

275 SAYILI KANUNA GÖRE UZLAŞTIRMA MÜESSESESİ

Suphi N. OKAY

Istanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi

Giriş : Uzlaştırmadan söz açmak için, ilkin ortada bir uyuşmazlığın mevcudiyeti düşünülmeli, sonra da bunun nedenleri üzerinde durulmalıdır. Bunların hepsi, bir bütün olarak birbirine bağlı ve yekdigerini kovalayan ve netice itibariyle uyuşmazlığı doğuran ve tarafları uzlaştırmaya götüren olaylardır. Şu halde, uzlaştırma konusunu vuzuha kavuşturabilmek ve hatta iyice kavrayabilmek için, yukarıda kısaca sıraladığımız ve işaret ettiğimiz mevzuları önceden belirtmenin yerinde olacağı kanısındayız.

Bilindiği gibi, tekbaşlı iş uyuşmazlıklarına eski çağlardanberi raslanır. Fakat toplu uyuşmazlıklar esas itibariyle kapitalist sanayiinin (fabrika sanayiinin) doğmasıyla tezahür etmeğe başlamış ve zamanın önemli konusu haline gelmiştir. İşçilerle işverenler arasındaki ilişkilerde ferdi iş mücadelesi önemli ve etkili bir mahiyet ve vüsat kazanmamıştır. Bunun nedenleri üzerinde durmağa lüzum görmüyoruz. Bu sistem daha çok, koalisyon yasaklarının bulunduğu devirlerde ve ülkelerde görülür.

Halbuki, kolektif münasebetler sisteminde toplu iş mücadelesi, Sendikalar tarafından yönetilmekte olduğu için dengeli ve zaman, zaman şiddetli olmaktadır. Çünkü, bu sistemde artık teşkilâtsiz ve zayıf durumda işçi kitlesi mevcut değildir. Esasen kolektif pazarlığa işçi teşekkülleri oturmakta, toplu ihtilaflar da bu kuruluşlar tarafından çözülmekte, uzlaştırma ve hakeme intikal ettirilerek sonuçlandırılmaktadır. (1)

(1) Bak. Orhan Tuna. Sanayi Hayatında Kolektif İhtilaflar Sosyal Siyaset Konferansları, Ondördüncü Kitap. s. 83-94.

Nitekim, kalisyon yasaklarının kaldırılmasından Sendika kurma ve Grev hakkının tanınmasından sonra İngilterede 1824, Fransa da 1834, Almanyada 1896 yıllarından itibaren istihdam şartlarının islahı için teşkilâtli olarak toplu iş mücadelesi başlamıştır .(2)

Bu suretle gelişen, ardı arkası kesilmeyen kolektif iş mücadelelerinin sosyal nizamda yarattığı huzursuzluğu gidermek ve toplu ihtilafları barışçı yollardan çözümlenmek üzere ve ihtiyacı, "Uzlaştırma ve Tahkim" sistemlerini meydana getirmiştir. Dünyada ilk defa olarak İngiltere'de uzlaştırma ve tahkim büroları kurulmuştur. Bu çeşit kuruluşlara Almanya'da da 1890 yılından itibaren raslanır. Yeni Zelanda 1894 yılında mecburi tahkim usulunu kabul etmiştir. Amerika Birleşik Devletlerinde, ilk defa olarak demiryollarıyla, diğer nakliye müesseselerinde çıkacak kolektif ihtilafları hal etmek için 1888 yılında bir kanun kabul edilmiştir. Birinci cihan savaşı yıllarında «çalışma komisyonları» (Labor Boards) kurularak bunlara bu gibi ihtilafların uzlaştırılması görevi verilmiştir.

Ayrıca, «Federal Uzlaştırma ve Tahkim» sistemi de kurulmuştur. Federal Uzlaştırma ve Tahkim Komisyonunun müdürü, kendi teşebbüsü ile, yahut taraflardan birinin veya her ikisinin isteğiyle uyumsuzluğu hal için, iş mücadelesinde (Grev ve Lokavt'a) müdahale edebilir. Bu takdirde ihtilaf, bazı devletlerde ve bölgelerde mevcut olan uzlaştırma makamlarına intikal ettirilir. Ayrıca istişari bir Organ sıfatıyla işçi-işveren ilişkilerini düzenlemek için millî çapta bir komisyon vardır. Bu komisyon A.B.D. Cumhurbaşkanı tarafından atanan 12 üyeden kuruludur. (13)

Toplu iş ihtilaflarının barışçı yollardan çözümü için mevcut veya tarihe mal olmuş yahut değişikliğe uğramış sistemleri başlıca üç gurupta toplamak mümkündür:

A) Serbesti sistemi :

İşçi ve işveren münasebetlerinin, çalışma hüriyeti parensibi ve serbest rekabet şartları içinde iktisat kanunlarına bırakılması, devletin veya herhangi bir teşekkülün bu münasebetlere müdahale etmemesidir. Bu sistemde, uzlaştırma veya hakeme başvurma mecburiyeti yoktur.

- (2) Bak: Sedat Toydemir, Türkiyede İş İhtilaflarının Tarihçesi ve Bugünkü Durumu, Sosyal Siyaset Konferansları, Dördüncü Kitap s. 45-47
- (3) Bak: Orhan Tuna, Metin Kutal, Grev Hakkı, s. 97-102.

Tarafların tamamen ihtiyarına ve serbest iradelerine bırakılmıştır.

B) Otoriter Sistem :

Özellikle birinci Dünya Savaşından sonra siyasi, iktisadi ve sosyal reformlar yapabilmek iddiası ve gerekçesiyle bazı devletlerde iş mücadeleleri ortadan kaldırılmış, Koalisyon, Grev ve Lokavt yasakları konmuştur. İş ihtilaflarının halli de kanunla teşkil olunmuş resmi kurullara verilmiştir. Bu kurulların kararlarına uymak mecburiyeti vardır.

C) Müdahaleci sistem :

Bu sistemde, devlet iş ihtilaflarına ve mücadelelerine tanzimci olarak müdahale etmektedir. Koalisyon, grev ve lokavt yasağı olmakla beraber, bir takım kayıt ve şartlar mevcuttur. Uzlaştırma ve mecburi tahkim esası vardır. (4)

Uzlaştırma ve Tahkimin amacı, tarafların anlaşmalarına yardım etmek (Conciliation), yahut bu hususta bir hakem kararı (Arbitrage) alınmasını sağlamaktır. Tarafların iş mücadelesine (Grev ve Lokavt'a) müracaattan önce uzlaştırma müessesesine başvurmaları önerülebilir. Fakat her halde uzlaştırma sonucu verilen karar tarafları bağlayıcı mahiyette olamaz.

TAHKİM YOLLARI DA BAŞLICA İKİ TÜRLÜDÜR :

1 — İhtiyarî Tahkim Sistemi :

Taraflar toplu iş ihtilaflarının her safhasında, bir tahkimname imza ederek ihtilafların hallini ihtiyarî olarak özel bir hakeme bırakabilirler ve iş mücadelesini durdurabilirler. Hatta kendi serbest iradelerine önceden tanzim edilen tahkimnameye bir madde ilâvesiyle hakemin vereceği kararın bağlayıcı mahiyette olacağını da kabul edebilirler.

2 — Kanunî veya Mecburi Tahkim Usulü :

Toplu iş ihtilaflarının çözümünü doğrudan doğruya Devletin

(4) Bak; Ferit. H. Saymen: İş İhtilafları ve Hal Yolları, Sosyal Siyaset Konferansları, İkinci Kitap, 121-123.

resmi Organı mahiyetinde bulunan Hakem heyetlerine bırakmak ve bunların verecekleri kararlara uymak mecburiyeti koymaktadır. Şüphesiz bunlar kanun yoluyla yapılmaktadır. Fakat bu rejim, bu günkü sosyal ve Demokratik Devlet Anlayışıyla ve bizzat Kollektif münasebetler sisteminin mahiyet ve manasıyla bağdaştırılamamaktadır.

TÜRK SİSTEMİNE GELİNCE :

Memleketimizde ilk defa olarak iş uyuşmazlıklarının çözüm şeklinin tesbiti ve Grev hakkının bazı kayit ve şartlarla tanınması 1909 tarihli tatili eşgal kanunu ile başlar.

Birinci cumhuriyet devrinde, Türkiyede ferdi iş münasebetleri rejimi hakim ve cari idi. 1936 yılında yürürlüğe konan 3003 sayılı İş Kanunu ile, toplu iş ihtilaflarının hallinde bantimci ve müdahaleci sisteme yanaşmış isede, Grev ve Lokavt yasaklanmış ve hatta suç sayılarak cezaya çarptırılması gereken bir fiil olarak vasıflandırılmış ve kabul edilmiş olmakla Türkiye, Avrupa karasında Portekiz ve İspanyadan sonra üçüncü bir ülke olarak iş hayatında mücadele vasıtalarını ortadan kaldırmış ve bu suretle Otoriter sisteme kaymıştı.

Kollektif mücadele safhasının bulunmadığı yerde, toplu münasebetler sisteminden bahsolunamaz. 1961 Anayasasından önce, bizde Sendikalar ve bunların Kollektif iş ihtilaflı çıkarma hakları vardı. Fakat buna rağmen Türkiyenin, çalışma hayatı bakımından içinde bulunduğu sisteme, kollektif münasebetler sistemi denemezdi. Çünkü, Kollektif mücadele vasıtası (Grev ve Lokavt) olmayınca sistem belli başlı Karakterini kaybetmekte idi (5).

İkinci Cumhuriyet Döneminde, Durum tamamen değişmiş ve batılı Demokratik Devletler sistemine geçilmiştir (6). 1961 tarihli Anayasamızın 47 inci maddesinin kapsadığı temel hükümlere dayanarak Türk kanun koyucusu bir çok Batılı memleketlerin ve bilhassa İsviçre mevzuatından yararlanarak 274 sayılı Sendikalar ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanununu kabul ederek yürürlüğe koymuştur. 275 sayılı kanunun kabul ettiği sistemi şöylece özetleyebiliriz:

(5) Bak : Tuna, Sanayi Hayatında Kollektif İhtilâflar ve Tahkim, a.g.m., s. 83-94

(6) Bak: Anayasa Madde: 40-53

I — UZLAŞTIRMA :

Toplu görüşmede taraf olanların, Grev ve Lokavt'a başvurmadan önce ihtilafı Uzlaştırma kuruluna intikal ettirmeleri mecburidir. Ancak, taraflar bu kurulun vereceği kararla bağlı değildir. Kabul edip etmemekte muhtardırlar. Esasen uzlaştırma, yukarıda işaret olunduğu üzere, toplu ihtilaflarda taraflar arasında bir karara varılmasına üçüncü bir şahsın veya heyetin katılmasından ibarettir. Bu mekanizmanın amacı taraflar arasında bir anlaşma sağlamaktır.

Bu anlaşma isteğe bağlı olup tarafları anlaşmaya zorlayamaz. Kanunun kabul ettiği sisteme göre, toplu iş uyuşmazlığı Uzlaştırma mekanizması içinde müsbet veya menfi bir sonuca bağlanmadıkça taraflar kanuni tahkim, Grev ve lokavt'a başvuramazlar. (7)

II — YÜKSEK UZLAŞTIRMA KURULU :

Karar verilmiş veya başlamış olan kanuni bir Grev veya Lokavt'ın memleket sağlığını veya milli güvenliği bozucu nitelikte görülmesi halinde, Bakanlar kurulunun bu mahiyet ve vasıftaki bir grev ve lokavt'ın geciktirilmesine ilişkin kararnamesinin yürürlüğe girmesinden başlayarak altı iş günü içinde, uyuşmazlık Başbakanlıkça Yüksek Uzlaştırma Kuruluna intikal ettirilir. Bu Kurulun kararları da tarafları bağlayıcı mahiyet ve nitelikte değildir. (madde: 21)

III — İHTİYARİ TAHKİM USULÜ :

Taraflar Toplu iş uyuşmazlığının her safhasında Özel Hakeme başvurmayı kendi aralarında tanzim edecekleri bir tahkimname ile kararlaştırabilirler (madde: 43). Özel Hakeme başvurulduğu hallerde Hakem kararları, belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi Hükümündedir (madde: 37).

IV — KANUNİ VEYA MECBURİ TAHKİM :

Kanunun 20 inci maddesinin kapsamına giren grev ve lokavt yaşı bulunan hallerde Toplulukla iş uyuşmazlıklarının nihai çözüm yeri İl ve Yüksek hakem Kurullarıdır. Kesinleşmiş İl hakem Kurulu kararları ile Yüksek Hakem Kurulu kararları belirsiz süreli Toplu iş Sözleşmesi hükümündedir (Madde: 37).

(7) Bak : Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanun tasarısı gerçekçesi.

Şurasını da belirtmek yerinde olurki, Batının eskidenberi denemiş ve uygulamakta bulunmuş olduğu kollektif münasebetler sistemi memleketimiz için henüz yeni sayılmakla beraber Anayasamızın öngördüğü sosyal adalet, âdil ücret ve insan haysiyetine yaraşır bir hayat seviyesine ulaşma ilkelerini, barış yollarıyla ve demokratik usullerle ve daha çok bizzat tarafların karşılıklı oturup görüşerek ve anlaşarak sağlanması ve gerçekleştirilmesi güven ve esprisini yarattığı için 275 sayılı kanun, memleketimize mutlu hukuki ve sosyal bir nizam getirmiştir. (8).

Uzlaştırma Kurullarını biraz daha yakından ele alarak kanun tekniği bakımından ve kanun hükümleri yönünden inceleyeceğiz.

UYUŞMAZLIK VE UZLAŞTIRMA

UYUŞMAZLIK: Toplu görüşme çağrısına uyarak pazarlık masasına oturan taraflar, karşılıklı talep ve tekliflerini gözden geçirdikten sonra günün hayat şartlarını, işletmenin iktisadi ve mali durumunu, emsal müesseselerde ödenmekte olan ücret seviye ve kademelerini, diğer gerekli faktörleri dikkata alarak iyi niyetli ve makul bir davranışla anlaşmaya varırlarsa mesele kalmaz. Tanzim ve imza edecekleri 4 nüsha toplu iş sözleşmesinden birer nüshasını taraflar alır. Diğer iki nüshası da çağrı da bulunmuş olan tarafça, İmza gününden başlayarak altı iş günü içinde görüşmenin yapıldığı yer bölge çalışma müdürlüğüne, toplu iş sözleşmesi bir iş kolunu kapsıyorsa Çalışma Bakanlığına gönderilir.

Fakat toplu görüşme çağrısına taraflardan biri uymaz ve toplantı yerine tayin edilen gün ve saatta gelmez veya bir temsilci göndermezse yahut taraflar toplantıya katıldıkları halde karşılıklı talep ve tekliflerin tamamında yahut bir veya bir kaçında anlaşmaya varamazlarsa toplu iş uyuşmazlığı doğmuş demektir. Bu takdirde taraflar keyfiyeti bir tutanakla tespit ederler. Tutanağın bir nüshası da ilgisine göre ya Bölge çalışma müdürlüğüne veya Çalışma Bakanlığına gönderilir. Şurasını kaydedelimki, tatbıkatta birinci uyuşmazlık (toplular görüşme çağrısına uymamak) haline, rastlanılmamakta, umumiyetle taraflar toplu görüşme çağrısına katılmaktadırlar. Şimdiye kadarki uygulama döneminde toplu görüşme çağrılarının he-

(8) Bak: Suphi N. Okay: İş Hukukumuzun Kaynakları ve Toplu İş Sözleşmeleri, 1965, s. 80

men tamamıyla işçi teşekkülleri tarafından yapıldığı da bir vakıadır. Halbuki toplu görüşme çağrısı yapmağa iki taraf ta yetkilidir. memleketimizde, işçilerin istihdam şartlarının elverişli olmaması, ücret seviye ve kademelerinin düşüklüğü ve âdil olmayışı toplu görüşme çağrılarının bu devrede işçi teşekküllerinden gelmekte olmasının belli başlı sebeplerindendir. Bu itibarla bizde şimdilik toplu görüşme çağrılarının ve konusunun tabir caizse (gündeminin) işçi teşekküllerince hazırlanmakta olduğunu söylemek her halde yanlış ve mu-balağa sayılmaz.

1 — Türk Uzlaştırma sisteminde yetkili Amme organlarının ve tarafların durumu :

Toplu görüşmelerin memleketimizde ilk başladığı sıralarda ki-mi zaman, tarafların karşılıklı talep ve tekliflerinin tamamının gö-rüşülmesine meydan verilmediği, bunlardan bir veya bir kaç üze-rinde mutabakat temin edilmediğinden ve bu suretle anlaşma hasıl olamadığından bahisle ihtilafın uzlaştırma kuruluna bir an önce in-tikal ettirilmesi gibi adeta aceleci ve telaşçı bir tutum görülmekte idi. Fakat zamanla, tarafların tecrübe kazandıkça daha serin kanlı ve geniş yürekli davranışları toplu görüşmelerin cereyan tarzına müsbet yolda müessir olmağa ve kanunun ruh ve maksadına uygun bir istikamet almağa başlamıştır. Filhakika 275 sayılı kanunun 14 üncü maddesinin 2 inci bendinde (taraflar toplantıya katıldıkları halde anlaşmaya varamazlarsa keyfiyet karşılıklı teklif ve itirazla-rını kapsayan bir tutanakla tespit edilir.) denilmektedir. Bu hüküm-den, toplu görüşmelerde tarafların bütün talep ve tekliflerinin gö-rüşülmesinin ve bunlardan itirazlı ve ihtilafli olanlarının tesbiti ile uzlaştırmaya bu suretle gidilmesinin kastedildiği manası kabili is-tihraçtır. Kanun hükmü vazih olmamakla beraber bizce tatbikatın bu şekil ve istikamette yürütülmesi her halde kanun koyucunun ve Uzlaştırma müessesesinin kuruluş maksadına daha uygun düşecek-tir.

UZLAŞTIRMA :

Uzlaştırma : Taraflar arasında kesinlikle bulunan ve kanunu-muzun 14 üncü maddesinde tasrih edilmiş olan toplu uyuşmazlık hallerinin (tarafların grev ve lokavt'a başvurmalarına mahal bırak-mamak maksadiyle) giderilmesine tarafsız bir kurul aracılığıyla yardım etmekten ibarettir.

Toplu görüşmenin akim kaldığını ve uyumsuzluğun mevcudiyetini tespit ve tevsik eden tutanağı ilgi derecesine göre alan Bölge çalışma müdürü veya Çalışma Bakanı, tutanağın alındığından başlayarak on iki iş günü içinde bir uzlaştırma toplantısı tertip eder. Toplantının yer, gün ve saati toplantı gününden en aşağı üç iş günü içinde bu makamlarca taraflara bildirilir. Taraflar bu toplantıya gelmek veya birer temsilci göndermek zorundadırlar. Toplantıda çalışma Bakanı ve ilgisine göre bölge çalışma müdürü veya görevlendirilecekleri Bakanlık yüksek dereceli bir memuru yahut bir iş müfettişi hazır bulunur. Bu makamların mümessilleri, toplantıları gözlemci sıfatiyle izlerler ve istek halinde gerekirse kurulun vazifelerini kolaylaştırıcı tedbirleri alırlar. Başkaca hiç bir sıfat ve salâhiyetleri yoktur. Tarafların durumuna gelince, bunlar toplu iş sözleşmesinin âkit taraflarıdır. Toplu görüşme sırasında ihtilafa düşmüş işçi teşekkülleriyle işveren veya işveren kuruluşlarıdır. Karşılıklı talep, teklif, itiraz ve ihtilaf hakkında gerekli izahatı vererek görüşlerini savunurlar. Varsa belge ve delillerini ibraz ederler. Gerekli incelemenin yapılmasını Uzlaştırma Kurulundan isterler. Binaenaleyh taraflar, Uzlaştırma kurulu bünyesine dahil olmadıkları gibi uyumsuzluk hakkında oy vermek ve karara üye olarak katılmak gibi bir durumları yoktur.

2 — Uzlaştırma Teşkilâtı :

Kanunumuza göre, Uzlaştırma Kurulları, taraflardan her birinin seçeceği birer tarafsız aracı ile bu iki tarafsız aracının ve bunlar ittifak edememeleri halinde yetkili makamların tayin edeceği üçüncü bir tarafsız aracından ibaret olmak üzere üç kişilik bir heyettir. Kurulun Başkanı üçüncü tarafsız aracıdır.

3 — Kurul Başkan ve üyelerinin seçimi :

Daha önce açıklandığı üzere, yetkili amme organlarınca tertip edilen uzlaştırma toplantısına vaki davet ve ihbar üzerinde gelen taraflar, aynı zamanda birer tarafsız aracı seçerek bu toplantıya gönderirler. Bu ilk toplantıda tarafların araçları da üçüncü bir tarafsız aracı seçerler. İlk uzlaştırma toplantısından başlayarak 6 iş günü içinde bu seçim yapılmaz veya tarafsız araçlar üçüncü tarafsız aracının şahsı üzerinde ittifak edemezlerse iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkeme, şayet toplu iş sözleşmesi bir iş kolu seviyesinde ise Yargıtay birinci Başkanı veya vekili üçüncü tarafsız aracıyı seçer.

4 — Uzlaştırma Kurullarına Başkan ve üye olmak şart ve vasıfları :

275 Sayılı kanun, kurul başkan ve üyeleri için sadece tarafsız olmalarından başka hiç bir şart ve vasıf tayin etmemiştir. Bu husus objektif olarak dikkata alınırca, ilk alanda akla gelebilen cihet, gerek tarafların ve gerek Ammenin menfaat ve huzuru uyumsuzluğunun, kuvvete (grev ve lokavt'a) başvurmaksızın çözümlenmesinde ve Uzlaştırma Kurulunda tarafların benimsiyeceği ve kabul edileceği bir karara bağlanmasındadır.

Diğer yandan, esasen taraflar, toplu görüşme sırasında kendi aralarında bir hayli tartışarak ve hatta bazı hallerde az veya çok kırıcı çıkışlarla çekişerek gerilmiş sınırların tesirinde ve çelişen görüş ve menfaatlerin birbirine zıt istikamette belirmiş olmasının ve nihayet önemli bazı konularda anlaşamamış olmanın heyecanı içinde en kısa yoldan Uzlaştırma Kurulu huzuruna çıkarlar. İşte bu durum ve sebep, kurul başkan ve üyelerinin seçiminde tarafsız olmalarına dikkat ve itinaı gerektirir.

Gerçekten, Kurul Başkan ve üyelerinin iki taraftan birine mensup olmaması, kurulun vereceği kararın kapsamına giren Toplu iş sözleşmesiyle menfaat ilgilerinin bulunmaması objektif hareket etmelerini sağlayabilir. İhtilafın hallinde ve tarafların uzlaştırılmasında etkili bir rol oynayabilir. Taraf araçlarında ve üçüncü - aracıda kanunun ön gördüğü tarafsızlık vasfı bulunmadığı hallerde ne yapılabilir? Kanunumuz bu hususta sakit kalmıştır. Böyle bir durum dolayısıyla bir ihtilaf çıkarsa, bunun bir itiraz konusu olabileceğini ve kıyas yoluyla kanunun 11 inci maddesi hükmü uyarınca hal edilebileceğini düşünenler ve ileri sürenler vardır. (9)

Bizce kanun boşluğunun bu suretle doldurulması doğru ve caiz görülemez. Çünkü, kanun koyucusuna ihmal atıf ve isnat olunamayacağına ve amme intizamı esasına dayanan bir kanunun sakit kaldığı hallerde kıyas ve içtihat yoluyla diğer hükümlerin teşmil ve tevsi suretiyle uygulanması cihetine gidilmesi, hem Kamu hukuku esaslarına hem de yüksek yargı organlarının (Yargıtay ve Danıştay'ın) müesses ve müstekar karar ve içtihatlarına aykırı düşer. Bu boşluğun yine teşrii yoldan giderilmesinin daha uygun olacağı kanısındayız.

(9) Bak : Sait Kemal Mimaroğlu. Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, 1964, s. 181

Taraf aracılığıyla üçüncü tarafsız aracının ilim, ihtisas ve tecrübe sahibi kimselerden seçilmeleri gerekir. Fakat bu lüzume delalet edebilecek mahiyette kanunda açıklık yoktur. Kanunumuzda bu bakımdan da bir eksiklik hissedilmektedir. Bu husus, şimdilik tarafların ve üçüncü tarafsız aracıyı seçecek olanların takdir ve anlayışlarına, titizlik ve hassasiyet derecelerine kalmıştır.

Tatbikata gelince, bu seçim hususuna layikiyle dikkat ve itina gösterildiği söylenemez. Çoğu zaman, işverlerin kendi müessese veya işletmelerinde müstahdem olan Avukat, idare müdür veya amiri, muhasebe müdür veya satış şubesi şefini, personel müdürünü, işçi teşekküllerinin de, başka işçi teşekkülleri yöneticilerinden bazılarını tarafsız aracı olarak seçtikleri görülmüştür. Bu durum kanunun metnine ve ruhuna aykırıdır. Tarafların bu komuya önem vermeleri, uzlaştırma mekanizmasının iyi çalışmasına ve başarıya ulaşmasına âmil ve müessir olur.

5 — Uzlaştırma Kurulu Başkan ve üyelerinin ücretleri meselesi :

Kurul kadrosunu teşkil eden, kurulda vazife görmek üzere seçilen ilim, ihtisas ve tecrübe sahibi tarafsız araçların fahri (parasız) çalışmaları düşünülemez. Bunların sarfettikleri mesai ile mütenasip haklı ve âdil bir ücret almaları tabii ve zaruridir. Nitekim kanun da bu hususta bazı hükümleri kapsamaktadır. 275 sayılı kanunun 44 üncü maddesinde, İl Hakem kurullarıyla Yüksek hakem kurulu, Uzlaştırma Kurullarıyla yüksek Uzlaştırma Kurulu başkan ve üyelerine verilecek huzur haklarıyla sair hususların bir tüzükte gösterileceği yazılıdır.

Uzlaştırma ve Hakeme başvurma tüzüğünde ise, (10) uzlaştırma kurulu üyelerine her toplantı günü için bunları seçen taraflarca 25 liradan ve başkanlarına ise kanunun 15 inci maddesi uyarınca kendisini seçen şahıslar veya makamlar tarafından 40 liradan aşağı olmamak üzere tespit ve taraflarca eşit olarak (yarı yarıya) ödeneceği açıklanmıştır.

Kanunun ilk tatbik devresinde, ücret meselesi bir tartışma ve hatta istismar konusu haline gelmişti. Bilhassa bazı hallerde Uzlaştırma Kurulu başkanı olan üçüncü tarafsız araçların fahiş ücret talepleri karşısında kalındığı duyulmuş ve görülmüştür.

(10) Bak: 15/ocak/1964 tarihli ve 11607 sayılı resmi gazete.

Sonradan çıkarılan ve yukarda sözü edilen tüzük hükümlerinin ücret konusunu yeteri kadar tanzim ve bu meseleyi tamamiyle hal ettiği de iddia olunamaz. Asgari ücretler tespit edilmiş ise de, azami miktar tayin edilmediği gibi asgari ile azami had arasında kalan mikdarlar için her hangi bir nisbet veya ölçüde gösterilmemiştir. Asgari haddin üstünde ücret takdiri hususu, taraflarla kendi aracıları, üçüncü tarafsız aracı ile kendisini seçen şahıslar arasında serbest bir pazarlık mevzuu olacağı anlaşılmaktadır. Tatbikatta, mahalli iş Mahkemelerinin seçtikleri üçüncü tarafsız aracılardan ücretlerinin, tüzükte gösterilen asgari haddin üstünde takdiren tayin edildiği görülmektedir. Kanunun ve tüzüğün bu hükümleri muvacehesinde, uzlaştırma kurulu başkan ve üyelerinin kendi ücretlerini yine kendilerinin diledikleri gibi tayin ve takdir etmelerine ve böyle bir takdirin tarafları bağlamasına imkân görememekteyiz. Şu halde ve netice itibariyle diyebiliriz ki, taraflar aracılarının veya üçüncü tarafsız aracının ücretinde anlaşamazlarsa ve bidayette bir sözleşme yoksa bu takdirde mahkemeye müracaatla ücret miktarının tayin ve takdir ettirilmesi gerekir.

Özel Hakemlerin Ücretlerine gelince, bir zamanlar Hakemler kendi ücretlerini yine kendileri bizzat tayin ve takdir ederlerdi. Tatbikatta bunun bazı mahzurları ve hatta fahiş bir takım hakem ücretleri takdiri gibi suistimali görülmüş olması üzerine Yargıtay içtihadı birleştirme hukuk genel Kurulu, ücret hususunda bir mukavele bulunmayan ahvalde Hakemlerin kendi ücretlerini mahkemeye müracaatla mesbuk hizmetlerine göre takdir ettirmeleri lüzumunu 13/5/1964 tarihli karariyle belirtmiştir. (11).

6 — Uzlaştırma Kurulu Toplantıları ve çalışma usulü :

Kurulun toplanma, çalışma ve müzakere usulü hakkında kanunda her hangi bir hüküm ve sarahat yoktur. Sadece, kurul toplantısının en çok 15 gün süreceği, bu sürenin lüzumu halinde ancak tarafların muvafakatiyle uzatılabileceği açıklanmıştır.

Fakat, toplu mahkemelerde ve hakem heyetlerinde mer'i usul ve teamül uyarınca, Uzlaştırma kurulu toplantılarını başkan yönetir. tarafları dinler. gerekirse açıklama yapmalarını ister. Kurulun yazı işleriyle diğer işlemleri bölge çalışma müdürlükleri, uzlaştırma konusu olan toplu sözleşme bir iş kolunu kapsiyorsa Çalışma Bakanlığı merkez teşkilâtı tarafından yürütülür. Resmi makam ve müesse-

(11) Bak: Rabi Koral Cumhuriyet Gazetesi, 11/ağustos/1964

selere gönderilecek yazılarla şahıslara yapılacak tebliğler, kurul başkanı veya başkanın yazı ile yetki vereceği bir üye tarafından imza edilir. (12)

Toplantıların devamı ve taliki başkanın tensibiyle değil her halde kurulca verilecek ara kararıyla belli edilir.

7 — Uzlaştırmanın sonu ve Karar :

Tarafların karşılıklı talep, teklif, cevap, itiraz ve savunmalarını dinledikten, ihtilafı noktaları tespit ettikten, uyuşmazlığın giderilmesine veya uzlaştırmaya yarayacak ve yardım edecek bilgileri edindikten, gerekli bütün belge ve varsa delilleri topladıktan sonra Uzlaştırma kurulu, en uygun ve âdil bir hal tarzını bulmak, uyuşmazlığın konusunu teşkil eden hususlarda tarafları anlaşmaya götürebilecek ve benimseyecekleri bir karara varmak üzere işin esasını müzakere eder. Neticede, tarafların toplu görüşme sırasında anlaşmış ve mutabakata varmış oldukları hususlarda dahil olmak üzere ihtilafı noktaları kapsayan bir karar yazılarak başkan ve üyeler tarafından imza edilir.

Kurul, kararını çoğunlukla veya oybirliğiyle verir. Kararın oy birliğiyle verilmesi tercihe şayandır. Çünkü, daha kuvvetli ve müessir olur.

Kurul kararını taraflar kabul edip etmemekte tamamiyle serbestirler. Kabul ederlerse karar, tarafları bağlar ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olur (madde: 13); kabul etmezlerse, uzlaştırma menfi netice vermiş ve akim kalmış demektir. Kanunumuz bundan başka, tarafların uzlaştırma toplantısına gelmemiş veya bir temsilci göndermemiş, tarafsız aracılarını seçmemiş, uzlaştırma süresinin bir anlaşmaya varılamadan geçmiş olması gibi halleri de uzlaştırmayı akim bırakan sebeplerden saymıştır. Bu takdirde, keyfiyet Uzlaştırma kurulunca bir tutanakla tesbit ve tevsik olunur. Bu tutanaktan birer nushası taraflara verilmekle beraber 14 üncü maddede gösterilen makamlara da gönderilir.

Artık bundan sonra kanunun 19 uncu maddesinin 1. bendinde açıklandığı üzere taraflar, grev veya lokavt'a karar vermeye duruma geçebilirler.

(12) Bak. Uzlaştırma ve hakeme başvurma tüzüğü madde: 3-4