

GRUP SÖZLEŞMELERİ VE KATILMA MEKANİZMASI

Doç. Dr. Nurhan Akçaylı

Grup Sözleşmeleri, ülkemizde toplu sözleşme hukukunda yeni bir uygulama olarak en güncel konulardan birini teşkil etmektedir. Bu yeni tür uygulamanın hangi modelden esinlendiği veya esas itibarile bir modele dayanıp dayanmadığı açıklık kazanmamıştır. Ancak grup sözleşmelerine benzeyen bir sistem «katılma» (Beteiligung) adıyla İsviçre'de geçmişe ait bir mekanizma olarak tanınmaktadır.

Söz konusu İsviçre modelinde, bir tarafta işçi sendikaları veya bir ana işçi sendikası, diğer tarafta büyük ve önemli bir işveren firması veya bir ana işveren sendikası ile bu ana işveren sendikasının davet ettiği işveren firmaları arasında, işyeri düzeyinde bir anatoplular iş sözleşmesi yapılmakta ve bu toplu sözleşme diğer işverenlerin ve diğer tâli sendikaların «taraf» sıfatile katılmalarına da açık bırakılmaktadır. Böylece ülkemizde dayanışma aidatı ödeyerek toplu sözleşme hükümlerinden yararlanma mekanizmasını ifade etmek üzere kullanılan «katılma» sözcüğünün almanca karşılığı olan «Beteiligung» sözcüğü de, aslında bu tip sözleşmeler için kullanılmakta, diğeri için «katılma» değil, «eklenme» «yan yana gelme» anlamında «Anschluss» sözcüğü kullanılmaktadır.

Gerçekten, türkçede grup sözleşmesi adı verilebilecek olan bu sözleşmelerde amaç, toplu sözleşmenin yapılması safhasında ve toplu sözleşme yapıldıktan sonra «taraf» ola-

rak toplu sözleşmeye katılmak ve «taraf» sıfatıyla toplu sözleşmeden doğan hak ve yükümlülükleri kabul etmektir. Halbuki dayanışma aidatı ödeyerek toplu sözleşmeden yararlanma, toplu sözleşmeye «taraf» sıfatıyla katılmadan, sadece toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasını kabul etmek ve bu amaçla sendika üyeleri safına eklenerek, onların yanında yer almaktan ibaret bulunmaktadır.

Görülüyorki bu mekanizmada, birbirinden ayrı birçok işyeri toplu sözleşmeleri yapılacağı yerde, tek bir işyeri toplu sözleşmesi yapılmakta ve bu işyeri toplu sözleşmesi birçok işyerlerine birbirinden bağımsız olarak uygulanmaktadır. Öte yandan bu sözleşmelerin bir tarafta asli yaratıcıları (tarafları) diğer tarafta ise, sonradan katılma suretile gelen tarafları bulunmakta ve bu tür uygulama, yukarıda belirtildiği gibi toplu sözleşmenin yapılması sırasında ve toplu sözleşmenin yapılmasından sonra ana toplu sözleşmeye «taraf» sıfatıyla katılma anlamını taşımaktadır.

Böyle bir katılma mekanizmasına dayanan toplu sözleşme uygulaması İsviçre'de genellikle şöyle gerçekleştirilmektedir :

1) Sendika üyesi olmayan büyük ve önemli bir işveren firması, bir ana işçi sendikasıyla bir toplu sözleşme (işyeri düzeyinde) yapmakta, sonra diğer sendika üyesi olmayan işverenler bu toplu sözleşmeye «taraf» olarak katılmaktadırlar.

2) Bir işveren sendikası, işçi sendikalarıyla toplu sözleşme yaparken iş hayatında büyük bir rol oynayan ancak sendika üyesi olmayan bir işveren firmasını toplu sözleşme görüşmelerine davet etmekte ve bu suretle onun toplu sözleşmenin yapılmasında taraf sıfatıyla söz sahibi olmasını ve yapılan toplu sözleşmeye «taraf» sıfatıyla katılmasını sağlamaktadır.

3) Doğrudan doğruya katılma mekanizmasına dayanmamakla beraber, bu mekanizmanın devamı niteliğinde olmak üzere, bir işçi sendikası, işveren teşekkülleriyle bir

ana toplu iş sözleşmesi yaptıktan sonra, bu işveren teşekkülünün üyesi bulunmayan aynı işkolundaki diğer işverenlerle, bu ana toplu sözleşmenin aynısını, bu sefer bağımsız sözleşmeler halinde imzalamaktadır. Aynı şekilde işverenler de, bir ana işçi sendikasıyla bir ana toplu iş sözleşmesi yaptıktan sonra, bu sözleşmenin aynısını, toplu sözleşmeye taraf olmayan işçi sendikalarıyla bağımsız olarak yapmaktadırlar.

Bazan ana toplu sözleşme, bu tip müteakip toplu sözleşmelerin yapılmasını öngörmektedir. İşveren sendikası bu ön şartı kabul etmiş ise, sonradan yapacağı toplu sözleşmelerde, ana toplu sözleşmenin aynısını tekrarlamaya, diğer bir deyişle bu sözleşmedeki tüm yararları sağlamağa mecburdur.

Uygulamada genellikle, işveren sendikası diğer işçi sendikalarıyla ilk sendika ile uzun çalışma ve tartışmalardan sonra yaptığı toplu sözleşmeden değişik başka bir toplu sözleşme yapmayacağını açıklamaktadır. Bu suretle, taraf olmayan diğer sendikalar ilk toplu sözleşmeyi aynen kopya ederek imzalamaktadırlar. Bu kopyanın ana toplu sözleşmedeki virgül hatalarının tekrarına kadar aynen yapılması, memnuniyetle karşılanan bir durumdur. Yine ikinci toplu sözleşmede, mevcut organların kuruluş şekillerinin de kopya edilmesi ve böylece ikinci toplu sözleşmenin yapılmasında da, asli taraf durumunda bulunan sendikanın çaba göstermesi ve hatta mevcut organlara sadece asli taraf durumunda bulunan sendikanın temsilci göndermesi de mümkün bulunmaktadır.

Bu sistemin faydaları, müzakere masraflarında tasarruf, sözleşmenin uygulanmasında ve yorumunda birlik, dayanışma aidatı ve diğer aidatların tesbit ve ödenmesinde kolaylık, sözleşmenin denetimi ve özellikle sona ermesi bakımından açıklığın sağlanması gibi noktalarda toplanmaktadır.

Öte yandan bu sözleşmelerden doğan son derece ciddi birtakım sorunlarla karşılaşıldığına hemen işaret etmek gerekir.

Aşağıda değinilecek olan bu sorunlardan en önemlisi ni ise, ana toplu sözleşmeyi yapan sendikanın, diğer sendikalar yanında insiyatifi ele alarak, lider durumuna geçmesi ve toplu sözleşme yapmada bir tür monopol tesis etmesi eğilimi teşkil etmektedir. Gerçekten işverenle işçi sendikalarının aralarında yapacakları aşağıda belirtilen muhtelif ihtimalleri içeren gizli veya açık anlaşmalarla ve bu anlaşmalara uygun olarak işverenin bir yerde grevi de göze alarak diğer sendikalara karşı direnmesiyle, bu sendikalara adetâ yaşam ortamının yok edilmesi mümkün bulunmaktadır.

1) Grup sözleşmelerinde karşılaşılabilecek sorunlardan ilki, eşitlik prensibi ile ilgili bulunmakta ve başlıca üç noktada toplanmaktadır :

a) Bu sözleşmelerde eşitliği bozan hususlardan biri, toplu sözleşmenin yapılmasında insiyatifi elde tutan asli taraflarla taraf adayları arasında belirlemektedir. Mesele aday işçi sendikası bakımından ele alınırsa, durum daha açıklık kazanır. Gerçekten toplu sözleşmenin yapılması sırasında gruba veya sonradan sözleşmeye katılmak isteyen bir işçi sendikası bu teklifini, ana işçi sendikası tarafından veya işveren tarafından kendisine böyle bir çağrı yapılmamışsa, onlara ne derece kabul ettirebilecektir. Çünkü toplu sözleşmenin asli tarafları, toplu sözleşme görüşmeleri esnasında gruba veya toplu sözleşme yapıldıktan sonra sözleşmeye katılma teklifini herhangi bir sebeple, örneğin subjektif bir görüşle adayı sempatik karşılamadıkları için, hatta hiçbir sebep bildirmeden reddedebilirler. Toplu sözleşmenin asli tarafları, katılma için bazı koşullar da koyabilirler. Bu koşulları kendi çıkarlarına göre diledikleri gibi tayin etmeğe hakları da bulunmaktadır. Tarafların bu hususta bağlı buldukları iki husus kamu düzeni ile örf ve âdet hukukudur.

b) Bu sözleşmelerde eşitliği bozan diğer bir husus da, toplu sözleşme taraflarının kendi aralarında birbirlerine karşı sahip oldukları haklarla ilgili olarak belirlemektedir.

Şöyle ki, asli taraf olarak sözleşmeyi imzalayan işçi sendikalarından biri, diğerine oranla 10 kat fazla üyeye sahip ise, herhangi bir müşterek organda temsil edilmek üzere çok üyeli sendika bu organa 10 temsilci gönderirken asli taraf durumunda bulunmasına rağmen az üyeli sendikanın belki de bu organda sadece 1 temsilci ile yetinmesi gerekecektir. Bunun bir diğer sonucu olarak, işveren tarafının da 11 üye ile temsil edilmesi gerekecektir. Görülüyor ki, bu sistemde organların kuruluşunda zorluklar ortaya çıkmakta ve yine bunun sonucu olarak organların işleme masrafları artmakta, bunun yanında sadelikten de uzaklaşmaktadır. Bütün bunların üstünde gerçek şu ki, daha zayıf olan sendikanın, sadece objektif ve iktisadi sebeplere dayansa bile, eşit haklara sahip olmak prensibinden fedakârlık etmesi beklenecektir.

c) Eşitlik prensibini bozan bir üçüncü husus da, gruba veya sözleşmeye katılması sakıncalı görülen sendikaların varlığı sebebiyle ortaya çıkmakta, dolayısıyla, yanyana oturacak sendikaların tesbitinde de eşitliğin bozulmasına yol açan sonuçlar doğabilmektedir.

Gerçekten katılmayı istiyen sendikalardan biri, toplu sözleşmeye uyma borcu bakımından daha az güvenilir durumdadır veya bu sendika daha gevşek bir organizasyona sahiptir yahut bu sendika disipline daha az alışkın bulunmaktadır ya da bu sendika fevri davranışlarla şöhret yapan liderler tarafından yönetilmektedir, nihayet ana sendika bu sendikayı yeterince tanımamaktadır. Bu sebeplerden dolayı bu sendikanın kendi aralarına katılması sakıncalı görülmektedir.

İsviçre'deki uygulamada, bu sendikadan toplu sözleşme ve barış yükümlülüğünü bozma ihtimaline karşı daha fazla teminat parası istenmektedir.

Görülüyor ki, yukarıda sayılan haller eşitlik prensibine her zaman uymanın mümkün olmadığını göstermektedir. Halbuki İsviçre Borçlar Kanununa (Art 322 Abs 4 neu)

göre, «Bir toplu sözleşmenin işçi ve işveren tarafında, sözleşmenin yapılması sırasında veya sonradan katılma suretile, birden fazla teşekkül (işçi veya işveren sendikası) bulunması halinde bu teşekküllerin hepsi birbirine karşı eşit hak ve yükümlülöklere sahip olur. Buna aykırı hükümler geçersizdir.»

2) Katılma mekanizmasına benzemesi itibarile grup sözleşmelerinde ortaya çıkabilecek diğler bir sorun da, toplu sözleşmenin feshile ilgili bulunmaktadır. Bu sorun şöyle ifade edilmektedir: Acaba toplu sözleşmenin taraflarından biri, diğler tarafları da bağlayıcı şekilde toplu sözleşmenin tümünü feshedebilir mi? Yoksa sadece kendi bağılılığını mı ortadan kaldıracaktır? İsviçre'de hakim olan görüşe göre, toplu sözleşmenin asli taraflarına, sözleşmeyi tümüyle feshetme hakkını tanımak doğaldır. Ancak sonradan katılma suretile taraf olanın sadece kendi bağılılığını feshe hakkı bulunmak icabeder. Öte yandan asli tarafların sözleşmeyi feshetmelerine rağmen, sonradan katılan tarafların kendi aralarında sözleşmenin yürürlükte kalmasını istemeleri de mümkündür. Böyle bir durumda asli taraflar, kendi eserini terkederek, bunu diğlerlerine bırakmış olmaktadırlar. Sonuç olarak ana toplu sözleşmeden sonradan bazı kopmaların olması ve sözleşmenin diğler taraflar arasında devam etmesi mümkün bulunmaktadır.

3) Katılma mekanizması unsurlarını içermesi sebebiyle grup sözleşmelerinde karşılaşılabilecek önemli sorunlardan bir üçüncüsü de, yan yana ve karşı karşıya gelecek «taraflar»ın tesbitinde ortaya çıkabilir. Burada muhtelif ihtimaller söz konusu olmaktadır :

a) Ana sendika yanında yer almak isteyen bir ikinci sendika, toplu sözleşme ehliyetine sahip değildir. Böyle bir ehliyetin varlığını iddia etmekte, fakat toplu sözleşme yapma yetkisini kanıtlayamamaktadır. Yahut bu sendika çok küçüktür. İşveren herhangi bir surette bir araya gelmiş bulunan bir avuç işçi grubuna taraf olarak güvenmemektedir.

b) Ana sendika yanında yer almak istiyen ikinci sendika, toplu sözleşme yapma yetkisine sahiptir. Fakat gerekli liyakata sahip bulunmamaktadır. Örneğin son yapılan toplu sözleşme görüşmelerinde bu sendikanın birlikte çalışma atmosferini devamlı surette bozduğu, prensip olarak hiçbir şekilde feragat tanımadığı, inatçılığı ve intibaksızlığı dolayısıyla çalışmalarını felce uğrattığı, yükümlülüklerini yerine getirmede devamlı geciktiği, kusurlu şekilde sözleşmeye aykırı hareketleri bulunduğu, toplu sözleşme görüşmelerinde ana sendikaya yardımcı olmak şöyle dursun, onu arkadan vurmağa çalıştığı ortaya çıkmış ve böylece alâki bakımdan da ana sendika ile yan yana oturmak yahut tek başına sözleşme imzalamak için gerekli niteliklerden yoksun olduğunu kanıtlamıştır. Yahut bu sendika, ülke yararlarına aykırı davranışlarıyla tanınmıştır, dolayısıyla hiçbir sendika onunla yanyana oturmak istememektedir.

c) Ana sendika yanyana oturacağı sendika ile uyumsuzluk halindedir. Bu sebepten onunla yanyana oturup işverene karşı mücadele gücünü zayıflatmak istememektedir. Yahut işveren birbirleriyle rekabet ve mücadele halinde bulunan 4-5 muhatapla karşılaşmayı istememektedir. Kaldı ki, ana sendika tek başına elde edeceği şartlardan daha iyisini diğer sendikaların işbirliği olduğu takdirde de sağlayamayacağını bilmektedir. Dolayısıyla ikinci, üçüncü sendikaların toplu sözleşme görüşmelerine katılması, anlaşmayı boşuna zorlaştırmaktan ve sözleşmenin yapılmasını gereksiz yere geciktirmekten başka bir sonuç vermiyecektir.

Bütün bu durumlarda yanyana gelecek sendikaların tesbitinde ciddi huzursuzlukların doğacağı aşikârdır.

4) Yine katılma mekanizmasına benzemesi itibarile grup sözleşmelerinde ortaya çıkabilecek önemli sorunlardan bir diğeri de, taraf işçi sendikasıyla taraf olmayan işçi sendikaları ve taraf olmayan işveren arasında doğabilir. Bu sorunlar şöyle özetlenebilir :

(1) Asli taraf durumunda bulunan ana sendika diğer sendikaların işverenle bağımsız toplu sözleşmeler yapmasını engelliyebilir mi?

(2) Ana sendika, bu engelleme yanında diğer sendikalara yaptığı toplu sözleşmeye katılmayı da kapatabilir mi?

(3) Ana sendika, diğer sendikaların bağımsız toplu sözleşmeler yapmalarını engelledikten ve bunlara toplu sözleşmeyi de kapattıktan sonra, diğer sendikalı işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek toplu sözleşme hükümlerinden yararlanmalarını isteyebilir mi?

a) Diğer sendikaların bağımsız toplu sözleşme yapmaktan alıkonulması.

Toplu sözleşmenin asli tarafını teşkil eden işçi sendikası, yine toplu sözleşmenin asli tarafını teşkil eden işveren sendikası, bu veya bu sendika ile toplu sözleşme yapmayacağına dair söz alabilir. Bu söze istinaden ana işçi sendikası, işverenin, bu söze aykırı bir davranışta bulunması halinde ana toplu sözleşmenin feshini bildirebilir, hatta greve gidebilir. İtalya'daki komünist sendikalarla hristiyan sendikalar arasındaki rekabet bu sebebe dayanan grevlere pek çok örnekler vermiştir.

Diğer sendikaların ve bir tâli sendikanın bağımsız toplu sözleşme yapmaktan alıkonulması çeşitli sebeplere dayanabilir :

aa) Böyle bir engelleme, tâli sendika üyesi olan işçilerin daha iyi çalışma şartlarını elde etmelerini önlemek amacıyla güdebilir.

bb) Böyle bir engelleme, bir iş kolundaki işçilerin küçük ve zayıf sendikalarca temsil edilerek işveren karşısında zayıf duruma düşüp, bu suretle işçi yararına olmayan sözleşmeler yapılmasını önlemek amacıyla güdebilir. Böylece en kuvvetli sendikanın işverenle toplu sözleşme yapmasından sonra, diğerlerinin sonradan bu toplu sözleşmeye katılmakla yetinmeleri istenebilir. Ancak böy-

le bir durumda asli taraf durumunda bulunan sendikanın diğer sendikaları buna ikna etmesi gerekeceği aşıkârdır.

Tâli sendikaların bağımsız toplu sözleşmeler yapmaktan alıkonulmasının hukuken ne derece geçerli olduğu hususuna gelince; böyle bir engelleme, yukarıda da işaret edildiği gibi işverenle bu yolda yapılacak bir anlaşma ile mümkün bulunmaktadır. Genellikle işverenin bir sendika ile toplu sözleşme yaptıktan sonra, diğer sendikalarla başka sözleşmeler yapmayacağına dair vereceği söz geçerli olabilir mi?

Literatürdeki eğilime göre, işverenle böyle bir anlaşmanın yapılması mümkün bulunmaktadır. Hatta işverenin bu yoldaki sözünün cezaî bir şartla takviye edilmesi de mümkündür. Gerçekten İsviçre'de bu hususu teyit eden bir mahkeme kararına da tesadüf edilmektedir. Bu kararda (75 11 327) şöyle denilmektedir :

«Sayet bir işçi sendikası, monopol tesis etmek amacıyla, toplu sözleşme ehliyetine sahip bulunan sendikaları bile rek toplu sözleşme yapmaktan alıkoymaya teşebbüs ederse ve böylece küçük bir sendikaya mensup işçi grubunu zayıflatma amacını güderse, hukuka, örf ve âdete aykırı hareket etmiş olur. Fakat toplu sözleşme hukukuna hâkim kurallar ve prensipler ihlâl edilmediği sürece, sözleşme özgürlüğü sınırları içinde kalınarak alınan tedbirler geçerlidir. Hatta bu tedbirler işçi sendikaları arasında mücadele aracı olmak niteliğini taşıyabilir bile...»

Görülüyor ki, mahkemenin kararına göre, diğer sendikaların bağımsız toplu sözleşmeler yapmaktan alıkonulması, bu sendikaların felce uğratılması ve üyelerinin (bu sendika, bağımsız toplu sözleşmelerle daha iyi çalışma şartları temin edebilecekken) daha kötü çalışma şartlarına boyun eğmeleri sonucunu doğurmuyorsa, hukuken geçerli bulunmaktadır.

Mahkemenin bu gerekçesinden çıkan somut sonuçlara göre: (1) diğer sendikanın, bağımsız toplu sözleşme yap-

ması, üyeleri için göze çarpar bir üstünlük sağlayamıyorsa, (2) amacı sadece kendi prestijini yükseltmek ise, asli sendika ile işveren arasında yapılan ve diğer sendikanın bağımsız toplu sözleşme yapmasını engelliyen anlaşmaların mutlaka örf ve âdete ve hukuka (koalisyon hürriyetine) aykırı olduğu ileri sürülemez. Mahkeme kararına hâkim olan ana fikir şöyle özetlenebilir: Tâli sendika, ana toplu sözleşmeye katılma açık bırakıldığı halde, bağımsız bir toplu sözleşme yapmakta ısrar etmektedir. Halbuki yapacağı bağımsız toplu sözleşme, ana sözleşmeyi baltalayacağı gibi, üyelerine de hiçbir çıkar sağlayamayacaktır.

b) Bağımsız toplu sözleşmeler yapmaktan alıkonulan diğer sendikalara ana toplu sözleşmenin kapatılması.

Burada diğer sendikaların bağımsız toplu sözleşmeler yapmaktan alıkonulması yanında, bir de ana toplu sözleşmenin katılmaya kapatılması söz konusu olmaktadır.

Bağımsız toplu sözleşmelerin yapılması yanında, katılmanın da engellenmesi ve bu yolda işverenle yapılacak anlaşmaların, tâli sendikanın üyesi bulunan işçilerin daha iyi çalışma şartlarına kavuşmalarının, ancak ana toplu sözleşmeye katılmalarıyla mümkün olması halinde, koalisyon hürriyetine aykırı olacağı aşikârdır. Zira bu durumda diğer sendika üyeleri için daha iyi çalışma şartlarına kavuşmak ancak ana sendikanın üyesi olmak şartına bağlı bulunmaktadır. Bu sebeple, ana işçi sendikasının, işverenle bu yolda yaptığı anlaşmaya, işverenin uymaması sebebiyle başlatılacağı bir grev, kanun dışı grev sayılır ve işverenin, greve katılmayan işçilerin, hatta grevin yansıdığı diğer işverenlerin tazminat isteme hakları doğabilir.

c) Bağımsız toplu sözleşme yapmaktan alıkonulan sendika üyelerinin, sözleşmenin kapatılması suretiyle dayanışma aidatı ödeyerek toplu sözleşme hükümlerini kabule zorlanması.

Diğer sendikaların sadece bağımsız toplu sözleşme yapmaktan alıkonulması halinde, tek tek işçiler üzerinde doğ-

rudan doğruya bir baskı söz konusu olmamakta daha ziyade pasif bir direnişten söz etmek mümkün bulunmaktadır.

Gerçekten ilk sendika, daha ziyade kendisinin önder rolünü kabul ettirme çabasını göstermekte ve kendisinin yapacağı toplu sözleşmelerle daha iyi çalışma şartlarının temin edileceği iddiasını vurgulamak istemektedir. Halbuki burada ilk sendika sadece kendi lehinde bir düşünce yaratmak eğilimi ile iktifa etmeyerek, diğer sendika üyelerinden, bir de, yükümlülük altına girmelerini istemektedir. Gerçi diğer sendika üyelerini kendi sendikasına girmeğe zorlamamaktadır, fakat daha iyi çalışma şartlarına kavuşmak için, bunlara kendi eseri olan bir sözleşmeye uymaktan ve kendisine itaat etmek ve uyum göstermekten başka bir çıkar yol da bırakmamaktadır.

Bütün bu hallerde (a, b, c) koalisyon hürriyetinin hangi andan itibaren bozulmağa başladığı ve ana işçi sendikasının davranışlarının hangi andan itibaren hukuka aykırılık teşkil ettiği, tek tek olaylara göre bireysel olarak tesbit edilmek gerekir.

Gerçekten uygulamada, ikinci sendikanın ana toplu sözleşmedeki çalışma şartlarını tek başına sağlamasına imkân olmadığının az çok anlaşıldığı birçok olaylar görülmüştür. Bu durumda ikinci sendikanın ana sendikanın gayreti sonucunda elde ettiği sonuçlara hiç yoktan katılması ve aynı sırada onunla taraf durumunda görünmek istemesi veya ana sendikanın başarısını ifade eden sözleşmenin aynısını, tek başına böyle bir sözleşme yapmasına asla imkân bulunmadığı halde, bağımsız olarak yapmak istemesi hak ve adalet ile bağdaşmamaktadır. Bu nedenle ana sendika, katılmayı hiç olmazsa bir süre kapayabilir. Örneğin sözleşmenin yapılmasından bir yıl sonra katılmaya izin verebilir. Daha önce de, tek tek üyelerin dayanışma aidatı ödemek suretiyle yaptığı toplu sözleşmeden yararlanmaları imkânını açık bırakabilir.

Bu suretle ana toplu sözleşmeyi yapan sendika, ikinci

sendikaya ve sendikasız işçilere gerçekte kimin en iyi sözleşmeyi yapabildiğini, devamlı gelişme şartlarını sağlama şerefine kime ait olduğunu göstermek istemektedir. Halbuki en iyi toplu sözleşmeyi kendilerinin yapıp, sonradan diğer sendikalara katılma veya bu toplu sözleşmenin aynı bağımsız olarak yapma imkânını tanımaları halinde ikinci sendikanın bu yolda bir açıklamayı yapması beklenmemektedir. Zira büyük bir ihtimalle ikinci sendika, elde edilen başarılı sonucun gayet tabii olduğunu hatta belki kendi çabası sonucu bulunduğu dair bir inanca kapılarak gerekli açıklamayı yapmayacağı gibi, üstelik bu hususların böyle anlaşılması için de kasıtlı olarak susacaktır.

Öte yandan dürüst davranışla örneğin tâli sendikanın kendi yayın organlarında ana sendikanın hakkını teslim etmesi halinde, ana sendikanın bu sendikalara her türlü yardımı göstermeğe hazır olacağından şüphe etmemek gerekir.

Türlü örneklerle açıklanmak istenen husus, ana sendikanın bu tip hareketlerinin mutlaka hukuka aykırı olmadıktan başka, objektif olarak da haklılık ihtimalinin varlığıdır. Bu sebepten genel bir kural koyarak, bu hususta bir yasak veya izinden söz etmek doğru değildir. Her olayı bireysel olarak incelemek gerekir.

Aslında burada zor olan husus, ana sendikanın davranışlarının hangi andan itibaren hafif bir şekilde de olsa haksız ve istismarcı olmağa başladığının tespiti hususudur. Bu sebepten yukarıda değinildiği gibi, ikinci bir sendikayı taraf olarak reddetmek, işverenle başka toplu sözleşmeler yapmayacağına dair anlaşmalar yapmak, sendikasız veya diğer sendikalı işçileri, sözleşmeden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmaya zorlamak, her olay içinde bireysel olarak değerlendirilmek gerekir.

Öte yandan burada ikinci sendika durumunu da dikkate almak gerekir. Kendisinin bağımsız bir toplu sözleşme yapmaktan alıkonulması üstelik katılmasının da engellenmesi hainde, bu sendikanın üyelerini kaybedeceği aşıkâr-

dır. Bu durumda yeni üyelerin kazanılması ise, adetâ imkânsız bir hale gelecektir. Genellikle bu sendikada bir çözüme başlayacaktır. Ancak unutmamak gerekir ki, bu sonuç her zaman birinci sendikanın başarısının sonucuna bağlı değildir. Yani birinin kazancı ile diğerinin kaybı arasında mutlaka bir sebep - sonuç ilişkisi bulunmamaktadır.

Bütün meslek mensuplarının aynı toplu sözleşme kapsamına girmeleri elbetteki arzu edilen bir husustur. Bu sebepten ana sendika, taraf olarak katılmayı kapatıp dayanışma aidatı yolunu açık bırakacağı yerde, daha kolay olan yolu tercih ederek katılmayı açık bırakması gerekir yolundaki, tâli sendikadan gelecek itiraza gelince; bu hususta ana sendikanın esas amacının, sendikasız işçileri sözleşme kapsamı içine almak olmayıp, taraf olarak katılmayı red ve dayanışma aidatı ile sözleşme hükümlerinin uygulanmasını kabul kombinasyonu ile, kendi organizasyonunu geliştirmek olduğu inkâr edilemez.

Gerçi bu sendikanın organizasyonunu kuvvetlendirmek istemesinde yasal hiçbir sakınca bulunmamaktadır. Hatta bu amaçla göstereceği çaba ve alacağı tedbirler, rakiplerinin aleyhine de olabilir. Yasal rekabet mücadelesinin sınırları henüz aşılmış sayılamaz. Ancak burada göz önünde bulundurulması gereken husus, iki sendika arasındaki birinci olma mücadelesinin veya tek başına otorite olma mücadelesinin iki işveren firması arasındaki sürdürülen böyle bir mücadeleye belki göz yumulabilir. Fakat bir sendikanın kendi yaptığı toplu sözleşmeye diğerlerinin sadece katılmakla iktifa etmelerini sistemli bir şekilde ve devamlı olarak gerçekleştirmeye çalışması ve bu amaçla gerçekten sözleşme ehliyet ve yetkisine sahip sendikaların yollarını kapamalarını, yasaların müdahalesini gerektiren haksız bir rekabet teşkil edeceğinden hiç şüphe etmemek gerekir.

Öte yandan ana sendikadan da bu durum itibarile, bazı özelliklere sahip olması beklenir. Örneğin kendisinin daha fazla tolerans göstermesi daha kolay feragat edebilmesi da-

ha büyük bir sadakatla hareket etmesi ve anlaşma ve uzlaşma da en büyük ve en kuvvetli niteliği ile ilk adımı atması beklenir.

Sonuç olarak, bu sözleşmelerden doğan son derece ciddi bir takım sorunların mevcut olduğu görülmektedir.

Yukarıda değinildiği gibi, ana toplu sözleşmeyi yapan sendikanın, diğer sendikalar yanında insiyatifi elde tutması, lider duruma geçerek toplu sözleşme yapmada bir tür monopol tesis etmesi eğilimi ve bu amaçla işverenle işçiler sendikalarının aralarında yapacakları, yukarıdaki muhtelif ihtimalleri içeren gizli ve açık anlaşmalarla uygun olarak işverenin bir yerde grevi de göze alarak diğer sendikalara karşı direnmesile, bu sendikalara adetâ yaşam ortamının yok edilmesi mümkün bulunmaktadır. Öte yandan koalisyon hürriyetinin hangi andan itibaren bozulmağa başladığı diğer sendikaların toplu sözleşme yapma ehliyet ve yetkileri konuları da, bu uygulama çerçevesi içinde son derece girift hukuki sorunların ve en önemlisi çalışma barışı bakımından ciddi uyuşmazlıkların ortaya çıkmasına yol açmaktadır.

Dolayısıyla ülkemizde gurup sözleşmeleri uygulamasile atılan adımın tüm sakinlerinin şimdiden dikkate alınarak geliştirilmesine özen gösterilmesi gerekeceği aşikârdır.

Faydalanılan Kaynaklar :

- Burckhardt, Lukas : Der Ausbau der Basler-Gesamtarbeitsverträge seit der Schaffung des Arbeitsrappens in den Jahren 1936 bis 1946.
- Eduard, Lusser : Untersuchungen zum Gesamtarbeitsvertragsrecht; Diss. Winterthur 1957.
- Gysin, Arnold : Probleme.
- Hug, Walter : Die Neue schweizerische Gesetzgebung über den Gesamtarbeitsvertrag und dessen Allgemeinverbindlichkeit ; Recht der Arbeit 1958, S. 81
- Naegeli, Eduard : Tarifgemeinschaft, Anschluss und Reversvertrag.
- Schibler, Peter : Die Parteien des Gesamtarbeitsvertrags. Diss. Basel 1950.
- Schweingruber : Gesetz und Kollektivvertrag; 1946.
- Schweingruber : Gesamtarbeitsvertrag und Sozialgesetzgebung; Wirtschaft und Recht Nr. 1. 1952.