intibayı uyandırmaktadır. Gerçekten bahsi geçen maddede “uzlaşmaya varılamadığını belirten tutanakla birlikte taraflardan birinin yazılı olarak başvurusu üzerine” İl Hakem Kurulunun toplanacağından bahsedilmektedir. Böyle bir hal şekli şüphe yok iki Kanunumuzun sistemine, grev ve lokavt haklarına tamamiyle aykırıdır. Maddenin bu hükmünün sadece grev ve lokavt yasalarının bulunduğu hallerde inhisar ettirilmesi zarureti vardır.

a — İl Hakem Kurulu

İl Hakem Kurulu, Kanunumuza göre, 7 kişilik bir kuruldur. O ildeki İş Mahkemesi Başkanının, yani bir yargıçın başkanlığında toplanmakta, uyuşmazlıkta taraf olan işçi ve işverenlerin de ikişer hakemi¹⁹ bu kurulda

19) İl Hakem Kuruluna işçi ve işverenler adına katılacak olan hakemler uyuşmazlıkta taraf olan işçi veya işveren teşekkülünce (veya bizzat iş-

yer almaktadır. Ayrıca Bölge Çalışma Müdürlüğünden ve İl Hukuk İşlemlerinden birer memur Hakem Kuruluna üye olarak katılmaktadır.

İl Hakem Kuruluna katılacak olan hakemlerin seçilmelerini istemek, uyuşmazlığın konusunu, toplantı yerini, gün ve saatini tesbit ederek ilgililere bildirmek görevi Bölge Çalışma Müdürlüğüne verilmiştir (Mad. 41).

İl Hakem Kurulunun bir an evvel toplanmasını ve karar vermesini sağlamak amacıyla müracaat tarihinden itibaren 6 işgünü içinde Kurul Başkanı'nın çağrısı üzerine toplantının yapılacağı ve kararın verileceği Kanunda gösterilmiştir (Mad. 35/2). Kurul üyelerinden birinin gelmemesi toplantının yapılmasına engel olmamaktadır. Şu halde 7 kişi yerine 6 kişi ile de kurul toplanabilmektedir. Daha az sayıda üyenin katılması ile toplantının yapılmasına imkân yoktur.

Bu konuda bir mahzur ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki taraflardan herbirinin iki hakemi bulunduğuna göre her iki hakemini de İl Hakem Kuruluna göndermeyen tarafın bu kurulun çalışmalarını imkânsız hale getireceği düşünülebilir.

İl Hakem Kurulu toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar vermektedir. Oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu tarafın çoğunluğu sağlayacağı kabul edilmiştir.

İl Hakem Kurulu uyuşmazlığın konusu hakkında tanık dinleyebilir ve bilirkişilerin mütalâasına başvurabilir. Bu şahıslar, Kurul önüne gelmeye ve soruları cevaplandırmaya mecburdurlar. Mahkeme huzuruna çağrılan şahıslar gibi bunlar hakkında da Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu uygulanmaktadır.

Şayet işyeri kamu sektörüne ait bulunuyorsa, taraflara tebliğ edilen İl Hakem Kurulu kararından bir suret te işyerinin bağlı olduğu bakanlığa gönderilir.

Bildiri tarihinden itibaren 12 işgünü içinde bu karara karşı itiraz yoluna gidilmezse karar kesinleşir ve belirsiz süreli toplu sözleşme hükmüne girer. Şayet İl Hakem Kurulunun kararına bu süre içinde itiraz edilirse uyuşmazlık Yüksek Hakem Kuruluna intikal eder.

b — Yüksek Hakem Kurulu

İl Hakem Kurulu geçici bir organ olduğundan uyuşmazlık hakkında karar verdikten sonra dağılmakta ve başka bir uyuşmazlık konusunda ye-

veren tarafından seçilmektedirler. Biraz sonra görüleceği üzere Yüksek Hakem Kurulunda devamlı üyelik sebebiyle durum değişiktir.

ni işçi ve işveren hakemleriyle toplanmaktadır. Buna mukabil Yüksek Hakem Kurulu devamlı bir organdır.

Diğer taraftan yukarıda belirtildiği gibi Yüksek Hakem Kurulu bir itiraz mercii olarak vazife görebildiği gibi, "uyuşmazlık bir iş kolunda çıkmış olup birden fazla ilde bulunan işyerlerini ilgilendiriyorsa", uyuşmazlığı doğrudan doğruya çözümleme yetkisine de sahiptir.

Yüksek Uzlaştırma Kuruluna Yargıtayın iş davalarına bakan dairesinin başkanı riyaset etmektedir. Üyelerin bir kısmı yüksek dereceli memur sıfatını taşımaktadırlar: Danıştay dava daireleri başkanlarından biri, iktisat veya iş hukuku dallarından bir uzman, bir üniversite üyesi, Çalışma Bakanlığı birinci hukuk müşaviri, Çalışma Genel Müdürü. Üyelerden bir kısmı ise menfaat grupları tarafından seçilmektedir. Nitekim işçi ve işverenlerin işyeri hakem seçme yetkileri vardır. En çok üyesi olan işçi konfederasyonu işçiler adına iki hakem seçmek yetkisine sahiptir. İşverenlerin seçtiği iki hakemden biri en çok üyesi olan işveren konfederasyonu tarafından, ikincisi ise Bakanlar Kurulunca seçilmektedirler. İşveren hakemlerinden birinin Bakanlar Kurulu tarafından seçilmesi devletin memleketimizde önemli iktisadî teşebbüslere sahip olmasıyla izah edilebilir.

Görülüyor ki Yüksek Hakem Kuruluna katılan hakemler uyuşmazlığa taraf olan teşekküller tarafından seçilmemekte ve dolayısıyla her uyuşmazlıkta değiştirilmelerine lüzum kalmamaktadır. Yüksek Hakem Kurulu üyelerinin bu devamlılık vasfı kanunla sınırlanmış ve seçimle bu kurula katılan üyelerin iki yıl süre ile seçildikleri belirtilmiştir. Maamafih aynı şahısların yeniden seçilmeleri caizdir (Mad. 36/1).

Yüksek Hakem Kurulu, İl Hakem Kurulunun kararlarına itiraz veya işkolunda çıkmış olup birden fazla ilde bulunan işyerlerini ilgilendiren uyuşmazlıklarda müracaat dilekçelerinin alındığı günden başlayarak altı işgünü içinde Ankarada toplanmaktadır. Toplantının yer, gün ve saati Çalışma Bakanlığınca tesbit olunmaktadır.

Uyuşmazlık konusu esas itibariyle evrak üzerinden tetkik edilmektedir. Maamafih Yüksek Hakem Kurulu yeteri derecede aydınlatılmamış olan hussularda ilgililerden bilgi almaya, lüzum gördüğü kimseleri çağırıp dinlemeye de yetkilidir.

Kanun koyucu Yüksek Hakem Kurulunun bazı üyelerinin katılmaması sebebiyle işlemez hale getirilmemesi için bir takım hükümler koymuştur. Buna göre adı geçen Kurul, üyelerinin tamamının katılmasıyla

toplantıya beraber, başkan hariç, üyelere ikisinin katılmaması toplantıya engel teşkil etmemektedir. Kurulda işçi ve işverenlerin eşit sayıda temsil edilmesini sağlamak için işçiler adına seçilen bir asil hakemin yerini ancak yine işçiler adına seçilen bir yedek hakemin alabileceği kabul edilmiştir. İşverenler adına seçilen hakem hakkında da aynı hüküm caridir.

Yüksek Hakem Kurulu toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar vermekte, oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu tarafın çoğunluğu sağladığı farzedilmektedir.

Tahkim yolunun tabii bir sonucu olarak kesinleşmiş İl Hakem Kurulu kararları ile Yüksek Hakem Kurulu kararlarının tarafları bağlayacağı kabul edilmiştir.

Yüksek Uzlaştırma Kurulu tarafından kesin şekilde verilen karar belirsiz süreli bir toplu sözleşme niteliğini kazanmakta ve tarafları bağlamaktadır. Şu halde kararın yürürlük tarihinden itibaren 1 yılın sonunda hüküm ifade etmek üzere ve üç ay önceden feshi ihbar yapmak şartıyla bu sözleşme sona erdirilebilir (Mad. 4/IV). Bu takdirde yeniden pazarlık için gerekli çağrı formalitelerinin ikmalî, şayet uyuşmazlık çıkarsa bunun tesbiti, mecburî uzlaştırma safhasından geçmesi ve şayet kanunî bir grev veya lokavt kararı alınmasına imkân yoksa taraflardan birinin başvurması üzerine kanunî hakem kurulunun yeniden işlemesi bahis konusu olabilecektir.

Hakem kurullarına, yani İl Hakem Kurulu ile Yüksek Hakem Kuruluna katılacak üyelere Kanunumuz özel bir takım nitelikler aramıştır. Bunlar hem asil hem de yedek üyeler hakkında geçerlidir. Memur sıfatına sahip olan üyeler bu vasıfları esasen haiz bulduklarından bu özel şartlar daha ziyade işçi ve işverenler adına kurullara katılan hakemler hakkında önem taşımaktadır. Bunlar "Türk vatandaşı olmak, okur yazar olmak, medenî ve siyasi hakları tam olarak kullanma ehliyetinden yoksun olmamak" ve nihayet bazı suçlardan, affa uğramış olsalar dahi, mahkûm olmamış bulunmaktır (Mad. 38).

Kanunumuz hakem kurullarına tarafsız ve yetkili şahısların katılabilmelerini sağlamak amacıyla işçiler ve işverenler adına bu kurullara seçim yoluyla girenlerin mutlaka işçi veya işveren sıfatını haiz olmasını şart koşmamıştır. Şu kadar ki işçiler adına bir işveren, işverenler adına da bir işçi, hakem sıfatıyla bu kurullara katılamazlar. Keza siyasi partilerin yönetim kurullarında görevli olanlar da ne işçiler, ne de işverenler adına hakem seçilebilirler.

S O N U Ç

Toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümlenmesi ile ilgili belli başlı konuları kısaca gözden geçirmiş bulunuyoruz. Bunlardan ortaya çıkan sonuçları bir kaç noktada toplayarak şöylece özetleyebiliriz:

Toplu iş uyuşmazlıklarının toplu mücadeleye varmaması bütün ülkelerdeki mevzuatın esas gayesini teşkil etmektedir.

Ancak bu amaca ulaşmada çeşitli ülkelerin kendilerine has bir takım yollar buldukları dikkati çekmektedir. Bütün ülkelerdeki sistemler arasında prensipler üzerinde benzerlikler tesbit etmek mümkün ise de teferruatta bir çok farklılıklar hemen hemen her tarafta göze çarpmaktadır.

Prensipler bakımından ortaya çıkan farklar ise, bir ülkenin farklı siyasî, ekonomik ve sosyal bünyesiyle ilgili bulunmaktadır. Sosyal sınıf farklarını reddeden otoriter rejimlerde grev ve lokavt gibi toplu iş mücadelesi vasıtalarına da yer verilmediğinden taraflar genellikle mecburî tahkim yoluna başvurmaktan başka çare bulamamaktadırlar.

Buna karşılık grev ve lokavt haklarının tanındığı ülkelerde ise tahkim mecburî olmaktan çıkartılmıştır.

Bununla beraber hemen bütün ülkelerin kanun koyucuları toplu iş mücadelelerinin zararlı sonuçlarından işçi, işveren ve memleket ekonomisini koruyabilmek amacıyla çeşitli barışçı yollara yer vermişler ve bu arada mecburî bir uzlaştırma safhasını öngörmüşlerdir.

Memleketimizde yakın zamanlara kadar devam eden grev ve lokavt yasakları sebebiyle toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde mecburî tahkim, nihaî hal çaresi olarak kabul edilmiştir. 1963 ten beri yürürlüğe giren yeni mevzuat hürriyetçi bir görüşle meseleyi ele almış, grev ve lokavt yasaklarını kaldırmış ve dolayısıyla mecburî tahkim sistemine de prensip itibarile son vermiştir.

Bununla beraber grev - lokavt haklarının kullanılması başı boş bırakılmamış, kanunla düzenlenmiştir. Toplu iş mücadelesine başlayabilmek için barışçı bir takım yollara (uzlaştırma) başvurma mecburiyeti konmuş, ayrıca hükûmetin bazı şartlarla grev ve lokavtları erteleyebilmesi kabul edilmiştir. Bu takdirde ise Yüksek Uzlaştırma Kurulunun uyuşmazlığın çözümlenmesinde rol oynaması öngörülmüştür.

Diğer taraftan grev ve lokavta başvurulması caiz olmayan bazı işlerde veya özel bir takım durumlarda istisnaî olarak mecburî tahkime yer verilmiştir.

Türk mevzuatında toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesi bakımından tamamiyle yeni bir müessese de özel hakeme başvurma yoludur. İhtiyarî veya mecburî tahkim hallerinde ve uyuşmazlığın her safhasında tarafların önceden veya uyuşmazlık çıktıktan sonra bu yola başvurabilecekleri kabul edilmiştir.

Görülüyor ki yeni Türk mevzuatı demokratik ülkelerin kanunlarından ve tatbikatından mülhem olarak hazırlanmış ve ancak istisnaî hallerde mecburî tahkime yer vermiştir.

Tatbikatta ise içine girdiğimiz yeni sistemin daha şimdiden bir çok aksayan tarafları ortaya çıkmıştır. Bu aksaklıkların bir kısmı kanaatimizce Kanunun yetersizliğinden, bir kısmı da uygulama hatalarından ileri gelmektedir. Gerçekten yeni mevzuatımızda tahkim ancak ihtiyarî bir yol olarak düzenlendiğine göre, sistemin başarıya ulaşması ister istemez uzlaştırma safhasının etkili şekilde işleyebilmesine bağlı olacaktır. Halbuki bugüne kadarki tatbikata nazaran, uzlaştırmadan beklenen sonuç elde edilememiştir. Tarafsız araçlardan meydana gelen bu kurula katılanların seçimi, müessesenin ruhuna aykırı şekilde gelişmiş ve bugünkü haliyle tarafsız araçlar, taraf aracısı, hattâ taraf temsilcisi durumuna sokulmuştur. Esasen bu şahısların sık sık kendilerini seçen grup veya şahıslarla temas ederek onların direktifleriyle hareket etmeleri günlük tatbikatta pek tabii karşılanan bir olay haline gelmiştir.

Bilgi ve manevî otoriteleriyle tarafları uzlaştırmaya zorlayabilecek şahısların yerine, taraflara maddî bağlarla bağlı olan araçların uzlaştırma müessesesine hâkim olmaları memleketimizdeki başarısız tatbikatın sebeplerinden biri olduğuna şüphe yoktur.

Arabulucuların tesbit ve tayininde resmî organların hiç bir müdahalede bulunamamaları hür pazarlık ve serbest mücadele prensiplerine uygun olmakla beraber, kanaatimizce bizim memleketimizde arzu edilen sonucu verememiştir. Esasen hür toplu münasebetlerin uzun yıllardan beri uygulandığı ülkelerde dahi resmî organların arabulucuların seçiminde rol oynadıkları görülmektedir. Arabulucuların resmî bir liste ile açıklanmasının çeşitli faydaları yanında bizim memleketimizde siyasi mülâhazalara yer vermesi bakımından bazı mahzurlar taşıyacağı düşünülebilir. Bu sebeple tarafların ihtiyarî olarak başvurabilecekleri resmî bir listenin hazırlanması yerinde olacaktır.

Arabulucu ve hakemlere ödenecek ücretler de tatbikatta aksayan bir cihet olmakta devam etmektedir. 1964 te yürürlüğe konan tüzük, her bakımdan olduğu gibi ücretleri düzenleme bakımından da yetersiz kalmıştır. "Şeref Ücreti" mahiyetinde olan arabulucu ve hakem ücretlerinin makul ölçüler içinde yeniden düzenlenmesi zraureti vardır.

Uzlaştırma fonksiyonuna daha fazla manevî bir otorite sağlayabilmek için kurul kararlarının resmî organlar tarafından halk efkârına açıklanmasının da kabul edilmesinde fayda mülâhaza etmekteyiz.

Toplu iş münasebetleri düzeninin bir ülkede hedefine ulaşarak işçi ve işverenler arasında sosyal barışı sağlayabilmesinin, o ülkedeki sendikacılık, toplu sözleşme ve toplu mücadele haklarıyla ilgili olduğu kadar, barışçı yolların başarıyla çalışmasına da bağlı kaldığı unutulmamalıdır.

